

## Pengaruh Pelatihan K3 dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja pada PT. Trigunapratama Abadi

Dona Silviani<sup>1</sup>, Citra Savitri<sup>2\*</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

[Mn18.donasilviani@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn18.donasilviani@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [citra.savitri@ubpkarawang.ac.id](mailto:citra.savitri@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id](mailto:wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

koresponden author: [citra.savitri@ubpkarawang.ac.id](mailto:citra.savitri@ubpkarawang.ac.id)\*

**Abstract:** *Work safety is a crucial aspect within a workplace environment. In Indonesia, the awareness and compliance of employees towards safety practices are often lacking, resulting in a higher incidence of accidents that pose threats to the workers' well-being. This safety behavior is influenced by factors such as Occupational Health and Safety (K3) training and leadership styles. The aim of this research is to examine the impact of K3 training and leadership on work safety behavior. The study was conducted among 51 employees at PT. Triguna Pratama Abadi, utilizing a multiple linear regression method. The findings of the research reveal that K3 training has a partial effect on work safety behavior, as does the leadership factor. Furthermore, both K3 training and leadership collectively contribute to work safety behavior.*

**Keywords:** *Safety Training, Safety Leadership, Safety Behavior*

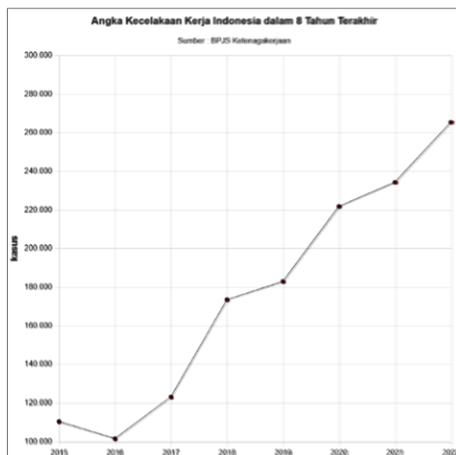
**Abstrak:** Keselamatan kerja menjadi aspek krusial dalam lingkungan kerja. Di Indonesia, perhatian terhadap keselamatan kerja masih belum optimal, tampak dari minimnya kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap praktik keselamatan. Fenomena ini mengakibatkan seringnya terjadi kecelakaan yang membahayakan para pekerja. Faktor penting dalam membentuk perilaku keselamatan kerja adalah pelatihan K3 dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan K3 dan kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan kerja. Penelitian dilakukan pada 51 pekerja di PT. Triguna Pratama Abadi dan menggunakan metode regresi linear berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan K3 memiliki pengaruh parsial terhadap perilaku keselamatan kerja, begitu juga dengan faktor kepemimpinan. Selain itu, pelatihan K3 dan kepemimpinan juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap perilaku keselamatan kerja.

**Kata kunci:** Pelatihan K3, Kepemimpinan, Perilaku Keselamatan Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merujuk pada kejadian tak terduga dan tidak diinginkan yang bisa mengakibatkan kerugian finansial, cedera atau kematian, dan dampak negatif pada lingkungan. Ini terjadi saat seseorang sedang bekerja atau terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan pekerjaannya (Dani Hartanto, Ronald Siahaan, 2018). Di Indonesia, kita masih sering menyaksikan fenomena kurangnya kesadaran dan kepatuhan karyawan dalam menerapkan keselamatan kerja. Hal ini mengakibatkan terjadinya berbagai kecelakaan yang dapat mengancam keselamatan para pekerja. Banyak pekerja yang terluka, mengalami cedera serius atau bahkan kehilangan nyawa akibat kecelakaan di tempat kerja. Selain itu, ada pula risiko terkait dengan paparan bahan kimia berbahaya, kondisi kerja yang tidak aman, dan beban kerja yang berlebihan.

Fenomena kurangnya kesadaran terhadap keselamatan kerja ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman tentang risiko dan bahaya yang terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa pekerja mungkin tidak tahu cara mengidentifikasi dan mengatasi risiko yang ada, sehingga mereka rentan mengalami kecelakaan atau cedera.



**Gambar 1.** Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia

Sumber : BPJS Kesehatan

Berdasarkan laporan tahunan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam delapan tahun terakhir sebagian besar terjadi peningkatan jumlah kecelakaan kerja di setiap tahunnya, dengan melihat data tersebut jumlah angka kecelakaan kerja sejak pandemi 2020 hingga 2022 angka kecelakaan kerja melonjak naik. Pada 2020 terjadi sebanyak 221.740 kasus kecelakaan kerja, sedangkan 2021 menyentuh angka 234.270 kasus. Tercatat hingga bulan November 2022 angka kecelakaan kerja mencapai 265.334 kasus. Selanjutnya, dengan keterbatasan akses terhadap pelatihan keselamatan kerja yang memadai juga menjadi kendala. Banyak pekerja tidak mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk memahami dan mengimplementasikan praktik keselamatan kerja dengan baik. Hal ini dapat menghambat peningkatan kesadaran dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja di tempat kerja.

Pelatihan kerja dalam bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau disingkat K3 memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan kesehatan para pekerja (Alfidyani et al., 2020). Dalam konteks ini pelatihan K3 merujuk pada upaya untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan kepada karyawan agar mereka dapat mengidentifikasi risiko, mengatasi bahaya dan menerapkan praktik K3 yang aman. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dalam (Sutrisno, 2016) tentang pelatihan merupakan suatu proses dimana individu memperoleh kemampuan

khusus untuk membantu mencapai tujuan organisasi, baik itu dalam konteks yang sempit maupun luas. Dalam arti yang lebih sempit, pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus kepada karyawan yang dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada pemisah antara pelatihan dan pengembangan, dimana pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan berfokus pada individu untuk memperoleh keterampilan baru yang berguna baik untuk pekerjaan saat ini maupun di masa depan.

