

Pengaruh Sistem Reward, Digitalisasi, Dan Metode Kampanye Audio-Visual Terhadap Tingkat Kepedulian Keselamatan Pekerja

Zia Ulhaq, Erna Indriastiningsih, Yunita Primasanti

Universitas Sahid Surakarta

Email : zia.ulhaq@usahidsolo.ac.id ernaindriasti@usahidsolo.ac.id

yunitaprimasanti@usahidsolo.ac.id

Abstract PT. XYZ is a multi-disciplinary company operating in the fields of mining contracts, engineering, procurement and construction as well as oil and gas services. This business entity, which has been established since 1972, has a strong commitment to Occupational Safety and Health (K3) which has become a culture in every element of the company. Basically, K3 is an effort to prevent/avoid/reduce accidents by stopping/removing/eliminating risks (risks). K3 is one of the requirements for increasing employee work productivity, this is closely related to achieving work or production targets. This research was conducted at the company PT. XYZ in the Balikpapan area. The aim of this research is to measure the level of employee concern for K3, with the efforts that the company has made through the rewards system, digitalization and audio-visual campaign methods. The research population is employees of PT. XYZ in the Balikpapan area. Sampling was carried out using a two-stage multi-stage cluster random sampling technique. The first stage is separated based on department cluster; Asset Management, SHE, SCM, HCBS, and Finance. The second stage is PT employees. XYZ is separated based on work environment stratification; office and field. Respondent data was analyzed with SEM-PLS using Smart PLS 3.0 software. The model developed illustrates that the rewards system, digitalization and audio-visual campaigns have a positive influence on worker safety motivation and indirectly influence worker safety behavior through worker safety motivation which acts as a mediating variable. Meanwhile, work safety motivation has a positive effect on work safety behavior.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Rewards System, Digitalization, Audio-Visual Campaign, SEM-PLS Analysis

Abstrak PT. XYZ merupakan perusahaan multi-disiplin yang beroperasi dibidang kontrak pertambangan, rekayasa, pengadaan dan konstruksi serta jasa minyak dan gas bumi. Badan usaha yang telah berdiri sejak 1972 ini, memiliki komitmen kuat terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah menjadi budaya dalam setiap elemen perusahaan. Pada dasarnya K3 adalah upaya untuk mencegah/menghindari/mengurangi kecelakaan dengan cara menghentikan/ meniadakan/menghilangkan resiko (usur bahaya). K3 merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini berkaitan erat dengan pencapaian target kerja atau produksi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. XYZ di wilayah Balikpapan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kepedulian pekerja terhadap K3, dengan adanya upaya yang telah dilakukan perusahaan melalui sistem rewards, digitalisasi dan metode kampanye audio-visual. Populasi penelitian adalah karyawan PT. XYZ di wilayah Balikpapan. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik multy stage cluster random sampling dua tahap. Tahap pertama dipisahkan berdasarkan cluster department nya; Asset Management, SHE, SCM, HCBS, dan Finance. Tahap kedua karyawan PT. XYZ dipisahkan berdasarkan stratifikasi lingkungan kerja; kantor dan lapangan. Data responden dianalisis dengan SEM-PLS menggunakan software Smart PLS 3.0. Model yang terbangun menggambarkan bahwa sistem rewards, digitalisasi dan kampanye audio-visual memiliki pengaruh positif terhadap motivasi keselamatan pekerja dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku keselamatan pekerja melalui motivasi keselamatan pekerja yang berperan sebagai variabel mediasi. Sedangkan motivasi keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan kerja.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Sistem Rewards, Digitalisasi, Kampanye Audio-Visual, Analisis SEM-PLS

PENDAHULUAN

PT. XYZ merupakan perusahaan multi-disiplin yang beroperasi di bidang kontrak pertambangan, rekayasa, pengadaan dan konstruksi serta jasa minyak dan gas bumi. Badan usaha yang telah berdiri sejak 1972 ini, memiliki komitmen kuat terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah menjadi budaya dalam setiap elemen perusahaan. K3

Received Desember 09, 2023; Accepted Januari 31, 2024; Published Januari 31, 2024

* Zia Ulhaq, zia.ulhaq@usahidsolo.ac.id

merupakan salah satu nilai inti perusahaan yang konsisten ditanamkan kepada setiap karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitasnya melalui sebuah sistem terstruktur untuk manajemen risiko. Pada tahun 2015, PT. XYZ membangun *central support facilities* di wilayah Balikpapan, untuk mendukung kebutuhan operasional di seluruh lini bisnisnya. Sejak tahun 2015 hingga saat ini PT.XYZ Balikpapan mencatat adanya 34 kecelakaan kerja yang telah terjadi dan 9 diantaranya adalah kecelakaan kerja terkait *injury*. Menurut data kecelakaan yang dikelola oleh perusahaan, sebagian besar kecelakaan kerja terjadi karena perilaku yang tidak aman dari pekerja. Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku atau tindakan manusia karena tidak memenuhi standar keselamatan disebut dengan *unsafe human action* (Sulistyaningsih & Nugroho, 2022).

