

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitar yang dapat membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dalam bekerja berpengaruh terhadap produktivitas, dan salah satu tanggung jawab manajer adalah mengarahkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong petugas, yang memicu dan mengarahkan perilaku mereka (Pattynama et al., 2016).

Dalam pengertian secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari kebutuhan yang mengarahkan tindakan seseorang menuju tujuan tertentu. Pada umumnya motivasi kerja diberi batasan sebagai kemampuan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan suatu kebutuhan psikologis yang telah memiliki arah. Arah ini menunjukkan bahwa manusia tidak hanya memiliki kebutuhan, tetapi juga keinginan untuk mencapai hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia dalam kehidupan dibagi menjadi lima tingkatan yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan ini meliputi fungsi-fungsi biologis dasar dari manusia, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, sembuh dari sakit, kebutuhan seks, dan lainnya. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan mencakup :

- 1) Pengaturan suhu dan pencahayaan
- 2) Gaji dan remunerasi
- 3) Ketersediaan kafetaria atau penyediaan makanan dan minuman
- 4) Kondisi lingkungan kerja.

Maka lebih dikatakan bahwa seseorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologikal.

b. Kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan (*safety and security*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk merasakan keamanan dan perlindungan dari ancaman atau gangguan eksternal. Kebutuhan ini meliputi, antara lain :

- 1) Keselamatan
- 2) Keamanan
- 3) Perlindungan
- 4) Kesehatan
- 5) Stabilitas
- 6) Kompetensi

Sementara itu, faktor - faktor khusus yang perlu diperhatikan oleh individu mencakup keselamatan kerja, kesejahteraan, peningkatan gaji dan upah, serta kondisi kerja..

c. Kebutuhan sosial (*sosial needs*)

Sebagai makhluk sosial, manusia jelas memiliki kebutuhan-kebutuhan sosial yang terbagi menjadi empat kelompok, yaitu :

- 1) Kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok atau merasa diterima dalam komunitasnya

- 2) Kebutuhan untuk dihormati, karena setiap manusia individu merasa dirinya memiliki nilai
- 3) Kebutuhan untuk merasakan kemajuan, karena tidak ada seorangpun yang menyukai kegagalan
- 4) Kebutuhan untuk ikut serta berpartisipasi

Faktor-faktor khusus yang perlu diperhatikan oleh organisasi meliputi kualitas supervisi, kelompok kerja yang kompeten, dan kemitraan profesional.

d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan dihargainya kemampuan, kedudukan, jabatan, status, pangkat, dan sebagainya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup :

- 1) Pengakuan
- 2) Status
- 3) Penghargaan
- 4) Prestise
- 5) Kekuasaan
- 6) Perasaan mampu menyelesaikan suatu tugas

Faktor-faktor khusus yang perlu diperhatikan oleh organisasi meliputi gelar, tanggung jawab, kreativitas, perkembangan dalam organisasi, serta prestise dalam pekerjaan.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan untuk merealisasikan diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri yang melibatkan penggunaan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan

potensi secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan, yang sulit dicapai oleh orang lain. Beberapa faktor khusus yang perlu diperhatikan oleh organisasi meliputi:

- 1) Kreatifitas
- 2) Kemajuan dalam organisasi
- 3) Tugas yang menantang
- 4) Prestasi dalam pekerjaan (Herimanto, 2015)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Dalam pelaksanaan motivasi kerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja petugas, berikut merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas (Ayuningtyas, 2014) :

a. Faktor intrinsik

1) Masa kerja

Karyawan yang baru bergabung namun memiliki motivasi tinggi sering kali ingin membuktikan kemampuan mereka. Di sisi lain, ada juga karyawan yang telah lama bekerja dan menjelang akhir kariernya, tetapi tetap memiliki motivasi tinggi karena ingin meninggalkan kesan positif atau alasan lainnya. Namun, ada juga situasi yang berlawanan, di mana karyawan baru mungkin belum memiliki motivasi karena masih dalam proses adaptasi, sementara karyawan yang telah lama bekerja mungkin mengalami penurunan motivasi karena merasa telah memberikan banyak kontribusi kepada perusahaan.