Selain pentingnya pelatihan kerja, kepemimpinan juga menjadi suatu hal yang dapat menjadi poin penting dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap penerapan K3. Kepemimpinan merujuk pada peran manajer atau atasan dalam membentuk budaya keselamatan di tempat kerja, namun meskipun pentingnya kepemimpinan dalam mendorong kepatuhan terhadap K3, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi (Asrama et al., 2021). Beberapa faktor seperti kurangnya sumberdaya, pemahaman yang kurang dalam mengenai pentingnya K3, serta kurangnya kesadaran akan risiko kerja yang menjadi hambatan dalam mencapai kepatuhan yang optimal. Dalam dunia kerja, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membuat lingkungan yang aman dan sehat bagi karyawan. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah memastikan kepatuhan karyawan dalam menerapkan praktik keselamatan dan Kesehatan kerja (K3).

Kejadian kecelakaan kerja juga masih terjadi salah satunya pada PT. Trigunapratama Abadi. Meskipun perusahaan telah menerapkan K3, tercatat masih terdapat insiden kecelakaan kerja seperti pada statistik berikut:

PT. TRIGUNAPRATAMA ABADI		STATISTIK KECELAKAAN KERJA										No dok : FRM-TPA-QHSE-006-02	
												Tgl berlaku : 01 April 2021	
												Rev. : 00	
												Halaman : 1/1	
Periode : 2022													
Bulan	Kalender Hitung	Insiden	Hari Hilang	Normal	1/2 Hari	Libur	Lembur	Sakit	Σ TK	Σ Hari Aktif	Σ Jam kerja	Σ TK . Hari Aktif	Σ TK . Jam Kerja
Januari	31	0	0	20	4	7	0	0	235	24	160	5640	37600
Februari	28	0	0	18	4	6	0	0	230	22	146	5060	33580
Maret	31	0	0	22	4	5	0	0	231	26	174	6006	40194
April	30	0	0	20	5	5	0	0	231	25	165	5775	38115
Mei	31	1	0	18	4	9	0	0	227	22	146	4994	33142
Juni	30	0	0	21	4	5	0	0	227	25	167	5675	37909
Juli	31	0	0	20	4	7	0	0	230	24	160	5520	36800
Agustus	31	0	0	22	4	5	0	0	220	26	174	5720	38280
September	30	0	0	22	4	4	0	0	220	26	174	5720	38280
Oktober	31	0	0	21	4	6	0	0	220	25	167	5500	36740
November	30	0	0	22	4	4	0	0	220	26	174	5720	38280
Desember	31	1	1	22	5	4	0	0	220	27	179	5940	39380
Total	365	2	1	248	50	67	0	0	226	226	1986	50564	448300

Tingkat keserangan :	4.46	insiden / 1000.000 jam kerja orang
Tingkat keparahan :	2.23	hari hilang / 1000.000 jam kerja orang
Tingkat kejadian :	0.89%	Σ insiden / Σ TK
Rata-rata hari hilang :	0.00	hari hilang / insiden

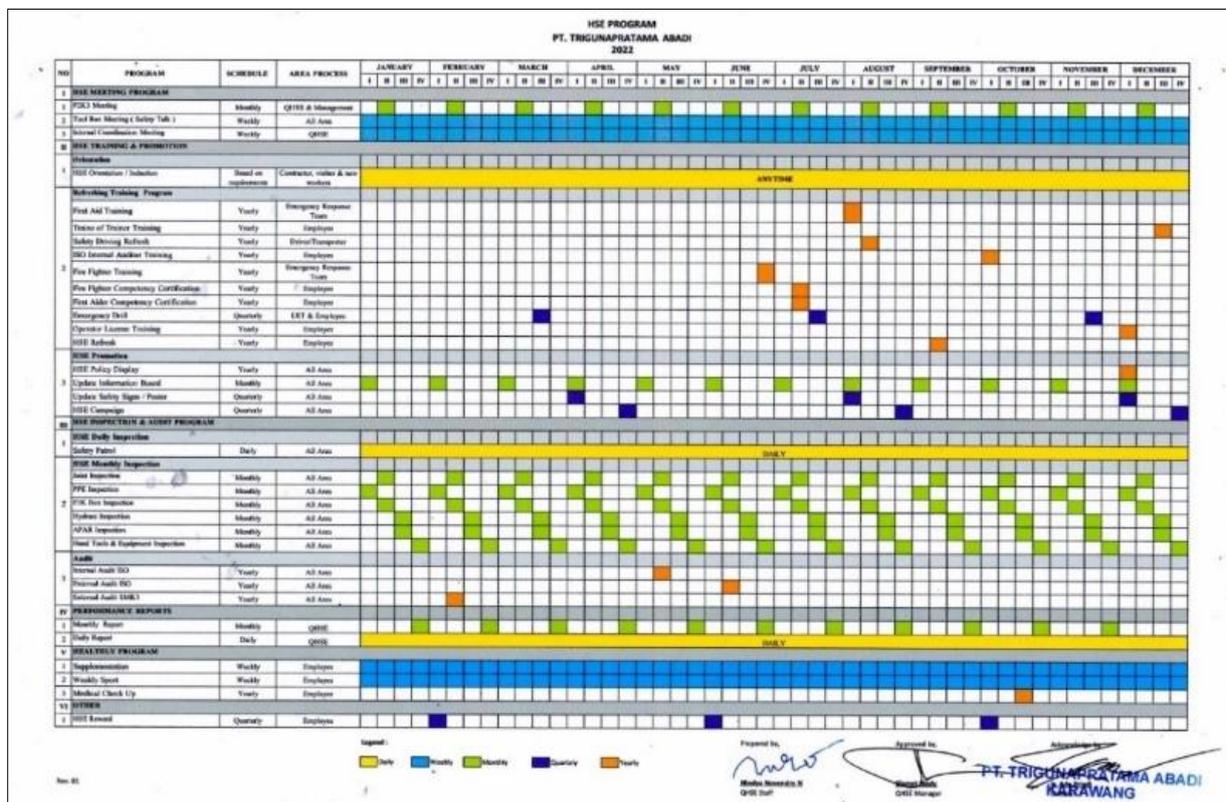
Disiapkan oleh,	Disetujui oleh,	Diketahui oleh,
Putri Yuliana M. Hsb	Slamet Riady	Ir. Ade Priadi
QHSE	Manager QHSE	Direktur

**Gambar 2.** Statistik Kecelakaan Kerja PT. Trigunapratama Abadi

Sumber : PT. Trigunapratama Abadi 2022

Kedua pada gambar 2 tentang statistik kecelakaan kerja menunjukkan bahwa meskipun upaya telah dilakukan, masih ada faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi K3. Dalam situasi ini penting bagi perusahaan untuk terus bisa meningkatkan praktik K3, memberikan pelatihan dan edukasi yang memadai kepada karyawan, meningkatkan pengawasan, membangun budaya keselamatan yang kuat, dan melibatkan semua pihak terkait. *Zero accident* dapat menjadi tujuan jangka panjang yang dapat dicapai melalui upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan kesadaran, komitmen, dan tindakan untuk keselamatan kerja.

