

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah menjadi kebutuhan penting dalam setiap sektor pekerjaan, baik di lapangan maupun di dalam ruangan. K3 adalah upaya yang dilakukan oleh para pekerja untuk memastikan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang mungkin membahayakan baik dari faktor internal maupun eksternal lingkungan kerja. Dalam UU Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, pasal 164 mengamanatkan perlunya implementasi K3 di semua tempat kerja, terutama di tempat-tempat kerja yang memiliki potensi bahaya kesehatan (Gouzali, 2018).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan di lingkungan kerja. Tujuan program ini adalah mengenali potensi-potensi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan mengambil langkah-langkah antisipatif jika terjadi hal tersebut (Sucipto, 2019). Ardana et al. (2019) menyatakan bahwa K3 berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera, efisien, dan produktif. Bangun (2018) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting dan berdampak pada kinerja pegawai.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga merupakan pemikiran dan upaya untuk melindungi integritas jasmani dan rohani tenaga kerja, serta masyarakat secara umum, dengan tujuan mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Hal ini mencakup perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental, dan emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan (Sucipto, 2019).

Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) merupakan Lembaga Pemerintah Nonkementerian (LPNK) yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pengawasan obat dan makanan. Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Padang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengawas Obat dan Makanan, sesuai Keputusan BPOM No. 05018/SK/KBPOM tahun 2001 dengan perubahan terakhir Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 22 tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan No 12 Tahun 2018 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di lingkungan BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan RI, 2020). Tugas Balai Besar POM di Padang yaitu melakukan kegiatan operasional dibidang pengawasan obat dan makanan pada wilayah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagai bagian dari kegiatan operasional, Laboratorium Pengujian BBPOM di Padang melakukan tugas pengujian kimia dan mikrobiologi terhadap komoditi obat, narkotika psikotropika zat adiktif (NAPZA), suplemen kesehatan, obat tradisional, kosmetik, dan pangan olahan (pangan yang dapat bertahan dalam kurun waktu tertentu) yang beredar di

masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya di laboratorium pegawai bekerja dengan resiko paparan zat-zat kimia maupun bakteri-bakteri mikrobiologi, karena di dalamnya menghadapi sederetan bahaya-bahaya kimia, mikrobiologi maupun bahaya dari instrumennya dan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan (MCU) rutin pegawai laboratorium BBPOM di Padang didapatkan hasil bahwa pemeriksaan kesehatan fisik, laboratorium dan non Fisik sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pemeriksaan Kesehatan (MCU) Pegawai Laboratorium BBPOM di Padang

Tahun	Hasil Pemeriksaan Fisik Buruk	Hasil Pemeriksaan Laboratorium Buruk	Hasil Pemeriksaan Non Laboratorium Buruk
2016	9 orang	0 orang	2 orang
2017	14 orang	2 orang	4 orang
2018	16 orang	4 orang	4 orang
2019	19 orang	4 orang	12 orang
2020	Pemeriksaan Covid 19		
2021	19 orang	6 orang	12 orang
2022	20 orang	10 orang	18 orang

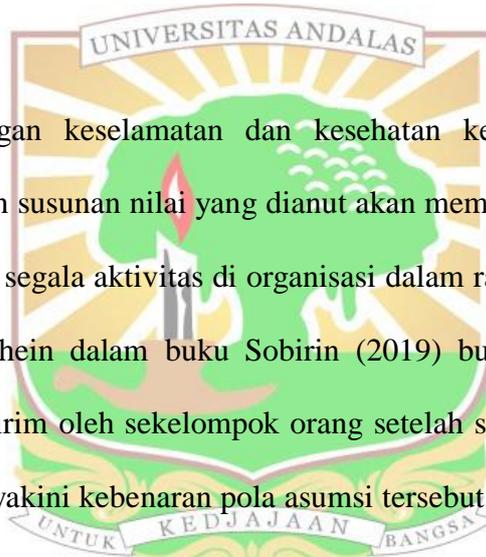
Sumber: BBPOM di Padang 2016-2022

Dari data hasil pemeriksaan kesehatan pegawai laboratorium BBPOM di Padang yang dilakukan dari tahun ke tahun, jumlah pegawai laboratorium yang hasil pemeriksaan kesehatannya buruk semakin bertambah. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa jumlah pegawai dari tahun ke tahun dalam pemeriksaan fisik, laboratorium dan non laboratorium tahun 2016-2022 mengalami peningkatan. Hasil pemeriksaan fisik buruk meningkat berupa hipertensi dan refraksi, hasil pemeriksaan laboratorium memburuk berupa peningkatan CEA dan hipertrigliseridemia, serta pemeriksaan non

laboratorium meningkat berupa USG ABD ditemukan fatty liver (Labklinik Kimia Farma, 2022)

