

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERILAKU KESELAMATAN PADA PEKERJA UNIT BONGKAR MUAT PT. X MANUFAKTUR SEMARANG

NABYLLA SHARFINA SEKAR NURRIWANTI

Program Studi Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sekolah Vokasi, Universitas Sebelas Maret, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
Article history: <i>Received 24/07/2025</i> <i>Revised 08/08/2025</i> <i>Accepted 20/09/2025</i> Keywords: <i>Safety Behavior</i> <i>Work Motivation</i>	Perilaku keselamatan merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam upaya menekan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Faktor yang memengaruhi terbentuknya perilaku keselamatan yang baik di antaranya adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara motivasi kerja dengan perilaku keselamatan pada pekerja unit bongkar muat di PT. X Manufaktur Semarang. Populasi penelitian mencakup 47 pekerja unit bongkar muat, dengan sampel sebanyak 42 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji chi square. Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku keselamatan ($p=0,001$; $OR=10,5$). Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, penguatan komunikasi, serta penyelenggaraan program K3. ABSTRACT <i>Safety behavior is a crucial aspect that contributes to reducing the risk of workplace accidents. One of the factors influencing the development of proper safety behavior is work motivation. This study aims to analyze the relationship between work motivation and safety behavior among stevedoring workers at PT. X Manufacturing Semarang. The study population consisted of 47 stevedoring workers, with a sample of 42 respondents selected using a simple random sampling technique. Data analysis was conducted using the chi-square test. The findings revealed a significant association between work motivation and safety behavior ($p=0.001$; $OR=10.5$). Based on these results, it is recommended that the company enhance employees' work motivation by providing rewards, creating a supportive work environment, improving communication, and regularly organizing occupational health and safety programs.</i>
Corresponding Author: Nabylla Sharfina Sekar Nurriwanti Universitas Sebelas Maret Surakarta Email: nabyllasharfina@staff.uns.ac.id	

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada era industri saat ini merupakan bagian penting yang melekat pada setiap aktivitas di tempat kerja. International labour Organization mencatat bahwa hampir 3 juta orang meninggal setiap tahunnya yang diakibatkan oleh terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja [1]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heinrich pada tahun 1931, sekitar 88% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku keselamatan yang buruk [2]. Dengan demikian, perilaku keselamatan yang baik merupakan salah satu aspek yang memiliki peran penting untuk menekan terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Perilaku keselamatan menjadi indikator penting untuk menunjukkan sejauh mana individu memahami, mematuhi, dan menerapkan prinsip keselamatan dalam kesehariannya di tempat kerja [3]. Pada tahun 2023, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat sebanyak 370.747 kasus kecelakaan kerja terjadi di Indonesia dengan sekitar 93,83% melibatkan pekerja penerima upah salah satunya berasal dari industri manufaktur [4].

Industri manufaktur memberikan kontribusi yang signifikan terhadap jumlah kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020, yaitu mencapai 63,6% [5]. Industri manufaktur mayoritas memiliki karakteristik tempat kerja dengan risiko tinggi karena melibatkan pengoperasian mesin, bahan kimia, serta shift kerja yang panjang. Studi yang dilakukan pada tahun 2023 di PT.XYZ mengemukakan bahwa faktor manusia terutama perilaku keselamatan yang kurang baik menjadi penyebab utama kecelakaan kerja di perusahaan tersebut [6]. Penelitian lain yang dilakukan di PT. Semen Padang tentang hubungan perilaku keselamatan pekerja dengan kecelakaan kerja menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan perilaku keselamatan pekerja dengan terjadinya kecelakaan kerja [7]. Terbentuknya perilaku keselamatan sangat dipengaruhi oleh faktor internal pekerja, salah satunya yaitu motivasi kerja [3]. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih sadar akan pentingnya keselamatan kerja seperti bersedia mematuhi prosedur kerja yang aman serta aktif melaporkan potensi bahaya di tempat kerja [9]. Penelitian yang dilakukan di PT. Arteria Daya Mulia Cirebon mengenai faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan mengemukakan bahwa salah satu faktor dari individu yang berhubungan signifikan dengan perilaku keselamatan adalah motivasi kerja [10].

PT. X Manufaktur Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sektor manufaktur farmasi yang memproduksi obat kimia dan produk obat tradisional. PT. X Manufaktur Semarang memiliki banyak unit kerja dengan tugasnya masing-masing dan