Demi mencegah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor *unsafe human action* tersebut, PT. XYZ Balikpapan memiliki tiga program K3 yang mendukung terwujudnya optimalisasi tingkat keselamatan dan Kesehatan kerja yang setinggi-tingginya, yaitu sistem *rewards*; digitalisasi; metode kampanye *audio-visual*. Dalam mencapai performa K3 yang baik, tentunya karyawan memiliki kontribusi yang besar di dalamnya, sistem *rewards* ini adalah sebuah komitmen bentuk hubungan timbal balik antara pemenuhan kebutuhan karyawan yang diterima dari tempat kerja dengan kontribusi yang telah diberikan kepada Perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk berusaha menjaga kinerjanya (Oktorita et al., 2001). Dalam hal ini, PT. XYZ memiliki program yang disebut dengan penghargaan *Safety Milestone*. PT. XYZ memberikan penghargaan ini kepada proyek yang telah mencapai nihil kecelakaan kerja dalam periode tertentu. Jika proyek telah mencapai prestasi tersebut, maka proyek akan diberikan sertifikat dari Perusahaan, serta semua pekerja proyek (termasuk sub-kontraktor) yang bekerja di bawah pengawasan PT. XYZ dan berkontribusi dalam penghargaan jam kerja, akan mendapatkan penghargaan berupa hadiah barang dengan nilai rupiah yang sudah ditentukan secara korporasi. PT. XYZ Balikpapan hingga saat ini telah mencapai 7.000.000 jam kerja nihil kecelakaan yang menyebabkan hilangnya hari kerja. Pencapaian jam kerja nihil kecelakaan yang menyebabkan hilangnya hari kerja ini merupakan syarat dari pemberian *safety reward* kepada setiap karyawan.

Digitalisasi SHEPRO mulai dibangun pada tahun 2018 dan diluncurkan semua fitur pada tahun 2019, di mana perubahan dari sistem manual (*paper base*) ke sistem digital ini memiliki peranan terhadap penurunan angka kecelakaan kerja. Tahun 2015, terdapat 9 kecelakaan kerja (cedera dan non cedera). Tahun 2016, terdapat 7 kecelakaan kerja (cedera dan non cedera). Tahun 2017, terdapat 7 kecelakaan kerja (non cedera). Tahun 2018, terdapat 3 kecelakaan kerja (cedera dan non cedera). Tahun 2019, terdapat 3 kecelakaan kerja (non

cidera). Tahun 2020, terdapat 1 kecelakaan kerja (non cidera). Tahun 2021, terdapat 3 kecelakaan kerja (cidera dan non cidera), dan Tahun 2022, hanya terdapat 1 kecelakaan kerja (non cidera). Meski dengan angka kecelakaan yang sudah terbilang rendah, namun terdapat potensi naik turunnya tren kecelakaan, PT. XYZ melakukan upaya-upaya tambahan untuk menjaga performa K3 terbaik, salah satunya dengan sistem kampanye *audio-visual*.

METODOLOGI PENELITIAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mark A. Friend (2007) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu upaya pelestarian dalam mempertahankan dan melindungi sumber daya manusia dan fasilitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Adapun pengertian keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Kecelakaan Kerja

OHS *Body of Knowledge* (2012), menyatakan terdapat tiga fase berbeda untuk model penyebab kecelakaan dari tahun 1920 hingga saat ini yaitu fase model *simple linear*, fase model kompleks *linear*, dan fase model kompleks *non-linear*.

Program K3

Menurut Cahyo.P & Khairunnisa (2017) Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu rencana kerja atau suatu prosedur yang dirancang untuk memfasilitasi pelaksanaan keselamatan kerja dan proses pengendalian resiko dan paparan bahaya dari perilaku tidak aman ataupun lingkungan yang tidak aman. Dengan beberapa langkah-langkah berupa:

1. Program mendeteksi, mengoreksi, mengontrol kondisi berbahaya dari lingkungan kerja yang dapat membahayakan kesehatan.
2. Membuat prosedur keamanan.
3. Melakukan pembelian peralatan penunjang kerja dengan standar yang telah ditentukan untuk melindungi diri dari paparan bahaya.
4. Sistem pencatatan kecelakaan sebagai bahan tinjauan untuk perbaikan program K3 yang lebih baik.
5. Melakukan pelatihan terhadap seluruh pihak yang bekerja di perusahaan maupun di lingkungan perusahaan.
6. Melakukan rapat bulanan P2K3 (Panitia Pembina K3).

7. Melakukan pembaharuan informasi kepada seluruh pihak terkait perubahan yang terjadi di bidang K3 baik itu alat pelindung diri maupun sistem keselamatan.

Sistem Rewards

Sistem *reward* adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan oleh manajemen untuk memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Sianipar, 2013). Reward merupakan suatu pemberian atas sebuah pencapaian yang diberikan dalam bentuk materil maupun non-materil. Pemberian *reward* merupakan salah satu metode dalam memotivasi pekerja untuk dapat meningkatkan kinerja guna mencapai target perusahaan (Pramesti et al., 2019). Sedangkan menurut Hesti Nur Aini (2020), *reward* adalah apresiasi atas suatu pencapaian tertentu, yang diberikan oleh perorangan ataupun organisasi, dalam hal ini *reward* merupakan suatu timbal balik atas suatu hal yang positif. Menurut I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati (2003) yang dikutip oleh Sianipar (2013), system *reward* terdiri dari enam indikator, yakni:

1. Pentingnya penghargaan bagi pekerja.
2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup.
3. Bobot pekerjaan.
4. Jam kerja.
5. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi karyawan.
6. Frekuensi penerapan sistem *reward* dalam perusahaan.