Hafeez et al. (2022) mengatakan dalam penelitiannya budaya organisasi di tempat kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi hasil keselamatan dan Kesehatan kerja. Budaya dianggap sebagai strategi terdepan untuk mempertahankan keselamatan kerja. Budaya keselamatan organisasi berpotensi membawa fokus pada kepatuhan pegawai, karena dengan budaya organisasi dapat memberi pertimbangan pada aturan yang wajib dipatuhi dan dapat membentuk ketentuan keselamatan kerja karyawan (Bagheri et al. 2019).

Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi merupakan susunan nilai yang dianut akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan segala aktivitas di organisasi dalam rangka menciptakan kinerja. Menurut Schein dalam buku Sobirin (2019) budaya sebagai pola asumsi dasar yang diadopsi oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi, termasuk masalah keselamatan kesehatan kerja (K3).



Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai salah satu *management tools* akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja. Suatu organisasi mempunyai budaya yang kuat oleh karena itu pegawai bisa menerapkan perilaku organisasi secara baik (Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi Badan POM adalah Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama, Inovatif, dan Responsif (PIKKIR). Profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dengan integritas, objektivitas, ketekunan, dan komitmen yang tinggi. Integritas mengacu pada konsistensi dan keteguhan yang kuat dalam memegang nilai-nilai yang tinggi dan keyakinan. Kredibel dapat diakui sebagai pribadi yang dapat dipercaya dan dihormati oleh masyarakat, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Kerjasama merupakan nilai penting dengan mengedepankan keterbukaan, saling percaya, dan komunikasi yang efektif. Inovatif adalah kemampuan untuk berinovasi dan mengadopsi perkembangan terbaru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang baik. Terakhir, responsif dalam menghadapi masalah, dengan kemampuan untuk merespons dan mengatasi permasalahan dengan cepat dan efektif.

Budaya PIKKIR yang kuat dan kokoh diharapkan dapat mempererat individu yang ada didalam organisasi Badan POM sehingga dapat memberikan bentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja

maksimal demi peningkatan kinerja organisasi melalui pemahaman budaya organisasi. Saat ini, proses internalisasi budaya organisasi Badan POM terus dilakukan, berdasarkan survei budaya organisasi PIKKIR Badan POM, Balai Besar POM di Padang mengalami fluktuasi dalam penilaian survei indeks budaya organisasi PIKKIR. Nilai indeks dengan rentang nilai 0,0 – 4,0 yang artinya indeks tertinggi adalah dengan nilai 4,0.

Tabel 1. 2 Hasil Survei Indeks Budaya Organisasi PIKKIR Badan POM

Indek Hasil Survei Budaya Organisasi PIKKIR	Laporan 2019	Laporan 2020	Laporan 2021	Laporan 2022	Laporan 2023
Balai Besar POM di Padang	3,1	3,3	2,9	3,6	3,4

Sumber: PPSDM Badan POM

Faktor lain yang juga berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja (K3) lainnya adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mappangile & Ramdhan (2022) menunjukkan hasil bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan secara akurat, efektif, dan efisien apabila penilaian dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang terbukti memiliki hubungan dengan kinerja keselamatan kerja. Faktor-faktor yang terkait dengan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja dikelompokkan menjadi empat kategori utama: Pribadi, lingkungan kerja, teknis, dan organisasi. Temuan penelitian Osterman et al. (2020) menunjukkan bahwa pekerja awak layanan di kapal penumpang melaporkan tingkat pengerahan tenaga yang dirasakan tertinggi. Faktor-faktor penting dalam lingkungan kerja kapal termasuk beban fisik yang tinggi, postur kerja

yang berat, desain tempat kerja yang buruk, jam kerja yang panjang mempengaruhi keselamatan dan Kesehatan.