potensi bahaya serta risiko yang berbeda. Berdasarkan hasil analisis risiko, unit bongkar muat merupakan PT. X Manufaktur Semarang merupakan salah satu unit yang memiliki risiko cukup tinggi. Kegiatan yang dilakukan di unit bongkar muat PT. X Manufaktur Semarang meliputi proses pengangkutan bahan baku dari dan ke truk dengan ketinggian lebih dari 2 meter, pemindahan material sipilisia menggunakan alat bantu berupa ganco, serta penataan bahan baku ke dalam rak penyimpanan material yang juga berada pada ketinggian lebih dari 2 meter. Berdasarkan hasil penilaian risiko yang dilakukan, ditemukan risiko yang cukup tinggi yaitu terjatuh, terpleset, cedera, tertimpa bahan baku dari ketinggian, dan tertusuk ganco. Hasil observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pekerja unit bongkar muat berperilaku keselamatan buruk seperti mengabaikan penggunaan alat pelindung diri dan prosedur keselamatan dengan alasan dapat menghambat pekerjaan. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada pekerja, pekerja merasa bahwa PT.X Manufaktur Semarang telah menerapkan K3 dengan baik namun masih kurang dalam memberikan dukungan dan dorongan agar pekerja menerapkan K3. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan para pekerja, diketahui bahwa mereka menilai penerapan K3 di PT. X Manufaktur Semarang sudah cukup baik. Namun, beberapa pekerja menilai perusahaan masih kurang memberikan dukungan serta motivasi kepada pekerja untuk secara aktif menerapkan K3 dalam kegiatan kerja sehari-hari seperti belum melakukan sosialisasi K3 atau *safety awareness* kepada pekerja secara rutin.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana hubungan motivasi kerja dengan perilaku keselamatan pada pekerja unit bongkar muat PT.X Manufaktur Semarang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan perilaku keselamatan pada pekerja unit bongkar muat PT.X Manufaktur Semarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen keselamatan berbasis perilaku serta menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menyusun program peningkatan motivasi kerja yang dapat berdampak pada perilaku keselamatan yang baik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada unit bongkar muat PT.X Manufaktur Semarang pada bulan Mei 2025. Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional analitik karena peneliti tidak memberikan perlakuan kepada responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan waktu *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu pekerja unit bongkar

muat PT.X Manufaktur Semarang berjumlah 47 pekerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 pekerja dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan variabel terikat pada penelitian ini yaitu perilaku keselamatan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner perilaku keselamatan terdiri indikator *safety compliance* dan *safety participation*. Hasil uji validitas instrumen kuesioner perilaku keselamatan menunjukkan seluruh pertanyaan memiliki *r hitung* (0,664-0,783) lebih besar dari *r tabel* (0,361). Sementara itu untuk kuesioner motivasi kerja terdiri dari indikator kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil uji validitas instrument kuesioner motivasi kerja menunjukkan seluruh item pertanyaan memiliki *r hitung* (0,568-0,835) lebih besar dari *r tabel* (0,361). Data yang telah dikumpul diolah menggunakan SPSS 26. Peneliti melakukan uji *chi square* untuk menganalisis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Keselamatan

No	Motivasi Kerja	Perilaku Keselamatan				Total		P-Value	Odd Ratio
		Buruk		Baik					
		f	%	f	%	f	%		
1	Rendah	14	70,0	6	30,0	20	100	0,001	10,5
2	Tinggi	4	18,2	18	81,8	22	100		
Total		18		24		42			

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa pekerja unit bongkar muat PT.X Manufaktur Semarang dengan motivasi kerja rendah yang memiliki perilaku keselamatan buruk sebanyak 14 pekerja dengan persentase 70% dan yang memiliki perilaku keselamatan baik sebanyak 6 pekerja dengan persentase 30%. Pekerja unit bongkar muat PT.X Manufaktur Semarang yang memiliki motivasi kerja tinggi dan memiliki perilaku keselamatan buruk sebanyak 4 pekerja dengan persentase 18,2% dan yang memiliki perilaku keselamatan baik sebanyak 18 pekerja atau sebesar 81,8%. Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan nilai *p value* 0,001 yang berarti terdapat hubungan motivasi kerja dengan perilaku keselamatan. Nilai *Odd Ratio* (OR) didapatkan nilai 10,5 sehingga disimpulkan bahwa pekerja unit

bongkar muat PT.X Manufaktur Semarang yang memiliki motivasi kerja tinggi 10,5 kali lebih besar berperilaku keselamatan baik daripada yang memiliki motivasi kerja rendah.

Pembahasan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal seseorang yang membangkitkan semangat serta keinginan untuk bertindak, sekaligus mengarahkan dan mempertahankan perilaku dalam upaya mencapai tujuan atau keinginan yang selaras dengan ruang lingkup pekerjaan [11]. Motivasi merupakan salah satu faktor predisposisi yang mendorong atau menghambat individu untuk berperilaku [12]. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan perilaku keselamatan pada pekerja unit bongkar muat PT. X Manufaktur Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 di Pabrik Gula Ngadiredjo terkait dengan hubungan motivasi dengan perilaku keselamatan yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat motivasi kerja dengan perilaku keselamatan [13]. Penelitian lain yang dilakukan pada salah satu perusahaan manufaktur di Surabaya juga menunjukkan hasil yang sama seperti penelitian ini yaitu terdapat hubungan signifikan motivasi kerja dengan perilaku keselamatan [14]. Studi penelitian longitudinal mengenai peningkatan motivasi keselamatan, ditemukan bahwa motivasi tinggi meningkatkan perilaku keselamatan aman [15]. Dengan demikian, motivasi pekerja yang kuat dapat berperan dalam membentuk perilaku keselamatan kerja secara positif.