PT. Trigunapratama Abadi juga menjalankan pelatihan kerja di bidang K3 yang diharapkan dapat meningkatkan keselamatan kerja, berikut ini data program pelatihan yang dilakukan oleh divisi *Health, Safety, Environment* (HSE) PT. Trigunapratama Abadi :



**Gambar 3.** Program Pelatihan HSE PT. Trigunapratama Abadi

Sumber : PT. Trigunapratama Abadi 2022

Bisa dilihat pada gambar 3 divisi HSE pada PT. Trigunapratama Abadi sudah memiliki rancangan program pelatihan kerja mengenai K3 dan beberapa program pelatihan yang berjalan. Pelatihan tersebut akan sangat bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas dan keterampilan

karyawan, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi kesalahan dan risiko yang terjadi di lapangan. Maka dari itu pelatihan kerja menjadi aspek penting untuk perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dari sisi sumber daya manusia. Dan yang terjadi dilapangan masih ada kurangnya kepatuhan terhadap prosedur sosialisasi pada program P2K3 ( Penanggulangan Kecelakaan Kerja dan Kesehatan Kerja ) dan penundaan waktu audit internal ISO. Idealnya, sosialisasi P2K3 seharusnya dilakukan setiap bulan sebagai langkah yang penting dalam mengedukasi dan mengingatkan para pekerja tentang pentingnya keamanan dan kesehatan di tempat kerja. Namun, praktik tersebut dilapangan tidak dijalankan dengan konsisten. Begitu pula dengan audit internal ISO, yang seharusnya dilakukan sesuai jadwal yang ditetapkan. Penundaan waktu audit internal ISO dapat mengarah pada ketidaktepatan dalam memverifikasi kepatuhan terhadap standar dan prosedur ISO yang ditetapkan.

Pelatihan kerja dan kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepatuhan dalam penerapan K3 di PT. Trigunapratama Abadi, karena pelatihan kerja dapat memberikan pengetahuan yang diperlukan kepada karyawan untuk memahami, mengidentifikasi, dan mengatasi risiko K3 di tempat kerja, pelatihan kerja yang mencakup pemahaman terhadap prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), penanganan bahan berbahaya dan praktik K3 lainnya. Dengan melalui pelatihan ini, karyawan akan memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang risiko dan cara mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan. Lalu kepemimpinan yang kuat dan efektif pun memainkan peran penting dalam membentuk budaya keselamatan di PT, Trigunapratama Abadi. Seorang pemimpin yang baik memberikan arahan, teladan dan motivasi kepada karyawan untuk memenuhi praktik K3. Pemimpin yang peduli akan keselamatan akan mendemonstrasikan kepentingan dan komitmen terhadap K3, memastikan bahwa kebijakan dan prosedur keselamatan dijalankan, serta memberikan pengawasan yang ketat untuk memastikan kepatuhan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, penulis ingin membuktikan pengaruh pelatihan K3 dan kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan kerja pada PT. Trigunapratama Abadi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah hal yang dilakukan oleh manajer, dalam artos proses mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien melalui orang lain. serupa seperti yang dikemukakan oleh Fayol dalam (Pratama, 2020) “fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi dan mengendalikan”. sedangkan menurut (Taylor, 2018) “manajemen merupakan seni dalam memahami sesuatu yang dilakukan dengan cara yang paling baik dan murah”. manajemen mencakup tugas dan fungsi perihal dengan inisiasi suatu perusahaan pembiayaan, penetapan semua kebijakan utama penyediaan semua peralatan yang diperlukan, garis besar bentuk umum organisasi dibawah dimana perusahaan itu akan beroperasi dan pemilihan pejabat-pejabat utama. “manajemen adalah suatu proses dari kegiatan – kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya guna mencapai tujuan organisasi dan mencapai sasaran secara efektif dan efisien” (Savitri & Anggela, 2018). “Manajemen adalah fungsi dari suatu perusahaan yang menyangkut dirinya dengan arah dan kontrol dari berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan bisnis (Spriegel, 2019)”.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dimana pimpinan perusahaan atau organisasi agar bisa mendapatkan, menjaga, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas agar sumber daya tersebut bisa memiliki fungsi yang efektif dan efisien dan bisa menjadi salahsatu faktor perusahaan maupun organisasi mencapai tujuan, hal ini serupa dengan definisi yang dikemukakan oleh Samsudin dalam (Sinaga, 2022) “bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi bisa didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan”. Sejalan dengan Hasibuan dalam (Saputro, 2022) “ manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur yang cakupannya tertuju pada hubungan dan peran dari tenaga kerja agar aktif dan lebih efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Kaswan dalam (Bukit et al., 2017) “mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang memiliki kaitan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain”. “Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya” Kahler & Grundei dalam (Mahmudah Enny W, 2017). Menurut (Pertiwi & Yuliawati, 2022) “Manajemen SDM

adalah upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh”.

“Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kegiatan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat” (Arianto et al., 2022). Pelatihan K3 memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman kepada para pekerja mengenai potensi bahaya di tempat kerja dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencegah kecelakaan dan cedera. Dalam pelatihan ini, para pekerja diajarkan mengenali risiko, menggunakan alat pelindung diri dengan benar, mengikuti prosedur kerja yang aman, serta mengatasi situasi darurat jika diperlukan. Pelatihan K3 juga membantu meningkatkan kesadaran keselamatan para pekerja, sehingga mereka menjadi lebih waspada terhadap risiko yang ada di sekitar mereka. Dengan pelatihan K3 yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, melindungi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Menurut Gary Dessler dalam (Sandona & Permadani, 2021) pelatihan dibagi menjadi 5 dimensi dan memiliki beberapa indikator yaitu, Dimensi pertama adalah instruktur, yang mencakup kualifikasi dan kompetensi yang memadai, kemampuan untuk memotivasi peserta, serta kebutuhan akan umpan balik.