Menurut Gouzali (2018) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Jika seorang pegawai merasa menyukai lingkungan kerja di tempatnya bekerja, hal itu akan membuatnya merasa nyaman dan betah untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan, sehingga waktu kerja dapat digunakan dengan efektif dan prestasi kerja pegawai juga cenderung tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan antar pegawai, baik hubungan sesama pegawai maupun hubungan antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Rastana et al. (2021) lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat dirasakan atau disentuh, dan faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik melibatkan kondisi-kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan

kerja, seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak pimpinan, diketahui bahwa kualitas lingkungan kerja di BBPOM di Padang masih belum dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Beberapa masalah yang teridentifikasi meliputi rendahnya pencahayaan di beberapa area operasional laboratorium, kebisingan yang berlebihan, kurangnya sirkulasi udara yang baik, pendingin ruangan yang tidak optimal, kurangnya kebersihan, serta kerusakan yang tidak dapat diantisipasi seperti kebocoran yang tidak diketahui sumbernya. Semua faktor tersebut dapat berdampak pada keselamatan pegawai selama bekerja dan dapat mempengaruhi kesehatan mereka dalam jangka waktu yang Panjang (Winarsunu, 2018).

Faktor lain yang juga mempengaruhi keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah kompetensi. Penelitian Maalouf & hoque (2022) menemukan bahwa pelatihan kompetensi mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja pada industri garmen di Bangladesh. Menurut Mitchell et al. (2020) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang mencerminkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak, serta kemampuan untuk membuat kesimpulan yang dapat dijalankan dan dipertahankan pada suatu waktu tertentu. Definisi kompetensi juga mencakup beberapa makna, seperti karakteristik dasar yang merupakan bagian integral dari kepribadian seseorang, yang mempengaruhi perilaku yang dapat diprediksi dalam

berbagai tugas pekerjaan. Dari studi awal yang dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan, menyatakan bahwa hasil audit SDM dalam beberapa tahun belakangan ini belum dapat memenuhi standar kompetensi non teknis yang dipersyaratkan dalam manajemen SDM. Sebagai contoh, kompetensi manajerial, sosial dan kultural pegawai laboratorium belum dapat dipenuhi keseluruhannya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya perlindungan dan keamanan juga akan semakin baik (Wulandari et al. 2022).

Faktor selanjutnya yang berpengaruh pada keselamatan kerja adalah *Safety behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2022) menunjukkan bahwa perilaku keselamatan memiliki pengaruh terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja operasional di Pindad. *Safety behavior* merupakan perilaku dari pekerja yang relevan dengan keselamatan yang dapat direalisasikan dengan membentuk perilaku kerja (APA, 2017). *Safety behavior* mencerminkan serangkaian praktik wajib dan sukarela yang ditunjukkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan cedera di lingkungan kerja (Aktas & Kagnicioglu, 2023). Berdasarkan studi awal yang dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan didapatkan bahwa pegawai laboratorium dalam berperilaku *safety* masih dirasakan kurang. Pelatihan dan kegiatan *in house training* yang dilakukan belum memberikan dampak signifikan dalam merubah perilaku aman pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis ingin mengetahui seberapa besar “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pegawai Laboratorium Balai Besar POM di Padang Dengan *Safety Behavior* Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

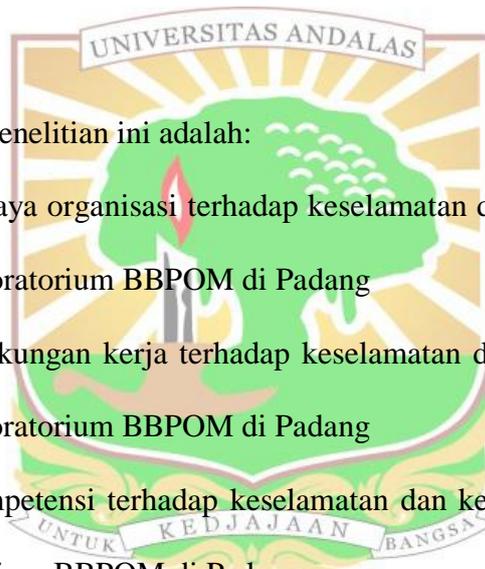
1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap keselamatan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *safety behavior* pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *safety behavior* pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *safety behavior* pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
7. Apakah *safety behavior* berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang?