2) Penghargaan

Berdasarkan analisis deskriptif kualitatif, terdapat hubungan kausal yang positif antara motivasi kerja karyawan dan penghargaan. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Karyawan yang menerima penghargaan cenderung memiliki motivasi yang tinggi, dan hal ini mendorong karyawan lainnya untuk berusaha meraih penghargaan yang sama. Akibatnya, motivasi kerja karyawan akan meningkat seiring dengan upaya mereka untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Dengan demikian, penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3) Kebutuhan

Kebutuhan umumnya berbanding lurus dengan motivasi, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja keras. Kebutuhan ini terkait sandang, pangan, dan papan yang dibutuhkan oleh seseorang. Kebutuhan-kebutuhan tersebut akan memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

4) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan serta kebosanan merupakan sifat alamiah seseorang yang mempengaruhi gairah dan semangat kerja pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja. Akibat jadwal atau shift kerja yang tidak beraturan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja hingga seseorang malas melakukan pekerjaannya.

b. Faktor ekstrinsik

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat berdampak negatif pada karyawan, menyebabkan penurunan produktivitas karena mereka merasa tertekan dalam pekerjaan, sehingga tidak dapat memberikan perhatian penuh. Oleh karena itu, tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah mengelola kondisi lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja fisik mencakup pengaturan ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, suasana di tempat kerja, serta komunikasi antar karyawan. Lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

2) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar individu tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi lebih kepada aspek kemanusiaan. Manajer perlu mencegah atau mengatasi dampak negatif yang mungkin timbul akibat kesalahpahaman atau interpretasi yang keliru antara atasan dan karyawan, maupun antara organisasi dan masyarakat. Salah satu keuntungan dari hubungan antar individu dalam organisasi adalah kemampuan pimpinan untuk menyelesaikan masalah bersama karyawan, baik yang bersifat pribadi maupun yang berkaitan dengan

organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat membantu mengembalikan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

3) Kualitas supervisi

Supervisi adalah suatu usaha untuk membina dan mengarahkan guna meningkatkan semangat dan kinerja kerja. Untuk memastikan bahwa para pegawai melaksanakan tugas mereka, manajer harus terus berusaha untuk mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka agar berperilaku lebih baik. Dengan demikian, upaya individu mereka dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pelaksanaan supervisi yang sistematis, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga pelaksanaan tugas akan menjadi lebih baik.

4) Pendidikan dan latihan

Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara memperbaiki keterampilan operasional mereka dalam menjalankan tugas di perusahaan, atau sebagai proses sistematis yang mengubah perilaku pegawai ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan operasional. Perusahaan melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Terkait dengan pendidikan, setiap karyawan di bagian sumber daya manusia dan secara umum telah memenuhi standar pendidikan yang baik.

Secara umum, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, meskipun tidak selalu demikian. Hal yang sama berlaku untuk pelatihan kerja yang diterima oleh

karyawan; pelatihan yang mereka jalani dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja mereka.

5) Adanya jaminan kerja

Jaminan kerja merupakan program yang memberikan perlindungan bagi petugas untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah suatu bentuk perlindungan yang bertujuan untuk mengatasi dan mencegah masalah kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, termasuk dalam hal kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan optimal, serta merupakan bagian dari upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

B. Kepatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

1. Pengertian kepatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Kepatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merujuk pada tingkat ketaatan tenaga kerja dalam mengenakan APD sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. APD merupakan perlengkapan yang digunakan pekerja untuk melindungi diri dari potensi bahaya di tempat kerja, seperti paparan bahan kimia, debu, infeksi, dan benda tajam yang dapat menyebabkan cedera atau penyakit akibat kerja (Santi et al., 2019).

Menurut World Health Organization (WHO, 2020), kepatuhan dalam penggunaan APD menjadi faktor penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja, terutama mereka yang bekerja di lingkungan berisiko tinggi,

seperti rumah sakit, laboratorium, dan fasilitas pengelolaan limbah medis. WHO menekankan bahwa rendahnya kepatuhan terhadap penggunaan APD dapat meningkatkan risiko terpapar penyakit menular dan cedera kerja yang serius.

2. Tolak ukur kepatuhan penggunaan APD

Kepatuhan penggunaan APD dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

a. Pengetahuan tentang Alat Pelindung Diri (APD)

Tingkat pengetahuan petugas mengenai jenis-jenis APD dan fungsinya. Pengetahuan yang baik tentang APD berkontribusi terhadap kepatuhan yang lebih tinggi. (Rahmawati, 2020)

b. Sikap terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Sikap petugas terhadap penggunaan APD juga menjadi tolak ukur penting. Sikap positif dapat meningkatkan motivasi untuk mematuhi penggunaan APD.

c. Frekuensi penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Frekuensi yang dimaksud adalah seberapa sering petugas menggunakan APD yang sesuai ketika menangani limbah medis. Frekuensi penggunaan APD yang tinggi berhubungan dengan pengetahuan dan sikap positif terhadap keselamatan kerja.

d. Kesesuaian penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Kesesuaian petugas dalam menggunakan APD sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan. Kesesuaian penggunaan APD dengan pedoman yang ada merupakan indikator penting dalam menilai kepatuhan (Setiawan et al., 2021).