Dimensi kedua adalah peserta pelatihan, yang mencakup semangat mereka dalam mengikuti pelatihan dan kemampuan mereka untuk memperhatikan dengan sungguh-sungguh. Dimensi ketiga adalah metode, yang mencakup kesesuaian metode yang digunakan dengan jenis pelatihan yang sedang dilakukan dan kesesuaian metode tersebut dengan materi pelatihan.

Dimensi keempat adalah materi, yang melibatkan peningkatan kemampuan peserta melalui materi yang diajarkan serta kesesuaian materi tersebut dengan tujuan pelatihan. Terakhir, dimensi kelima adalah tujuan pelatihan, yang mencakup pengembangan keterampilan peserta pelatihan dan pemahaman mereka tentang etika kerja. Dalam mengelola pelatihan, penting bagi para pelatih untuk memperhatikan semua dimensi dan indikator ini guna memastikan pelatihan yang efektif dan bermanfaat bagi peserta.

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan budaya keselamatan kerja yang positif di lingkungan kerja (Sukwika & Sutrisno, 2021). Seorang pemimpin yang berpengaruh memahami bahwa keselamatan kerja merupakan prioritas utama dan menganggapnya sebagai tanggung jawab yang tak terpisahkan dari tugas kepemimpinannya.

Pemimpin yang berkomitmen terhadap keselamatan kerja akan memberikan contoh yang baik melalui tindakan dan perilaku mereka sendiri. Mereka akan secara konsisten mempraktikkan dan mendorong kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, menggunakan alat pelindung diri, dan mempromosikan perilaku aman di antara para karyawan. Menurut Rivai dalam (Hermawan, 2020) “seorang pemimpin perlu menunjukkan kedewasaan dalam melaksanakan kepemimpinannya terhadap instansi atau organisasinya.

Kepemimpinan dibagi menjadi lima dimensi yang penting. Pertama, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, baik dengan bawahan maupun dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Mereka juga perlu memiliki kemampuan dalam memotivasi bawahannya. Kedua, pemimpin harus efektif dalam menyelesaikan tugas, termasuk kemampuan untuk menangani tugas yang berada di luar kemampuan mereka, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan hadir tepat waktu tanpa keterlambatan. Ketiga, pemimpin harus memiliki kemampuan partisipatif, yang meliputi pengambilan keputusan melalui musyawarah, kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara tepat, dan kemampuan untuk menganalisis masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Keempat, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas atau waktu dengan bijak, termasuk keinginan untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Terakhir, pemimpin perlu mampu mendelegasikan tugas atau wewenang dengan baik, yaitu menentukan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani oleh kelompok, serta memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan. Dalam menjalankan kepemimpinannya, pemimpin perlu memperhatikan semua dimensi ini agar dapat menjadi pemimpin yang efektif dan berhasil dalam organisasinya”.

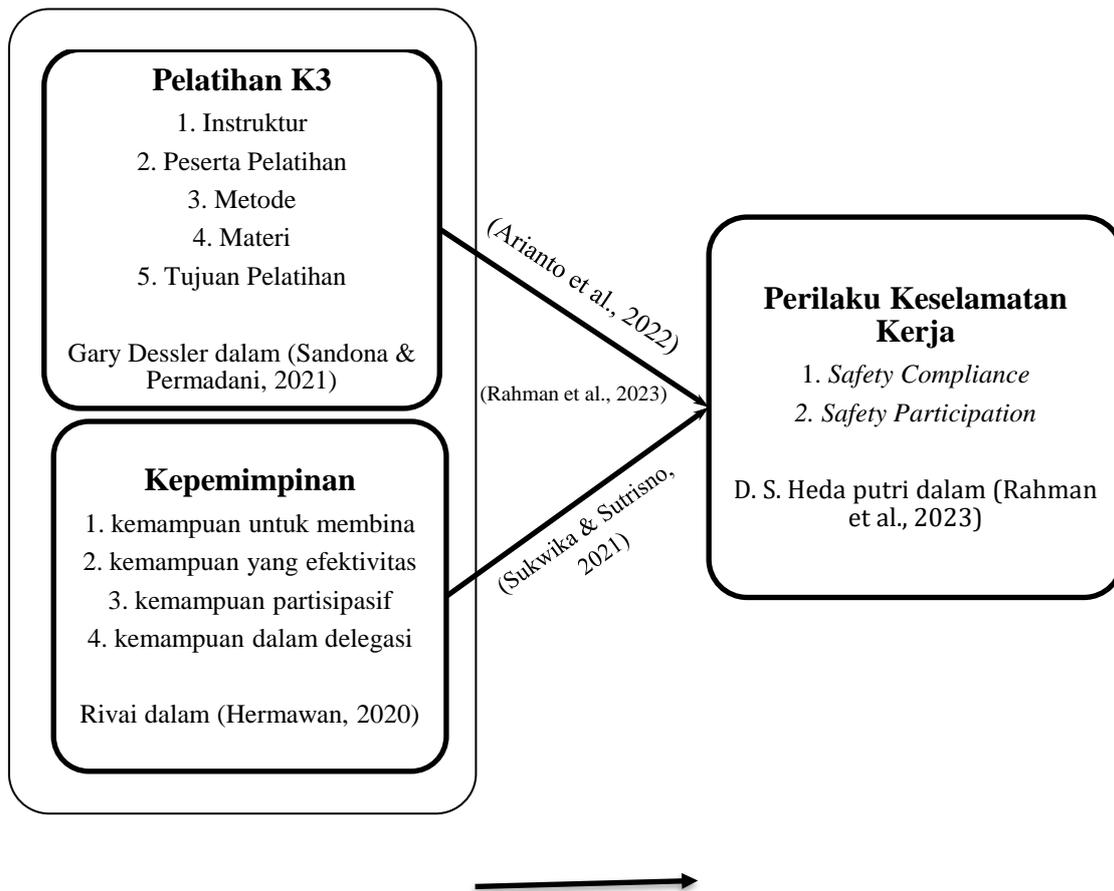
Perilaku keselamatan kerja merujuk pada tindakan, keputusan, dan sikap yang diadopsi oleh individu di tempat kerja untuk menjaga keselamatan diri sendiri dan orang lain (Edigan et al., 2019). Perilaku keselamatan kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri dengan benar, serta adopsi sikap proaktif dalam mengidentifikasi dan mengurangi risiko potensial sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh (History, 2023) “Safety behaviour memiliki dua tipe yaitu, safety compliance dan safety participation. safety compliance adalah perilaku patuh dalam