8. Apakah *safety behavior* dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
9. Apakah *safety behavior* dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang?
10. Apakah *safety behavior* dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang
2. Menganalisis lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang
3. Menganalisis kompetensi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang
4. Menganalisis budaya organisasi terhadap *safety behavior* pegawai laboratorium BBPOM di Padang
5. Menganalisis lingkungan kerja terhadap *safety behavior* pegawai laboratorium BBPOM di Padang
6. Menganalisis kompetensi terhadap *safety behavior* pegawai laboratorium BBPOM di Padang



7. Menganalisis *safety behavior* terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang
8. Menganalisis *safety behavior* dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang
9. Menganalisis *safety behavior* dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang
10. Menganalisis *safety behavior* dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium BBPOM di Padang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Penelitian ini memiliki nilai penting dalam menyajikan informasi mengenai hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi pegawai, dan *safety behavior*. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur dan pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang berguna bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang ini. Bagi penulis, penelitian ini juga memberikan manfaat dalam menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama proses perkuliahan.



2 Bagi Praktisi

Penelitian ini memiliki implikasi praktis sebagai acuan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah-masalah terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh praktisi dalam merumuskan strategi dan tindakan yang relevan dalam meningkatkan keselamatan kerja dan kesehatan pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah meningkatnya kesadaran akan pentingnya budaya keselamatan, lingkungan kerja yang baik, kompetensi pegawai, dan perilaku keselamatan yang positif dalam mencapai efektivitas organisasi yang lebih baik.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

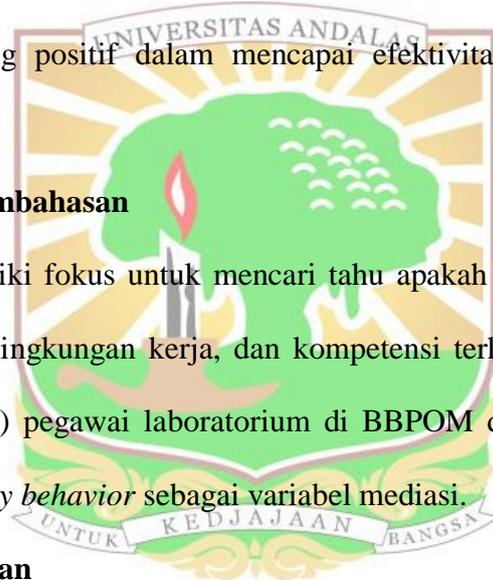
Penelitian ini memiliki fokus untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai laboratorium di BBPOM di Padang, dengan mempertimbangkan *safety behavior* sebagai variabel mediasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan kerangka sebagai berikut:

BAB I. Latar belakang masalah: menjelaskan konteks dan alasan mengapa penelitian ini dilakukan

Rumusan masalah: merumuskan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab



Tujuan penelitian: menjelaskan tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini

Manfaat penelitian: menjelaskan manfaat praktis dan akademis dari hasil penelitian

Sistematika penulisan: menjelaskan secara ringkas isi dari setiap bab dalam penelitian ini.

BAB II. Teori-teori yang mendasari penelitian: menjelaskan teori-teori yang menjadi landasan konseptual penelitian

Penelitian terdahulu: merangkum hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini

Kerangka pemikiran teoritis: menguraikan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

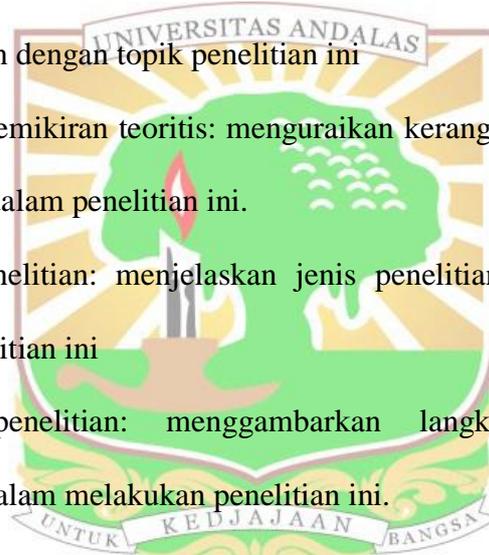
BAB III. Jenis penelitian: menjelaskan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

Tahapan penelitian: menggambarkan langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini.

BAB IV. Hasil penelitian: menyajikan secara komprehensif hasil penelitian yang diperoleh

Analisis dan pembahasan: menganalisis dan mendiskusikan temuan penelitian berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah dikemukakan.

BAB V. Kesimpulan: merangkum temuan penelitian dan jawaban atas rumusan masalah



Implikasi: menguraikan implikasi praktis dan akademis dari hasil penelitian

Keterbatasan penelitian: mengidentifikasi keterbatasan penelitian yang perlu diperhatikan

Saran penelitian selanjutnya: memberikan rekomendasi untuk penelitian lanjutan yang dapat dilakukan berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini.