Digitalisasi

Di era industri 4.0 menuntut berbagai macam industri untuk melakukan transformasi ke arah digitalisasi, dengan adanya transformasi pola kerja dan produktivitas akan menjadi lebih efisien, efektif dan terstruktur, digitalisasi dapat masuk ke seluruh lini bisnis industri (Santoso et al., 2020). Pengertian sederhana dari digitalisasi sendiri adalah mengubah sesuatu yang bersifat manual menjadi otomatis dan yang bersifat rumit menjadi ringkas. Digitalisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan sistem komputerisasi berupa format yang dapat dibaca oleh komputer dan tidak lepas dari teknologi dan sains (Aji, 2016)

Kampanye Audio-Visual

Kampanye

Kampanye merupakan suatu rangkaian kegiatan komunikasi yang terorganisir dengan tujuan untuk menghasilkan dampak tertentu terhadap khalayak tertentu secara berkelanjutan dalam periode waktu tertentu (Setiawan & Salmiyah Fithrah, 2018). Menurut Leon Ostergaard (2002), adapun tujuan kampanye terdiri dari tiga aspek penting, yang biasanya disebut dengan 3A atau *triple A*, yaitu *Awareness*, *Attitude* dan *Action*. Yang mana ketiganya mempunyai

hubungan dan merupakan tujuan dari pengaruh (*target of influences*) yang wajib untuk diperoleh secara bertahap agar suatu kondisi perubahan dapat terbentuk (Anggraeni et al., 2018).

1. *Awareness*
2. *Attitude*
3. *Action*

Media Komunikasi *Audio-Visual*

Media *audio-visual* merupakan media penyampaian informasi yang mempunyai karakteristik *audio* (suara) dan *visual* (gambar). Adapun jenis dari media ini memiliki kemampuan yang lebih baik, karena terdiri dari dua karakteristik tersebut (Haryoko, 2009). Media *audio-visual* dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *Audio-visual* diam
2. *Audio-visual* gerak

Motivasi Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan kepada pekerja agar bisa bekerja seiring dengan batasan yang diberikan demi tercapainya kebutuhan perusahaan secara optimal. Motivasi kerja ini dapat disebut sebagai suatu energi untuk pembangkit dorongan dalam diri (Hidayati, 2020).

Perilaku Keselamatan

Menurut Galler (2001), perilaku adalah suatu yang mengacu terhadap tindakan individu yang dapat diamati oleh orang lain. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal merupakan suatu karakteristik yang sudah ada di dalam diri seseorang, seperti kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, pengetahuan, sikap dan lain sebagainya. Faktor eksternal merupakan lingkungan di sekitar yang dapat berupa lingkungan fisik, sosial, budaya, pendidikan, politik dan ekonomi (Wijaya et al., 2019).

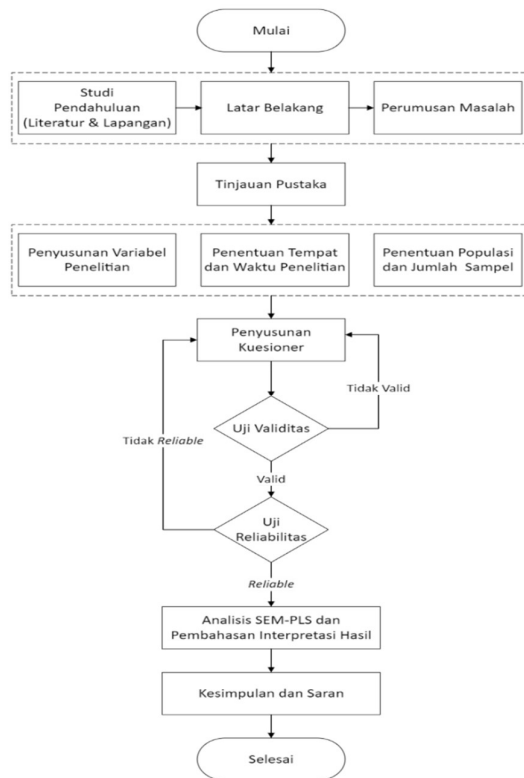
Metode *Structural Equation Model (SEM)*

SEM merupakan salah satu bidang kajian statistika yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah penelitian, yang mana peubah (*variable*) bebas maupun peubah respon adalah peubah yang tidak terukur. SEM memiliki kelebihan yaitu dapat menguji secara simultan sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur (Ningsi & Agustina, 2018). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat (*multivariate analysis*). Analisis multivariat merupakan sebuah aplikasi metode statistika yang digunakan untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau bersama-sama. Variabel dapat menunjukkan

pengukuran terhadap suatu objek penelitian seperti individu, organisasi, peristiwa, aktivitas dan lain sebagainya. Adapun penelitian tersebut dapat diperoleh melalui survei atau observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data primer serta bersumber dari *database* data sekunder