menjalankan aturan keselamatan dalam bekerja di lingkungan kerja contoh : menjalankan prosedur standar K3 & menggunakan peralatan keselamatan kerja, sedangkan Safety Participation adalah perilaku individu yang mendukung keselamatan bekerja di lingkungan kerja contoh : berpartisipasi hadir dalam rapat yang berkaitan keselamatan kerja”.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan yang berfokus pada penghitungan dan pengukuran angka-angka untuk mengetahui bagaimana satu hal berpengaruh terhadap hal lain. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan sebab-akibat antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Ratnawati & Natalia, 2021). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, yang terbagi 4 orang bagian *Accounting & Keuangan*, 7 orang di bagian *Legal & HSE*, 5 pada bagian *Marketing & Transporter*, dan pada bagian office berjumlah 35 orang. Jumlah data berikut merupakan karyawan PT. Trigunapratama Abadi. Adapun teknik dalam penentuan sampel penelitian, digunakan teknik sampel jenuh. Dalam sampel jenuh, semua anggota populasi dipilih sebagai responden potensial. Dengan demikian, setiap kelompok atau subkelompok dalam populasi memiliki kesempatan yang sama dan dapat diwakili dalam sampel (Sugiyono, 2019).

Data diolah dengan menggunakan model analisis regresi, dan alat analisis yang digunakan adalah program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Data dikumpulkan melalui teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan melalui *google form*. Skala likert digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Berikut merupakan gambar kerangka penelitian dan juga hipotesis yang dapat memperjelas penelitian ini.



**Gambar 4.** Kerangka Penelitian

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

- H1 : Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara pelatihan K3 terhadap variabel perilaku keselamatan kerja
- H2 : Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara kepemimpinan terhadap variabel perilaku keselamatan kerja
- H3 : Terdapat Pengaruh simultan antara Pelatihan K3 dan Kepemimpinan terhadap keselamatan kerja

## Hasil Penelitian

### Analisis deskriptif

**Tabel 1.** Usia dan Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Jumlah
<b>Usia</b>	
18-20 Tahun	1
21-25 Tahun	6
> 25 Tahun	44
<b>Total</b>	51
<b>Jenis Kelamin</b>	
Perempuan	11
Laki-Laki	40
<b>Total</b>	51
<b>Departemen/Divisi</b>	
Legal & QHSE	11
Marketing & Transporter	7
Office	29
Accounting & Keuangan	4
<b>Total</b>	51

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Data diatas menunjukkan bahwa dari 51 pekerja PT. Trigunapratama Abadi distribusi usia pekerja yang cenderung berfokus pada kelompok usia di atas 25 tahun, sedangkan kelompok usia 18-20 tahun dan 21-25 tahun masing-masing memiliki proporsi yang lebih rendah. Secara demografis, pekerja laki-laki memiliki dominasi yang signifikan dibandingkan pekerja perempuan. Dalam hal distribusi pekerja berdasarkan divisi, divisi Office dan Accounting memiliki jumlah pekerja terbanyak, diikuti oleh Legal & QHSE, Marketing & Transporter, dan Keuangan. Analisis ini memberikan wawasan mengenai profil usia, jenis kelamin, dan distribusi pekerjaan yang dapat berguna dalam perencanaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan strategis.

## Pengujian Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dari setiap variabel memiliki ketepatan dan keabsahan dalam pengukuran. Proses ini melibatkan korelasi antara jawaban yang diberikan oleh responden. Sebuah indikator dianggap valid jika nilai korelasi yang dihitung ( $r$  hitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel ( $r$  tabel). Nilai korelasi tabel dihitung dengan menggunakan rumus yang melibatkan derajat kebebasan (degree of freedom) yang didasarkan pada jumlah responden ( $n$ ).

**Tabel 2.** Uji Validitas Variabel Pelatihan K3

	Variabel	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Pelatihan K3 (X1)	Indikator X1.1	0,409	>	0,275	Valid
	Indikator X1.2	0,383			Valid
	Indikator X1.3	0,401			Valid
	Indikator X1.4	0,344			Valid
	Indikator X1.5	0,406			Valid
	Indikator X1.6	0,681			Valid
	Indikator X1.7	0,663			Valid
	Indikator X1.8	0,528			Valid
	Indikator X1.9	0,429			Valid
	Indikator X1.10	0,371			Valid
	Indikator X1.11	0,339			Valid
	Indikator X1.12	0,461			Valid
	Indikator X1.13	0,328			Valid
	Indikator X1.14	0,366			Valid
	Indikator X1.15	0,517			Valid
	Indikator X1.16	0,438			Valid
	Indikator X1.17	0,418			Valid
	Indikator X1.18	0,553			Valid
	Indikator X1.19	0,616			Valid
	Indikator X1.20	0,443			Valid
	Indikator X1.21	0,459			Valid
	Indikator X1.22	0,476			Valid
	Indikator X1.23	0,313			Valid
	Indikator X1.24	0,396			Valid
	Indikator X1.25	0,355			Valid
	Indikator X1.26	0,355			Valid
	Indikator X1.27	0,622			Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan K3 memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dari nilai korelasi tabel (0,275). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan dapat dianggap sebagai alat pengukur yang sah untuk variabel tersebut.