Motivasi kerja seseorang muncul sebagai hasil dari dorongan untuk memenuhi beragam kebutuhan individu, meliputi kebutuhan fisiologis, sosial, penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri [16]. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan beberapa pekerja unit bongkar muat PT. X Manufaktur Semarang memiliki persepsi bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, tidak dapat berkembang, tidak diakui pencapaiannya, dan atasan kurang memberikan bimbingan. Pekerja yang memiliki persepsi tersebut cenderung memiliki perilaku keselamatan yang buruk seperti tidak mengikuti prosedur kerja, tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja, dan malas mengikuti *safety talk*. Sebaliknya, beberapa pekerja lainnya di unit bongkar muat PT. X Manufaktur Semarang yang memiliki persepsi bahwa gaji cukup, dapat mengaktualisasikan diri, pencapaian telah diakui, dan atasan telah memberikan bimbingan berbanding lurus dengan perilaku keselamatan yang baik. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu memberikan *reward*, menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan komunikasi, serta menetapkan tujuan secara jelas [11].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku keselamatan di unit bongkar muat PT. X Manufaktur Semarang. Pekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku keselamatan kerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan perilaku keselamatan kerja melalui peningkatan motivasi, disarankan agar PT. X Manufaktur Semarang memberikan penghargaan dalam bentuk bonus, tunjangan, atau pujian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan program terkait K3, seperti sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja, *safety awareness*, serta pelatihan K3 bagi seluruh pekerja.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan hormat menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada PT. X Manufaktur Semarang atas kesediaannya memberikan kesempatan sebagai lokasi pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi juga diberikan kepada seluruh pekerja unit bongkar muat PT. X Manufaktur Semarang yang telah berpartisipasi, meluangkan waktu, serta memberikan kontribusi dalam proses pengumpulan data. Selanjutnya, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat berlangsung dengan lancar hingga tahap akhir.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] International Labour Organization, "Nearly 3 million people die of work-related accidents and diseases." Accessed: Jul. 21, 2025. [Online]. Available: <https://www.ilo.org/resource/news/nearly-3-million-people-die-work-related-accidents-and-diseases>
- [2] M. S. . Hasibuan, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Prinsip dan Implementasi di Industri*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- [3] M. . Griffin and A. Neal, "Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 5, no. 3, pp. 347–358, 2000.
- [4] Kementerian Ketenagakerjaan, "Portal Data Ketenagakerjaan RI."

- [5] I. Muhammad and I. H. Susilowati, “Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia: Literature Review,” *PREPOTIF J. Kesehat. Masy.*, vol. 5, no. 1, pp. 335–343, 2021, doi: 10.31004/prepotif.v5i1.1635.
- [6] Z. Zulkarnaen and D. . Ramdhan, “Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja pada pekerja bagian produksi di PT. XYZ,” *J. Cahaya Mandalika*, vol. 3, no. 2, 2023.
- [7] H. Juniasih, J. . Musnadi, O. Putra, L. . Nursia, and F. . Saputra, “Hubungan Perilaku Pekerja dengan Kecelakaan Kerja di Pabrik Indarung IV PT. Semen Padang,” *J. Ber. Kesehat.*, vol. 17, no. 1, 2024.
- [8] M. . Christian, J. . Bradley, J. . Wallace, and M. . Burke, “Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 94, no. 5, 2009.
- [9] N. Turner, N. Chmiel, and M. Walls, “Railing for safety: Job demands, job control, and safety citizenship role definitions,” *J. Occup. Heal. Psychol.*, vol. 10, no. 1, 2005.
- [10] H. F. Aeni and N. R. Fermania, “Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),” *J. Kesehat.*, vol. 6, no. 2, pp. 682–689, 2015.
- [11] Salianto, B. Thoibah, P. S. Dea, E. Ayenti, and M. Sofi, “Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan,” *J. Kolaboratif Sains*, vol. 7, no. 7, pp. 2605–2609, 2024, doi: 10.56338/jks.v7i7.5534.
- [12] S. Notoatmodjo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- [13] C. Agustin and E. Dwiyantri, “The Correlation between Awareness, Motivation, and Perception with Safe Behavior at Ngadiredjo Sugar Factory,” *Indones. J. Occup. Saf. Heal.*, vol. 12, no. 1, 2023.
- [14] M. D. Prasetya, “Hubungan antara Safety Motivation dengan Safety Behavior pada Karyawan Perusahaan Manufaktur,” Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, 2023.
- [15] E. M. Rudolf, A. Kjærgaard, J. Palmqvist, M. E. Jakobsen, and J. Z. N. Ajslev, “Improving occupational safety and health motivation through a dialogue-based inspection practice,” *Saf. Sci.*, vol. 187, no. September 2024, p. 106857, 2025, doi: 10.1016/j.ssci.2025.106857.
- [16] D. A. Septiana and Mulyono, “Faktor yang Mempengaruhi Unsafe Action pada Pekerja di Bagian Pengantongan Urea,” *Indones. J. Occup. Saf. Heal.*, vol. 3, no. 1, 2014.