METODE

Diagram Alur Penelitian



Gambar 1 Diagram Alur Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas dari program K3 yang telah dijalankan oleh PT.XYZ, yaitu dengan mengukur hubungan antar variabel bebas (sistem *rewards*, digitalisasi, dan kampanye *audio-visual*) dan variabel terikat (motivasi keselamatan pekerja dan perilaku keselamatan pekerja). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen angket atau kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penyusunan kuesioner dilakukan menggunakan skala Linkert, dengan lima jawaban responden terhadap kepedulian keselamatan pekerja yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data kuesioner yang telah dikumpulkan, selanjutnya diolah dan dianalisis dengan metode SEM-PLS menggunakan *software Smart-PLS*. Analisis dilakukan dengan tujuan menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung dari

variabel terhadap motivasi dan perilaku keselamatan pekerja serta pengaruh langsung dari variabel terhadap motivasi dan perilaku keselamatan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu informasi atau keterangan yang telah didapatkan dari para responden. Pada penelitian gambaran informasi yang telah diperoleh adalah berupa data jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, jenis pekerjaan dan departemen bagian. Berikut di bawah ini interpretasi hasil dari data responden yang telah diterima:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	73	96%
Perempuan	3	4%
Total	76	100%

Berdasarkan *Tabel 1* menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 76 responden didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 96% atau 73 responden, dan 4% nya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 3 responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT. XYZ Balikpapan memiliki karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan Perempuan, hal ini karena PT. XYZ Balikpapan merupakan *support facilities* yang menjadi pusat *workshop activity* yang utama dengan jenis pekerjaan *rebuild, refurbish, fabrication, dan site support*.

b. Karakteristik responden responden berdasarkan usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	34	45%
31-40 Tahun	37	49%
41-50 Tahun	5	7%
Lebih dari 50 Tahun	0	0%
Total	76	100%

Berdasarkan *Tabel.2* menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi setengah nya oleh interval usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 37 responden (49%). Sedangkan interval usia 21-30 tahun sebanyak 34 responder (45%) dan interval usia 41-50 tahun sebanyak 5 responden (7%). Tidak ada responden yang berusia lebih dari 50 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. XZY saat ini berada pada usia produktif dan termasuk golongan generasi Y atau millenials.

c. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	34	45%
Diploma	17	22%
Sarjana	25	33%
Total	76	100%

Berdasarkan *Tabel 3* menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 34 responden (45%), Diploma sebanyak 17 responden (22%) dan Sarjana sebanyak 25 responden (33%). Berdasarkan data responden yang telah diperoleh tersebut PT.XYZ memiliki batasan kualifikasi Pendidikan yaitu minimal tingkat SMA atau SMK sederajat.

d. Karakteristik responden berdasarkan departemen

Departemen	Frekuensi	Persentase
AMG	57	75%
SHE	2	3%
HCBS	3	4%
SCM	14	18%
Finance	0	0%
Total	76	100%

Berdasarkan *Tabel 4* menunjukkan bahwa responden didominasi oleh departemen AMG atau *Asset Management Group* yaitu sebanyak 57 responden (75%). Sedangkan departemen SHE sebanyak 2 responden (3%), HCBS sebanyak 3 responden (4%), SCM sebanyak 14 responden (18%). Tidak ada karyawan dengan department *finance* pada jenis pekerjaan lapangan. Hal tersebut dapat terjadi karena PT. XYZ Balikpapan merupakan *support facilities* yang berfokus pada perawatan asset perusahaan.

e. Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Office	0	0%
Lapangan	76	100%
Total	76	100%

Berdasarkan *Tabel 5* menunjukkan bahwa responden paling banyak didominasi oleh responden dengan jenis pekerjaan Lapangan yaitu sebanyak 76 responden (100%). PT. XYZ Balikpapan memiliki lebih banyak aktivitas pekerjaan lapangan seperti *main workshop, central warehouse, logistic services* dan *port operation*.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel dari variabel yang diukur. Agar data penelitian yang diperoleh adalah data yang valid dan reliabel, maka

sebelum instrumen kuesioner tersebut disebar kepada responden perlu dilakukan uji validitas dan reabilitasnya, karna instrument yang tidak valid dan reliabel jika digunakan untuk mengumpulkan data akan menghasilkan data yang tidak valid dan reliabel juga (Herlina, 2019). Pada penelitian ini, kuesioner diuji menggunakan *software* SPSS. Adapun interpretasi uji instrumen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Setelah data diolah menggunakan *software* SPSS diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria uji validitas. Adapun kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel. Maka instrument penelitian dikatakann invalid. Berikut di bawah ini hasil uji validitas instrumen:

- 1) Didapatkan nilai koefisien *Pearson Correlation* pada setiap item pernyataan sebesar X1.1 (0,525); X1.2 (0,578); X1.3 (0,768); X1.4 (0,710); X1.5 (0,779) dan X1.6 (0,649) yang mana hasil tersebut lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan bahwa item kuesioner X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, dan X1.6 dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria parameter. Artinya pernyataan tersebut telah dapat mewakili atau membentuk konstruk dari variabel *system rewards*.
- 2) Didapatkan nilai koefisien *Pearson Correlation* pada setiap item pernyataan sebesar X2.1 (0,704); X2.2 (0,792); X2.3 (0,777); X2.4 (0,778); X2.5 (0,725); X2.6 (0,858); X2.7 (0,852); X2.8 (0,773) dan X2.9 (0,732) yang mana hasil tersebut lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8 dan X2.9 dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria parameter. Artinya pernyataan tersebut telah dapat mewakili atau membentuk konstruk dari variabel digitalisasi.
- 3) Didapatkan nilai koefisien *Pearson Correlation* pada setiap item pernyataan sebesar X3.1 (0,821); X3.2 (0,799) dan X3.3 (0,856) yang mana hasil tersebut lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1, X3.2, dan X3.3 dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria parameter. Artinya pernyataan tersebut telah dapat mewakili atau membentuk konstruk dari variabel kampanye *audio-visual*.
- 4) Didapatkan nilai koefisien *Pearson Correlation* pada setiap item pernyataan sebesar Y1.1 (0,904) dan Y1.2 (0,903) yang mana hasil tersebut lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan bahwa item kuesioner Y1.1 dan Y1.2 dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria parameter. Artinya pernyataan tersebut telah dapat mewakili atau membentuk konstruk dari variabel motivasi keselamatan pekerja.

- 5) Didapatkan nilai koefisien *Pearson Correlation* pada setiap item pernyataan sebesar Y2.1 (0,864) dan Y2.2 (0,891) yang mana hasil tersebut lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan bahwa item kuesioner Y2.1 dan Y2.2 dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria parameter. Artinya pernyataan tersebut telah dapat mewakili atau membentuk konstruk dari variabel perilaku keselamatan pekerja.

b. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) dapat dipercaya atau diandalkan. Oleh karena itu uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Adapun interpretasi uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diketahui variabel sistem *rewards* memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,755 atau lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan jawaban dari responden terhadap item-item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel sistem *rewards* telah reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya.
- 2) Diketahui variabel digitalisasi memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 atau lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan jawaban dari responden terhadap item-item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel digitalisasi telah reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya.
- 3) Diketahui variabel kampanye *audio-visual* memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754 atau lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan jawaban dari responden terhadap item-item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel kampanye *audio-visual* telah reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya.
- 4) Diketahui variabel motivasi keselamatan pekerja memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,776 atau lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan jawaban dari responden terhadap item-item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel motivasi keselamatan pekerja telah reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya.
- 5) Diketahui variabel perilaku keselamatan pekerja memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,701 atau lebih besar dari r tabel (0,430). Hal ini menunjukkan jawaban dari responden terhadap item-item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel perilaku keselamatan pekerja telah reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya.

Dari hasil uji instrumen tersebut, menunjukkan bahwa item-item pernyataan telah layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat disebarluaskan dengan sejumlah sampel minimal atau lebih.

Evaluasi Model Pengukuran

Convergent Validity

Convergent validity merupakan uji validitas yang dilakukan untuk melihat hubungan antara indikator dengan variabelnya. Uji *convergent validity* dapat dilihat melalui pemeriksaan nilai *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability* dan *average variance extracted* (AVE). Hasil evaluasi ini menyimpulkan bahwa evaluasi model pengukuran dari aspek *convergent validity* terpenuhi. Berikut di bawah ini interpretasi hasil evaluasi *convergent validity*:

a. *Individual Item Reliability*

Pemeriksaan *individual item reliability* dapat diketahui dari *factor loading* (LF). Jika nilai $LF \geq 0,5$ maka indikator dikatakan valid, dengan syarat CR dan AVE terpenuhi. Semua nilai LF di atas 0,50 yang mengindikasikan bahwa semua indikator valid mencerminkan atau mewakili pengukuran variabel.

b. *Internal Consistency* atau *Composite Reliability*

Pemeriksaan internal konsistensi dapat dilihat dari nilai *composite reliability* (CR). Diketahui bahwa CR untuk semua variabel di atas 0,70 (reliabel). Hal ini menunjukkan bahwa data telah reliabel. Berikut di bawah ini hasil uji *composite reliability*:

- 1) Variabel sistem *rewards* memiliki nilai CR lebih dari 0,70 yaitu 0,868. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sistem *rewards* konsisten dalam mengukur variabel sistem *rewards*.
- 2) Variabel digitalisasi memiliki nilai CR lebih dari 0,70 yaitu 0,902. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator digitalisasi konsisten dalam mengukur variabel digitalisasi.
- 3) Variabel kampanye *audio-visual* memiliki nilai CR lebih dari 0,70 yaitu 0,890. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kampanye *audio-visual* konsisten dalam mengukur variabel kampanye *audio-visual*.
- 4) Variabel motivasi keselamatan pekerja memiliki nilai CR lebih dari 0,70 yaitu 0,905. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator motivasi keselamatan pekerja konsisten dalam mengukur variabel motivasi keselamatan pekerja.
- 5) Variabel perilaku keselamatan pekerja memiliki nilai CR lebih dari 0,70 yaitu 0,976. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator perilaku keselamatan pekerja konsisten dalam mengukur variabel perilaku keselamatan pekerja.

c. *Average Variance Extracted*

Average Variance Extracted (AVE) merupakan rata-rata variasi setiap item pengukuran yang dikandung oleh variabel. seluruh nilai AVE di atas 0,50 (*convergent validity* terpenuhi), mengindikasikan rata-rata varians item pengukuran yang dikandung oleh variabel adalah di atas 50%. Berikut di bawah ini hasil uji *average variance Eextracted*:

- 1) Variabel sistem *rewards* memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yaitu 0,525 (52,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem *rewards* dapat menjelaskan rata-rata 52,5% varians dari indikator-indikatornya.
- 2) Variabel digitalisasi memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yaitu 0,510 (51%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel digitalisasi dapat menjelaskan rata-rata 51% varians dari indikator-indikatornya.
- 3) Variabel kampanye *audio-visual* memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yaitu 0,729 (72,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kampanye *audio-visual* dapat menjelaskan rata-rata 72,9% varians dari indikator-indikatornya.
- 4) Variabel motivasi keselamatan pekerja memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yaitu 0,826 (82,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi keselamatan pekerja dapat menjelaskan rata-rata 82,6% varians dari indikator-indikatornya.
- 5) Variabel perilaku keselamatan pekerja memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yaitu 0,953 (95,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku keselamatan pekerja dapat menjelaskan rata-rata 95,3% varians dari indikator-indikatornya.

Discriminant Validity

Discriminat validity menggambarkan seberapa jauh variabel atau konstruk yang dibangun berbeda dengan variabel atau konstruk lainnya secara statistik. Pada penelitian ini evaluasi *discriminant validity* digambarkan oleh uji *cross loadings*. *Cross loadings* mengandung korelasi antara setiap indikator dengan semua variabel. diketahui bahwa:

- 1) Semua indikator dari variabel sistem *rewards* (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5 dan X1.6) berkorelasi lebih kuat dengan variabel sistem *rewards* dibandingkan variabel lainnya.
- 2) Demikian dengan masing-masing indikator lainnya yang berkorelasi lebih kuat dengan variabel yang diukurnya.
- 3) Secara keseluruhan *discriminant validity* pada indikator terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural

Tahap evaluasi ini merupakan tahap evaluasi atas hipotesis penelitian yang telah dibangun sebelumnya. Pada penelitian ini menggunakan nilai *alpha* 5% (*two side*) sehingga aturannya adalah bila *T-statistic* lebih besar dari 1,96 atau *p-value* kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun tahap

awal evaluasi ini adalah melakukan pemeriksaan multikolinier antara variabel eksogen atau endogen lalu pemeriksaan signifikansi koefisien jalur. Berdasarkan *Tabel 4.23* diketahui bahwa nilai VIF di bawah 5, hal ini menunjukkan tingkat multikolinier rendah atau dapat diabaikan.

Berdasarkan pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa 4 hipotesis diterima karena memenuhi kriteria $T\text{-statistik} \geq 1,96$ atau $p\text{-value} < 0,05$ dan 3 hipotesis ditolak. Berikut di bawah ini hasil pengujian hipotesis penelitian:

a. Hipotesis 1

Diketahui bahwa pengaruh sistem *rewards* terhadap motivasi keselamatan pekerja sebesar 0,486 dan signifikan dengan $T\text{-statistics}$ sebesar $5,499 \geq 1,96$ atau $P\text{-values}$ sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem *rewards* signifikan memoderasi pengaruh motivasi keselamatan pekerja. Artinya, semakin banyak *rewards* yang dibagikan oleh perusahaan maka motivasi keselamatan pekerja akan semakin tinggi dan sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. XYZ Balikpapan telah memberikan *rewards* yang dapat memenuhi ekspektasi karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk berperilaku selamat.

b. Hipotesis 2

Diketahui bahwa pengaruh digitalisasi terhadap motivasi keselamatan pekerja sebesar 0,194 dan signifikan dengan $T\text{-statistics}$ sebesar $2,763 \geq 1,96$ atau $P\text{-values}$ sebesar $0,006 \leq 0,05$ maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel digitalisasi signifikan memoderasi pengaruh motivasi keselamatan pekerja. Artinya, semakin baik sistem digitalisasi terkait program keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan maka motivasi keselamatan pekerja akan meningkat dan sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. XYZ Balikpapan telah menyediakan sistem digitalisasi keselamatan kerja yang baik dan hal tersebut sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

c. Hipotesis 3

Diketahui bahwa pengaruh kampanye *audio-visual* terhadap motivasi keselamatan pekerja sebesar 0,283 dan signifikan dengan $T\text{-statistics}$ sebesar $3,990 \geq 1,96$ atau $P\text{-values}$ sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kampanye *audio-visual* signifikan memoderasi pengaruh motivasi keselamatan pekerja. Semakin menarik kampanye *audio-visual* yang disebarkan kepada karyawan maka pengaruh motivasi keselamatan pekerja akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. XYZ Balikpapan membuat dan menyebarkan kampanye *audio-visual* yang menarik, sehingga karyawan memiliki motivasi keselamatan kerja yang baik.

d. Hipotesis 4

Diketahui bahwa pengaruh sistem *rewards* terhadap perilaku keselamatan pekerja sebesar 0,159 dan tidak signifikan dengan *T-statistics* sebesar $1,243 \leq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,215 \geq 0,05$ maka H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem *rewards* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja. Artinya, karyawan tetap berperilaku selamat meskipun kurangnya *rewards* yang diberikan.