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

	Variabel	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X2)	Indikator X2.1	0,282	>	0,275	Valid
	Indikator X2.2	0,386			Valid
	Indikator X2.3	0,356			Valid
	Indikator X2.4	0,713			Valid
	Indikator X2.5	0,645			Valid
	Indikator X2.6	0,741			Valid
	Indikator X2.7	0,674			Valid
	Indikator X2.8	0,333			Valid
	Indikator X2.9	0,333			Valid
	Indikator X2.10	0,36			Valid
	Indikator X2.11	0,286			Valid
	Indikator X2.12	0,299			Valid
	Indikator X2.13	0,302			Valid
	Indikator X2.14	0,334			Valid
	Indikator X2.15	0,322			Valid
	Indikator X2.16	0,597			Valid
	Indikator X2.17	0,641			Valid
	Indikator X2.18	0,777			Valid
	Indikator X2.19	0,563			Valid
	Indikator X2.20	0,287			Valid
	Indikator X2.21	0,418			Valid
	Indikator X2.22	0,323			Valid
	Indikator X2.23	0,344			Valid
	Indikator X2.24	0,535			Valid
	Indikator X2.25	0,569			Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas mengindikasikan bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan memiliki koefisien korelasi (r hitung) yang melebihi nilai korelasi tabel (0,275). Berdasarkan temuan ini, semua indikator yang telah digunakan dapat dianggap valid sebagai instrumen pengukur yang sah untuk variabel Kepemimpinan.

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Perilaku Keselamatan Kerja

Variabel		r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Perilaku keselamatan kerja (Y)	Indikator Y1.1	0,425	>	0,275	Valid
	Indikator Y1.2	0,283			Valid
	Indikator Y1.3	0,346			Valid
	Indikator Y1.4	0,437			Valid
	Indikator Y1.5	0,467			Valid
	Indikator Y1.6	0,625			Valid
	Indikator Y1.7	0,595			Valid
	Indikator Y1.8	0,591			Valid
	Indikator Y1.9	0,525			Valid
	Indikator Y1.10	0,525			Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dalam tabel yang disajikan, terlihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Perilaku Keselamatan Kerja memiliki nilai koefisien korelasi (r) yang lebih besar daripada nilai korelasi tabel (0,275). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang telah digunakan telah terbukti valid sebagai alat ukur yang efektif untuk variabel Perilaku Keselamatan Kerja.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas mengindikasikan bahwa bila sebuah alat ukur digunakan beberapa kali untuk mengukur hal yang sama, maka hasil datanya akan konsisten. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur melibatkan metode tertentu. Sebuah variabel akan dianggap reliabel jika nilai reliabilitasnya melebihi ambang batas 0,6. Hasil yang di bawah ambang batas tersebut menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.

**Tabel 5.** Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan
1	Pelatihan K3 (X1)	0.830	>	0.6	Realiabel
2	Kepemimpinan (X2)	0.826			Realiabel
3	Perilaku Keselamatan Kerja (Y)	0.609			Realiabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat diamati bahwa setiap variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang telah digunakan dapat dianggap reliabel sebagai alat ukur yang konsisten untuk variabel yang dimaksud.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi dari variabel yang sedang diteliti dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Saat melakukan penilaian atas normalitas data, kita bisa menggunakan uji statistik yang tidak memerlukan asumsi tertentu, yang disebut uji statistik non-parametrik. Salah satu contoh uji statistik non-parametrik adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Jika hasil dari uji ini menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka kita dapat menyimpulkan bahwa variabel tersebut mengikuti distribusi normal.

**Tabel 6.** Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
N		Unstandardized Residual
		561
Normal Parameters <sup>a</sup> <sup>b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,61870832
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,115
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari data pada tabel di atas, hasil pengujian normalitas (Kolmogorov-Smirnov) menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0,068, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, kita dapat mengartikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah ada kemiripan antara berbagai variabel independen dalam satu model regresi. Jika terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen, maka model regresi dapat mengalami masalah

multikolinearitas. Uji ini melibatkan pengamatan terhadap nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel-variabel independen. Hipotesis yang diuji dalam uji multikolinearitas adalah:  $H_0$  : Nilai VIF < 10, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.  $H_a$  : Nilai VIF > 10, yang menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

**Tabel 7.** Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pelatihan K3 (X1)	0,805	1,243
Kepemimpinan (X2)	0,805	1,243

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas hasil pengujian multikolinearitas didapatkan bahwa variabel Pelatihan K3 sebesar 1,243 dan Kepemimpinan sebesar 1,243. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedastisitas menggunakan metode Glejser dengan tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat perbedaan dalam varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual tetap konstan, maka disebut homokedastisitas; jika varians berbeda-beda, maka disebut heteroskedastisitas. Dalam konteks model regresi yang baik, kita menginginkan homokedastisitas, yaitu ketika varians residual tetap konstan, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8.** Uji Heterokedastisitas

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>
Pelatihan K3 (X1)	0.707
Kepemimpinan (X2)	0.685

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada data diatas jika nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas .Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model penelitian yang digunakan.

## Rancangan Analisis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik untuk analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 23. Hasil pengolahan data selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,449	9,527		2,356	,023
	X1	,163	,064	,391	2,548	,014
	X2	,135	,048	,238	2,244	,010

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Nilai koefisien regresi yang dipakai yaitu Standardized Coefficients. Dari hasil tersebut maka dibuat persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e = Y = 22,449 + 0,163 X_1 + 0,135 X_2 + e$$

Dari persamaan berikut dapat dijelaskan :

- Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah 22,449. Ini menunjukkan situasi ketika variabel Y belum dipengaruhi oleh faktor lain. Jika variabel independen tidak ada, maka variabel Y tidak akan mengalami perubahan.
- Nilai b1 adalah 0,163, yang mengindikasikan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam variabel X1 akan berkontribusi sebesar 0,163 terhadap perubahan variabel Y, dengan asumsi variabel lain tidak diikutsertakan dalam penelitian ini
- Nilai b2 adalah 0,135, menunjukkan bahwa variabel X2 juga memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Ini berarti, setiap kenaikan satu unit dalam variabel X2 akan berdampak sebesar 0,135 terhadap perubahan variabel Y, dengan mengasumsikan variabel lain tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis (Uji T Parsial)

Uji t dilakukan, untuk mengetahui apakah secara individu variabel Pelatihan K3 (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Nilai t tabel dihitung dengan rumus  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - 2$  sehingga  $df = 51 - 2 = 68$ , maka nilai t tabel sebesar 1.995.