2. Dampak ketidakpatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Ketidakpatuhan terhadap penggunaan APD dapat menimbulkan berbagai risiko bagi pekerja, mulai dari kecelakaan kerja hingga paparan penyakit menular.

a. Cedera dan kecelakaan kerja

Pekerja yang tidak menggunakan APD sesuai standar memiliki risiko lebih tinggi mengalami cedera akibat benda tajam, bahan kimia berbahaya, atau kecelakaan lainnya di tempat kerja.

b. Paparan penyakit akibat kerja

Pekerja di sektor kesehatan dan pengelolaan limbah medis yang tidak mematuhi penggunaan APD memiliki risiko lebih tinggi tertular penyakit menular, seperti Hepatitis B, Hepatitis C, dan HIV/AIDS akibat paparan darah atau cairan tubuh yang terkontaminasi

c. Menurunnya produktivitas kerja

Ketidakpatuhan dalam menggunakan APD dapat menyebabkan meningkatnya angka kecelakaan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Rumah sakit yang memiliki tingkat kecelakaan kerja tinggi akibat kelalaian dalam penggunaan APD akan mengalami peningkatan biaya perawatan dan penurunan efektivitas kerja staf medisnya (Santi et al., 2019).

3. Strategi meningkatkan kepatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Untuk meningkatkan kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD, beberapa strategi berikut dapat diterapkan (Santi et al., 2019) :

a. Pelatihan keselamatan kerja secara berkala

Program pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran tenaga kerja tentang pentingnya APD dan cara penggunaannya dengan benar.

b. Pemberian insentif dan Ppenghargaan

Insentif bagi pekerja yang patuh dalam menggunakan APD dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan kepatuhan tenaga kerja.

c. Penerapan sanksi bagi pelanggar

Penerapan sanksi yang tegas terhadap pekerja yang tidak menggunakan APD sesuai aturan dapat menjadi langkah disiplin yang efektif untuk meningkatkan kepatuhan.

d. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas APD

Rumah sakit dan tempat kerja harus memastikan bahwa APD tersedia dalam jumlah cukup dan memiliki kualitas yang baik agar pekerja merasa nyaman dalam menggunakannya.

C. Limbah Medis dan Resiko Bagi Petugas

1. Pengertian limbah medis

Limbah medis adalah sisa buangan yang dihasilkan dari kegiatan pelayanan kesehatan yang dapat bersifat infeksius, kimiawi, farmasi, atau radioaktif, yang

berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan manusia dan lingkungan (Suryani & Wijaya, 2020).

Secara umum, limbah medis diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu limbah medis infeksius dan non-infeksius. Limbah infeksius mencakup semua sisa material yang berpotensi membawa agen patogen seperti virus, bakteri, dan jamur yang dapat menyebabkan penyakit menular. Sementara itu, limbah non-infeksius meliputi limbah farmasi, kimia, dan radioaktif yang dapat membahayakan kesehatan melalui paparan zat beracun (Wahyuni et al., 2019).

Menurut penelitian Suryani & Wijaya (2020), pengelolaan limbah medis yang tidak tepat dapat menyebabkan pencemaran lingkungan serta meningkatkan risiko infeksi nosokomial di fasilitas kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen limbah medis yang sesuai dengan standar nasional maupun internasional untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap kesehatan manusia dan lingkungan.

Menurut WHO (2020), sekitar 15% dari total limbah yang dihasilkan oleh fasilitas pelayanan kesehatan dikategorikan sebagai limbah berbahaya. Limbah ini dapat berupa limbah infeksius, farmasi, benda tajam, bahan kimia beracun, dan bahan radioaktif. Jika tidak ditangani dengan baik, limbah medis dapat menyebabkan penyebaran penyakit menular serta pencemaran lingkungan.