e. Hipotesis 5

Diketahui bahwa pengaruh digitalisasi terhadap perilaku keselamatan pekerja sebesar 0,041 dan tidak signifikan dengan *T-statistics* sebesar $0,459 \leq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,646 \geq 0,05$ maka H5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja. Artinya, karyawan tetap berperilaku selamat meskipun tidak adanya sistem digitalisasi.

f. Hipotesis 6

Diketahui bahwa pengaruh kampanye *audio-visual* terhadap perilaku keselamatan pekerja sebesar -0,127 dan tidak signifikan dengan *T-statistics* sebesar $1,278 \leq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,202 \geq 0,05$ maka H6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kampanye *audio-visual* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja. Artinya, karyawan tetap berperilaku selamat meskipun kurangnya kampanye *audio-visual*.

g. Hipotesis 7

Diketahui bahwa pengaruh motivasi keselamatan pekerja terhadap perilaku keselamatan pekerja sebesar 0,612 dan signifikan dengan *T-statistics* sebesar $4,496 \geq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi keselamatan pekerja signifikan memoderasi pengaruh perilaku keselamatan pekerja. Semakin tinggi motivasi keselamatan pekerja maka perilaku keselamatan pekerja akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Huda *et al* (2016), yang mana perilaku terjadi karena adanya motivasi atau dorongan yang mengarahkan individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan atau tujuan yang ingin dicapai dan dorongan oleh kepentingan mengadakan pemenuhan atau pemuasan terhadap kebutuhan yang ada pada diri individu.

Evaluasi Kualitas Model

Uji *R-square*

R-square menunjukkan besarnya varians variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen. diketahui bahwa pengaruh sistem *rewards*, digitalisasi dan kampanye *audio-visual* terhadap motivasi keselamatan pekerja adalah sebesar 56%. Dan besar pengaruh sistem *rewards*, digitalisasi dan kampanye *audio-visual* terhadap perilaku keselamatan pekerja adalah

sebesar 47%. Menurut Hair *et al* (2011) besar nilai tersebut termasuk pengaruh moderat atau sedang.

Effect Size f-square

Ukuran *f-square effect* menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel dalam model struktural. diketahui bahwa:

- 1) Pengaruh variabel sistem *rewards* terhadap motivasi keselamatan pekerja pada level struktural adalah 0,432. Hal ini menunjukkan variabel sistem *rewards* memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi keselamatan pekerja.
- 2) Pengaruh variabel digitalisasi terhadap motivasi keselamatan pekerja pada level struktural adalah 0,069. Hal ini menunjukkan variabel digitalisasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap motivasi keselamatan pekerja.
- 3) Pengaruh variabel kampanye *audio-visual* terhadap motivasi keselamatan pekerja pada level struktural adalah 0,152. Hal ini menunjukkan variabel kampanye *audio-visual* memiliki pengaruh yang sedang terhadap motivasi keselamatan pekerja.
- 4) Pengaruh variabel sistem *rewards* terhadap perilaku keselamatan pekerja pada level struktural adalah 0,026. Hal ini menunjukkan variabel sistem *rewards* memiliki pengaruh yang rendah terhadap perilaku keselamatan pekerja.
- 5) Pengaruh variabel digitalisasi terhadap perilaku keselamatan pekerja pada level struktural adalah 0,002. Hal ini menunjukkan variabel digitalisasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap perilaku keselamatan pekerja.
- 6) Pengaruh variabel kampanye *audio-visual* terhadap perilaku keselamatan pekerja pada level struktural adalah 0,022. Hal ini menunjukkan variabel kampanye *audio-visual* memiliki pengaruh yang rendah terhadap perilaku keselamatan pekerja.
- 7) Pengaruh variabel motivasi keselamatan pekerja terhadap perilaku keselamatan pekerja pada level struktural adalah 0,305. Hal ini menunjukkan variabel motivasi keselamatan pekerja memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku keselamatan pekerja.

Perhitungan GoF Indeks

Goodness of fit (GoF) indeks merupakan evaluasi secara keseluruhan model yaitu dari evaluasi model struktural dan model pengukuran. Perhitungan GoF indeks didapatkan dari akar perkalian geometrik rata-rata *communality* dengan rata-rata *R-square*. Sedangkan communalities merupakan hasil kuadrat dari nilai LF. Berdasarkan perhitungan nilai GoF indeks adalah 0.567, hal ini menunjukkan bahwa GoF pada penelitian ini termasuk pada kategori nilai GoF besar.

Model Fit

Standardized Root Mean Square (SRMR) merupakan ukuran fit model atau kecocokan model yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. didapatkan hasil SRMR model penelitian ini adalah $0.096 < 0,10$ yang berarti model yang dibangun cocok dengan data empiris, sedangkan berdasarkan nilai NFI sebesar 0,604 menunjukkan model *poor fit* (kurang cocok).