**Tabel 10.** Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,449	9,527		2,356	,023
	X1	,163	,064	,391	2,548	,014
	X2	,135	,048	,238	2,244	,010

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis 1 (Pelatihan K3 terhadap Perilaku Keselamatan Kerja), Penelitian pengaruh Pelatihan K3 terhadap Perilaku Keselamatan Kerja menghasilkan signifikansi 0,014 yang lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 2,548 yang lebih besar (>) dari t table sebesar 0,275 maka H1 diterima. Hal ini mengartikan bahwa variabel pelatihan K3 mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Perilaku keselamatan kerja dapat diterima.
2. Uji Hipotesis 2 (Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja), Penelitian pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja menghasilkan signifikansi 0,010 yang lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 2,244 yang lebih besar (>) dari t table sebesar 0,275, maka H2 diterima. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja dapat diterima.

### Uji Hipotesis (Uji F Simultan)

Uji simultan ini dilaksanakan agar mengetahui apakah model ini layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Pengolahan dan program komputer menggunakan SPSS dengan nilai signifikansi

$F = 0,001 < \alpha = 0,05$ . Berikut adalah hasil uji kelayakan model (uji F) dalam penelitian ini:

**Tabel 11.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,223	2	49,612	4,911	,027 <sup>b</sup>
	Residual	608,934	48	12,686		
	Total	708,157	50			

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan hasil pada perhitungan uji F hitung sebesar 9,968 dengan hasil signifikan sebesar 0,027 dan  $df_1 = k$  (variabel bebas) - 1 = 2 - 1 = 1, dan  $df_2 = n$  (jumlah responden) - 2 = 51 - 2 = 49, didapat nilai F tabel = 4,04. Hasil menunjukkan bahwa F hitung sebesar  $4,911 > 4,04$  dan nilai sig kurang dari 0,05 maka H3 diterima. Hal ini mengartikan bahwa Pelatihan K3 dan Kepemimpinan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Perhitungan ini dapat dilihat melalui *output model summary* dalam kolom *Adjusted R square* berikut tabel hasil pengujiannya dibawah ini :

**Tabel 12.** Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,374a	,340	,304	3,28415

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,304 yang menunjukkan sebesar 0,304 atau 30,4% variabel Perilaku Keselamatan Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan K3 dan Kepemimpinan serta sisanya dipengaruhi variabel lain.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan K3 terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

Penelitian pengaruh Pelatihan K3 terhadap Perilaku Keselamatan Kerja menghasilkan signifikansi 0,014 yang lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 2,548 yang lebih besar (>) dari t table sebesar 0,275 maka H1 diterima. Hal ini mengartikan bahwa variabel pelatihan K3 mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Perilaku keselamatan kerja dapat diterima. Melalui pelatihan K3, karyawan diberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang mendalam tentang risiko dan bahaya yang ada di tempat kerja serta langkah-langkah pencegahan yang perlu diambil (Malik, 2020). Dengan pengetahuan yang lebih baik tentang keselamatan, karyawan menjadi lebih sadar dan peka terhadap potensi risiko, sehingga mereka dapat menghindari perilaku berbahaya dan mengambil tindakan yang lebih aman. Pelatihan K3 juga membantu dalam membentuk sikap dan perilaku proaktif terhadap keselamatan (Sandona & Permadani, 2021). Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan K3 yang efektif akan lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dalam mengurangi risiko dan berpartisipasi aktif dalam upaya keselamatan di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Sandona & Permadani, 2021), (Alfidyani et al., 2020), dan (Arianto et al., 2022).

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

Penelitian pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja menghasilkan signifikansi 0,010 yang lebih kecil (<) dari 0,05 dengan t hitung sebesar 2,244 yang lebih besar (>) dari t table sebesar 0,275, maka H2 diterima. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja dapat diterima. Pemimpin yang efektif dalam hal keselamatan akan berusaha untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi prosedur keselamatan yang ditetapkan (Nordin & Maakip, 2022). Seorang pemimpin yang berkomitmen terhadap keselamatan akan menjadi contoh dan teladan bagi karyawan lainnya dengan menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap keselamatan. Komunikasi yang efektif juga merupakan kunci dalam pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan (Jannah, 2019). Pemimpin yang baik akan menyampaikan informasi mengenai risiko dan bahaya dengan jelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong perubahan perilaku yang lebih aman. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Afifah, 2021), (Ndruru, 2021), dan (Setiono & Andjarwati, 2020).

### **Pengaruh Pelatihan K3 dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

Perhitungan uji F hitung sebesar 9,968 dengan hasil signifikan sebesar 0,027 dan  $df1 = k$  (variabel bebas) - 1 = 2 - 1 = 1, dan  $df2 = n$  (jumlah responden) - 2 = 51 - 2 = 49, didapat nilai F tabel = 4,04. Hasil menunjukkan bahwa F hitung sebesar 4,911 > 4,04 dan nilai sig kurang dari 0,05 maka H3 diterima. Hal ini mengartikan bahwa Pelatihan K3 dan Kepemimpinan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Pengaruh pelatihan K3 dan kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku keselamatan kerja di PT. Trigunapratama Abadi. Pelatihan K3 yang terarah dan terstruktur membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan keselamatan yang diperlukan untuk menghindari risiko dan cedera di tempat kerja. Pelatihan K3 memberikan dasar pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman mengenai keselamatan kerja kepada karyawan (Aeni & Fermania, 2020). Dengan pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih sadar akan risiko dan bahaya di tempat kerja, serta mendapatkan keterampilan praktis untuk menghadapinya dengan aman. Namun, tanpa adanya dukungan dan komitmen dari kepemimpinan, pelatihan K3 mungkin tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Peran pemimpin yang berkomitmen terhadap keselamatan sangat penting dalam mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan (Hermawan, 2020). Seorang pemimpin yang berperilaku keselamatan akan menjadi contoh yang baik bagi karyawan lainnya, memberikan sinyal bahwa keselamatan adalah prioritas utama. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Afifah, 2021), (Asrama et al., 2021), dan (Sukwika & Sutrisno, 2021).