2. Jenis-jenis limbah medis

Limbah medis diklasifikasikan berdasarkan sifat dan potensi bahayanya, yaitu (Astuti & Wahyuningsih, 2021) :

a. Limbah infeksius

Limbah ini mengandung mikroorganisme patogen yang dapat menyebabkan penyakit menular. Contohnya adalah perban bekas luka, sarung tangan bekas, dan sisa kultur laboratorium.

b. Limbah patologis

Limbah ini berasal dari jaringan tubuh manusia, seperti organ yang diangkat melalui operasi, plasenta, dan cairan tubuh seperti darah.

c. Limbah farmasi

Limbah ini terdiri dari obat-obatan kedaluwarsa, sisa obat, dan bahan kimia farmasi yang tidak digunakan lagi.

d. Limbah benda tajam

Termasuk jarum suntik, pisau bedah, dan kaca laboratorium pecah yang dapat menyebabkan luka dan infeksi pada petugas yang menangani limbah ini.

e. Limbah kimia dan radioaktif

Limbah ini terdiri dari bahan kimia seperti formalin, desinfektan, dan reagen laboratorium, serta bahan radioaktif yang digunakan dalam prosedur medis atau laboratorium.

3. Resiko bagi petugas pengelola sampah medis

Petugas pengelola sampah medis berisiko tinggi terpapar berbagai bahaya yang dapat berdampak serius terhadap kesehatan mereka. Risiko ini dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis sebagai berikut (Kasim, 2017):

a. Risiko biologis

Paparan mikroorganisme patogen dalam limbah medis dapat menyebabkan penyakit menular seperti:

1) Hepatitis B dan C

Virus Hepatitis B (HBV) dan Hepatitis C (HCV) dapat ditularkan melalui paparan darah atau cairan tubuh yang terkontaminasi. Petugas yang tertusuk jarum bekas pasien berisiko tinggi tertular virus ini

2) HIV/AIDS

Virus HIV menyebar melalui kontak langsung dengan darah yang terkontaminasi. Luka tusukan jarum atau benda tajam lainnya menjadi jalur utama transmisi virus ini bagi petugas pengelola sampah medis

3) Tuberkulosis (TBC) dan infeksi pernapasan

Paparan limbah yang mengandung dahak pasien TBC dapat menyebabkan infeksi *Mycobacterium tuberculosis*, yang berbahaya bagi petugas kebersihan di rumah sakit

b. Risiko fisik

Risiko fisik yang dihadapi oleh petugas pengelola sampah medis meliputi:

1) Cedera akibat benda tajam

Tusukan jarum suntik dan luka akibat pecahan kaca atau pisau bedah bekas pakai dapat menyebabkan infeksi atau cedera serius .

2) Kecelakaan kerja

Risiko jatuh, terpeleset, atau terjepit oleh alat berat yang digunakan dalam proses pengolahan limbah juga dapat terjadi.

c. Risiko kimiawi

Paparan bahan kimia berbahaya dapat menyebabkan berbagai efek kesehatan, antara lain:

1) Iritasi kulit dan mata

Kontak langsung dengan bahan kimia berbahaya dapat menyebabkan iritasi, luka bakar, atau reaksi alergi pada kulit dan mata.

2) Keracunan akibat zat beracun

Menghirup gas atau uap dari bahan kimia berbahaya dalam jangka panjang dapat menyebabkan gangguan pernapasan, kerusakan organ dalam, atau efek karsinogenik.

d. Risiko ergonomis dan psikososial

1) Kelelahan fisik

Beban kerja yang tinggi, termasuk mengangkat dan memindahkan limbah medis yang berat, dapat menyebabkan kelelahan dan cedera musculoskeletal.

2) Stres dan tekanan kerja

Beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tingkat stres pada petugas pengelola sampah medis.

4. Upaya pencegahan dan perlindungan bagi petugas pengelola sampah medis

Untuk mengurangi risiko yang dihadapi petugas pengelola sampah medis, beberapa langkah pencegahan dapat dilakukan, antara lain (Santi et al., 2019):

a. **Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang tepat**

Petugas harus menggunakan sarung tangan, masker, pelindung wajah, dan baju pelindung saat menangani limbah medis.