Uji Mediasi

Variabel mediasi menunjukkan bahwa terdapat variabel yang menjadi antara atau intervening pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. dapat diketahui bahwa:

- 1) Motivasi keselamatan kerja signifikan memediasi pengaruh sistem *rewards* terhadap perilaku keselamatan pekerja dengan koefisien jalur mediasi sebesar 0,298 dan signifikan dengan *T-statistic* sebesar $3.868 > 1,96$ atau *p-value* $0,000 < 0,05$.
- 2) Motivasi keselamatan kerja signifikan memediasi pengaruh digitalisasi terhadap perilaku keselamatan pekerja dengan koefisien jalur mediasi sebesar 0,119 dan signifikan dengan *T-statistic* sebesar $2.217 > 1,96$ atau *p-value* $0,027 < 0,05$.
- 3) Motivasi keselamatan kerja signifikan memediasi pengaruh kampanye *audio visual* terhadap perilaku keselamatan pekerja dengan koefisien jalur mediasi sebesar 0,173 dan signifikan dengan *T-statistic* sebesar $2.940 > 1,96$ atau *p-value* $0,003 < 0,05$.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, diperoleh kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian. Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem *rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-statistics* sebesar $5,499 \geq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,000 \leq 0,05$. Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-statistics* sebesar $2,763 \geq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,006 \leq 0,05$. Kampanye *audio-visual* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-statistics* sebesar $3,990 \geq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,000 \leq 0,05$.
- 2) Sistem *rewards* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-statistics* sebesar $1,243 \leq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,215 \geq 0,05$. Digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai dengan *T-statistics* sebesar $0,459 \leq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,646 \geq 0,05$. Kampanye *audio-visual* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai dengan *T-statistics* sebesar $0,459 \leq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,646 \geq 0,05$. *T-statistics* sebesar $1,278 \leq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,202 \geq 0,05$.

- 3) Motivasi keselamatan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-statistics* sebesar $4,496 \geq 1,96$ atau *P-values* sebesar $0,000 \leq 0,05$.

Saran

- 1) Berdasarkan hasil analisis pengaruh pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel sistem *rewards*, digitalisasi dan kampanye *audio-visual* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja. Meski demikian variabel sistem *reward*, digitalisasi dan kampanye *audio-visual* berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi keselamatan pekerja yang berperan sebagai variabel mediasi. Untuk menumbuhkan perilaku keselamatan pekerja, maka diharapkan *management* PT.XYZ mendorong terciptanya motivasi keselamatan pekerja dengan menambah *reward* karyawan, membangun sistem digitalisasi dan kampanye *audio-visual* yang lebih menarik dan bervariasi.
- 2) Berdasarkan analisis pengaruh pada penelitian ini diketahui bahwa variabel sistem reward memiliki nilai pengaruh paling kuat terhadap motivasi keselamatan pekerja yaitu sebesar 0,486. Sistem reward memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi keselamatan pekerja. Oleh karena itu sistem reward pada PT. XYZ perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan dengan menambah reward-reward yang menarik dan disukai oleh karyawan dan memberikan reward yang terbaik kepada karyawan.
- 3) Pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem *reward*, digitalisasi dan kampanye *audio-visual* terhadap motivasi dan perilaku keselamatan pekerja, diharapkan dapat menggunakan *interval skala linkert* yang berbeda, lokasi yang berbeda atau variabel lain yang belum dibuktikan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R. (2016). Analisis Kritis Kesiapan fakultas Dakwah Dan Komunikasi Menyongsong Era Digital. *Islamic Communication Journal*, 01(01), 44–55.
- Anggraeni, B., Putri, S., Pranayama, A., Sutanto, R. P., Kristen, U., & Surabaya, P. (2018). Perancangan Kampanye “Sizter’s Project” sebagai Upaya Pencegahan Body Shaming

- Program Studi Desain Komunikasi Visual, Fakultas Seni dan Desain. *Jurnal DKV Adiwarna*, 1(12), 1–9.
- Haryoko, S. (2009). Efektivitas Pemanfaatan Media Audio-Visual Sebagai Alternatif Optimalisasi Model Pembelajaran. *Jurnal Edukasi@Elektro*, 5(1), 1–10.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengelola data Kuesioner Menggunakan SPSS (Pertama)*. PT. Elex Media Komputindo.
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Innovation Management* 1, 2(3), 258–270.
- Ningsi, B. A., & Agustina, L. (2018). Analisis Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Produk dan Pelayanan Dengan Metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya (JSA)*, 2(2).
- Oktorita, Y., Rosyid, H. F., & Lestari, A. (2001). Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan. *JURNAL PSIKOLOGI*, 2, 116–132.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Santoso, S., Rochman, Fourmarch, Pawenary, & Fithri, P. (2020). Transformasi Digitalisasi Pelaporan HAZOB Untuk Meningkatkan Kinerja Keselamatan Kerja di Perusahaan. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 18(1), 112–119.
- Setiawan, B., & Salmiyah Fithrah, D. (2018). Kampanye Gerakan Indonesia Diet Kantong Plastik Dalam Membentuk Persepsi Masyarakat Bandung. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 2(2), 102–117. <http://jurnal.unpad.ac.id/manajemen-komunikasi>
- Sianipar, R. D. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi*, 1(1). <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/94>
- Sulistyaningsih, E., & Nugroho, A. (2022). Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja Dengan Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) di PT BSPL. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 376–384. <https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.701>
- Wijaya, W., Rahayuningsih, S., & Komari, A. (2019). Tingkat Perilaku Aman Tenaga Kerja Bagian Jahit Dengan Menggunakan Metode Antecedent Behavior Consequence di PT. Glow. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Teknik Industri Universitas Kadiri*, 1(1), 34–43. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/ind>