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Semakin meningkatnya pelatihan K3 maka akan meningkatkan perilaku keselamatan kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Semakin meningkatnya kepemimpinan maka akan meningkatkan perilaku keselamatan kerja.

3. Pelatihan K3 dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Semakin meningkatnya kepemimpinan maka akan meningkatkan perilaku keselamatan kerja.
4. Koefisien korelasi sebesar 0,304 yang menunjukkan sebesar 0,304 atau 30,4% variabel perilaku keselamatan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan k3 dan kepemimpinan serta sisanya dipengaruhi variabel lain.

## **IMPLIKASI**

Implementasi pelatihan K3 yang baik dan kepemimpinan yang berkualitas akan membawa manfaat bagi PT Trigunapratama Abadi secara keseluruhan. Insiden kecelakaan dapat ditekan, menyebabkan penurunan biaya perawatan karyawan dan pengurangan downtime produksi akibat kecelakaan. Karyawan yang merasa didukung dan aman dalam bekerja juga lebih cenderung berkontribusi secara maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, meningkatkan retensi karyawan.

Penerapan pelatihan K3 yang efektif dan kepemimpinan yang baik juga akan membantu PT Trigunapratama Abadi dalam memenuhi regulasi keselamatan kerja yang berlaku. Dengan memiliki program yang sesuai dengan standar dan regulasi yang ditetapkan, perusahaan akan lebih mudah mematuhi peraturan hukum terkait K3, menghindari potensi sanksi atau masalah hukum, dan meningkatkan reputasi perusahaan di mata masyarakat, pelanggan, dan pihak berkepentingan lainnya.

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan kerja, mengevaluasi dampak jangka panjang dari pelatihan K3 dan kepemimpinan, serta melibatkan pandangan karyawan dan menganalisis perubahan kebijakan keselamatan. Pengukuran variabel seperti komunikasi internal, insentif, dan budaya keselamatan juga dapat menjadi fokus, sambil mempertimbangkan analisis gender dan metode penelitian kualitatif guna menggali wawasan yang lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih kaya terhadap pemahaman dan penerapan perilaku keselamatan kerja yang lebih efektif di lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, H. F., & Fermania, N. R. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3). *Jurnal Kesehatan*, 6(2), 682–692. <https://doi.org/10.38165/jk.v6i2.148>
- Afifah, F. N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, iklim keselamatan, dan budaya keselamatan terhadap perilaku keselamatan pekerja di Jo Bumikalog Stasiun Sungai Lagoa Jakarta tahun 2020. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Alfidyani, K. S., Lestantyo, D., & Wahyuni, I. (2020). Hubungan pelatihan K3, penggunaan APD, pemasangan safety sign, dan penerapan SOP dengan terjadinya risiko kecelakaan kerja (studi pada industri garmen Kota Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(4), 478–484. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Arianto, M. E., Saptadi, J. D., & Nurwahidah, N. (2022). Hubungan pelatihan, pengawasan, dan reward dengan perilaku K3 pada pekerja kelistrikan PT PLN Woha Bima. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati*, 7(3), 282. <https://doi.org/10.35842/formil.v7i3.452>
- Asrama, M. B. Y., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan program K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Akses STO Jimbaran. *Values*, 2, 749–757.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Dani Hartanto, R. S. (2018). Pengaruh pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perilaku pekerja konstruksi pada proyek jalan tol Bogor Ringroad Seksi IIB. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi*, 1–11.
- Edigan, F., Purnama Sari, L. R., & Amalia, R. (2019). Hubungan antara perilaku keselamatan kerja terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) pada karyawan PT Surya Agrolika Reksa di Sei. Basau. *Jurnal Sainis*, 19(02), 61. [https://doi.org/10.25299/sainis.2019.vol19\(02\).3741](https://doi.org/10.25299/sainis.2019.vol19(02).3741)
- Hermawan, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan di PT Kencana Dharma Abadi. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 6(1), 6–26.
- History, A. (2023). Pengaruh safety leadership dan safety climate melalui safety behavior terhadap kecelakaan kerja pada karyawan. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 2(1), 20–28.
- Jannah, T. R. (2019). Dinamika peran pemimpin dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahmudah Enny W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>

- Malik, A. F. (2020). Pengaruh pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perilaku keselamatan petugas di Puskesmas Wolasi Kabupaten Konawe Selatan. Universitas Hasanuddin.
- Ndruru, Y. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industri Medan.
- Nordin, N. S. B., & Maakip, I. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap keselamatan dan kualiti di tempat kerja dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. *Southeast Asia Psychology Journal*.
- Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2022). Efektivitas SDM untuk meningkatkan kinerja pada pegawai BPR Wibawa Mukti Jabar. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 622–625.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen*.
- Rahman, A., Daryanto, E., & Aini, N. (2023). Pengaruh safety leadership dan safety climate melalui safety behavior terhadap kecelakaan kerja pada kesehatan karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v2i1.528>
- Ratnawati, R., & Natalia, F. (2021). Penerapan algoritma C4.5 pada pengaruh iklan tanpa label harga di Instagram. *Sistemasi*, 10(1), 172. <https://doi.org/10.32520/stmsi.v10i1.1131>
- Sandona, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Manajemen*, 12.
- Saputro, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywood). *Jurnal Manajemen*, 1–112.
- Savitri, C., & Anggela, F. P. (2018). Pengaruh kualitas produk, kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan PT. XXX. *Buana Ilmu*, 4(2), 234–252.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2020). Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan, dan kinerja. *Zlfatama*.
- Sinaga, A. L. L. S. K. M. S. H. S. S. S. A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Spiegel. (2019). *Dasar-dasar manajemen (konsep dan teori)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sukwika, T., & Sutrisno, G. (2021). Kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3, akuntabilitas terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 164–174. <https://doi.org/10.31294/eco.v5i2.10960>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Taylor. (2018). *Pengertian ilmu manajemen*.