1) Jenis-jenis Alat Pelindung Diri

a) Sarung tangan

Sarung tangan digunakan untuk melindungi tangan dari kontak langsung dengan limbah medis yang berpotensi infeksius. Sarung tangan harus terbuat dari bahan yang tahan terhadap bahan kimia dan robek, seperti nitril atau lateks.

b) Masker

Masker digunakan untuk melindungi saluran pernapasan dari partikel, aerosol, dan droplet yang mungkin mengandung patogen. Masker bedah atau respirator N95 sering digunakan dalam situasi berisiko tinggi.

c) Pelindung kepala

Pelindung kepala digunakan untuk melindungi kepala dari percikan bahan berbahaya atau infeksius. Ini sangat penting saat menangani limbah medis yang berpotensi menular.

d) Baju pelindung (*Gown*)

Baju pelindung digunakan untuk melindungi tubuh dari kontaminasi oleh limbah medis. Baju ini harus tahan air dan dapat dibuang setelah digunakan.

e) Sepatu pelindung

Sepatu pelindung digunakan untuk melindungi kaki dari tumpahan bahan berbahaya dan untuk memberikan perlindungan dari benda tajam. Sepatu harus memiliki sol yang tahan terhadap bahan kimia.

b. **Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Petugas pengelola sampah medis harus mendapatkan pelatihan mengenai prosedur penanganan limbah medis yang aman.

c. **Penerapan protokol manajemen limbah medis yang tepat**

Rumah sakit dan fasilitas kesehatan harus memiliki sistem pengelolaan limbah medis yang sesuai dengan standar nasional dan internasional.

d. **Pemeriksaan kesehatan berkala**

Petugas pengelola sampah medis harus menjalani pemeriksaan kesehatan secara berkala untuk mendeteksi dini adanya paparan atau penyakit akibat kerja.

D. Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Penggunaan APD

Kepatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor predisposisi (*predisposing factors*) merupakan faktor yang memudahkan munculnya tingkah laku manusia. Dalam konteks ini, faktor tersebut meliputi pengetahuan dan sikap pekerja terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD).

a. Pengetahuan menjadi faktor awal yang menentukan tindakan seseorang setelah menerima informasi melalui panca indra. Pengetahuan yang baik mengenai keselamatan kerja sangat penting, karena pekerja yang kurang

memahami peralatan keselamatan cenderung lebih rentan mengalami kecelakaan di tempat kerja. Pemahaman mengenai APD diperlukan untuk membentuk kebiasaan kerja yang aman. Pengetahuan dapat memberikan keyakinan kepada seseorang dalam menentukan sikap dan tindakan. Oleh karena itu, pekerja yang memiliki pemahaman baik tentang APD cenderung lebih patuh dalam penggunaannya dibandingkan mereka yang memiliki pengetahuan kurang (Danar Dewi et al., 2019).

- b. Sikap juga berperan dalam menentukan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD. Perubahan sikap biasanya diawali dengan ilmu yang diperoleh dan pengalaman yang membentuk pemikiran awal, yang kemudian berkembang menjadi perilaku yang selaras dengan stimulus dan tindakan. Sikap pekerja yang kurang baik terhadap penggunaan APD sering kali menjadi faktor rendahnya kepatuhan dalam menggunakannya. Sikap ini terbentuk melalui beberapa tahapan, yaitu pertama, menyetujui bahwa penggunaan APD adalah cara mengendalikan risiko kerja. Kedua, merespons dengan tindakan antisipatif dalam penggunaan APD sebagai langkah pencegahan. Ketiga, menerima bahwa penggunaan APD merupakan bentuk tanggung jawab pekerja dalam menjaga keselamatan diri saat bekerja. Dengan demikian, pengetahuan dan sikap menjadi faktor utama yang memengaruhi kepatuhan pekerja dalam penggunaan APD guna mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Dwi Puji et al., 2017).

- 2. Faktor pemungkin (*Enabling factors*)** adalah faktor yang memberikan kemungkinan bagi pekerja untuk berperilaku sesuai standar keselamatan

kerja, termasuk dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Beberapa faktor yang mempengaruhi kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD meliputi ketersediaan APD, pelatihan dan orientasi keselamatan, serta kebijakan manajemen.

a. Ketersediaan APD berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan penggunaan APD karena berkaitan langsung dengan risiko pekerjaan. APD harus tersedia secara memadai agar dapat meminimalisir bahaya bagi pekerja jika terjadi kecelakaan kerja. Misalnya, dalam sektor konstruksi, pekerja diwajibkan mengenakan helm keselamatan dengan model chin strap, rompi pengaman, sarung tangan berbahan katun, dan sepatu keselamatan. Kenyamanan dalam penggunaan APD juga menjadi faktor penting, karena APD yang tidak nyaman dapat menghambat kepatuhan pekerja dalam menggunakannya. Selain itu, kepatuhan dalam penggunaan APD memiliki beberapa indikator, seperti pemasangan helm yang benar dengan tali dagu terkancing, penggunaan rompi dengan kancing tertutup rapat, sarung tangan berbahan katun yang dipakai di kedua tangan, serta sepatu keselamatan yang dipasang dengan benar dan tidak tertekuk di bagian atasnya (Mafra et al., 2021).

b. Pelatihan dan orientasi keselamatan juga berperan dalam meningkatkan kepatuhan penggunaan APD. Studi menunjukkan bahwa pekerja yang mengikuti pelatihan memiliki tingkat kepatuhan tiga kali lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Selain itu, pekerja yang diberikan orientasi keselamatan sebelum mulai bekerja empat kali

lebih patuh dalam menggunakan APD dibandingkan yang tidak mendapatkan orientasi (Alemu et al., 2020).

3. Faktor pendorong (*Reinforcement factors*) adalah faktor yang memperkuat perilaku keselamatan kerja, termasuk kepatuhan dalam menggunakan APD.

- a. Pengawasan, di mana penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang baik berhubungan erat dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD. Pekerja yang diawasi dan diingatkan akan lebih terdorong untuk mematuhi aturan keselamatan guna menghindari teguran atau sanksi (Setyawan et al., 2020).
- b. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD. Dukungan yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan semangat kerja dan kesadaran mereka terhadap pentingnya keselamatan kerja (Faradisa & Martiana, 2021).
- c. Komunikasi yang tidak efektif antara manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan pekerja dapat menurunkan kepatuhan dalam penggunaan APD. Instruksi yang kurang jelas mengenai kondisi kerja juga berkontribusi terhadap rendahnya kesadaran pekerja dalam menjaga keselamatan (Acharya & Shrestha, 2021). Oleh karena itu, kontraktor diharapkan menjalin hubungan yang baik dengan pekerja serta memastikan bahwa pekerja selalu menggunakan APD yang telah disediakan (Puspasari et al., 2017).
- d. Kebijakan manajemen juga merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan dalam menggunakan APD. Studi

menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja di lingkungan dengan kebijakan keselamatan yang kuat cenderung lebih patuh dalam menerapkan prosedur K3 (Setyawan et al., 2020). Selain itu, penerapan sistem hukuman dan penghargaan juga dapat meningkatkan kepatuhan pekerja. Hukuman dapat berupa peringatan verbal, peringatan tertulis, suspensi kerja, hingga pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang tidak mematuhi aturan penggunaan APD. Sebaliknya, penghargaan dapat berupa insentif, bonus, tunjangan, atau fasilitas tambahan bagi pekerja yang selalu patuh dalam menggunakan APD (Setyawan et al., 2020).

- e. Dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Penelitian menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial, seperti saling mengingatkan antarpekerja di tempat kerja, dapat meningkatkan kepatuhan dalam menggunakan APD. Hal ini dikarenakan individu cenderung mengikuti kebiasaan teman-temannya, baik dalam hal positif maupun negatif (Dwi Puji et al., 2017).

4. Faktor individu juga berpengaruh terhadap kepatuhan penggunaan APD.

Faktor ini mencakup pendidikan, umur, dan masa kerja.

- a. Pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap pemikiran, pandangan, dan perilaku seseorang dalam menghadapi risiko kerja, termasuk dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan rendah cenderung memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai APD,

sehingga berpotensi lebih rendah dalam kepatuhan penggunaannya (Mustofa et al., 2019)

- b. Faktor umur juga berkontribusi terhadap kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD. Meskipun pengaruhnya lebih rendah dibandingkan faktor pendidikan dan masa kerja, penelitian menunjukkan bahwa usia dapat mempengaruhi sikap dan kebiasaan pekerja dalam mematuhi prosedur keselamatan (Puspasari et al., 2017).
- c. Selain itu, masa kerja turut menentukan tingkat kepatuhan pekerja dalam penggunaan APD. Semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pemahamannya terhadap lingkungan kerja dan pentingnya keselamatan kerja. Pengalaman kerja yang lebih panjang juga dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap risiko yang ada, sehingga kepatuhan terhadap penggunaan APD menjadi lebih baik. Oleh karena itu, pengenalan lingkungan kerja kepada pekerja, terutama bagi mereka yang baru bergabung, menjadi langkah penting dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan (Fairyo & Wahyuningsih, 2018).