

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Adapun gambaran umum Lokasi penelitian di PT.PLN (Persero)

Unit Layanan Pelanggan Karebosi yaitu:

1. Gambaran umum di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Lokasi kantor PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi beralamat JL. Ahmad Yani No 27-29 Makassar, Sulawesi Selatan. Perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi di resmikan pada tanggal 27 Oktober 1972.

2. Riwayat singkat Perusahaan

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepadapasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh Listrik melalui delegasi Buruh/ Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap

Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan - perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU - PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Perusahaan Global Top 500 dan #1 pilihan pelanggan untuk Solusi Energi.

b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga Listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan Masyarakat
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner kepada pekerja diperoleh hasil tabel sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Pekerja

1) Umur

Tabel 5. 1
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Umur pada
Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan
Pelanggan Karebosi

Umur	n	%
17-25 tahun	1	3.4
26-35 tahun	9	31.0
36-45 tahun	7	24.1
46-55 tahun	12	41.4
Total	29	100.0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 29 pekerja, jumlah umur tertinggi adalah 46-55 tahun sebanyak 12 pekerja (41.4%) dan pekerja dengan jumlah umur terendah adalah 17-25 tahun sebanyak 1 pekerja (3.4%).

Berdasarkan Klasifikasi umur menurut Departemen Kesehatan 2022, yaitu:

- a) Remaja akhir: 17-25 tahun
- b) Dewasa awal: 26-35 tahun
- c) Dewasa Akhir: 36-45 tahun
- d) Lansia Awal: 46-55 tahun

b. Variabel Yang Diteliti

1) Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Tabel 5. 2
Distribusi Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja *Non* Fisik pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

No.	Lingkungan Kerja <i>Non Fisik</i>	Jawaban										Total	
		SS		S		R		TS		STS			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
1.	Saya selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja	14	48.3	6	20.7	5	17.2	4	13.8	0	0.0	29	100.0
2.	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan terjalin hamonis	12	41.4	14	48.3	3	10.3	0	0.0	0	0.0	29	100.0
3.	Saya kurang mendapatkan bimbingan dari atasan dalam	1	3.4	9	31.0	3	10.3	11	37.9	5	17.2	29	100.0

No.	Lingkungan Kerja Non Fisik	Jawaban										Total	
		SS		S		R		TS		STS			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
	menyelesaikan pekerjaan												
4.	Atasan selalu memberikan arahan agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa arahan	5	17.2	10	34.5	4	13.8	8	27.6	2	6.9	29	100.0
5.	Seseorang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan	3	10.3	13	44.8	5	17.2	6	20.7	2	6.9	29	100.0
6.	Saya merasa atasan, rekan kerja adalah sahabat saya	7	24.1	11	37.9	8	27.6	3	10.3	0	0.0	29	100.0
7.	Atasan kurang perhatian terhadap bawahan yang di berikannya pekerjaan	0	0.0	3	10.3	5	17.2	14	48.3	7	24.1	29	100.0
8.	Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik di dalam kantor maupun di luar kantor	7	24.1	15	51.7	3	10.3	2	6.9	2	6.9	29	100.0
9.	Atasan saya memberikan bimbingan kerja, agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	11	37.9	12	41.4	2	6.9	4	13.8	0	0.0	29	100.0
10.	Saya selalu di berikan pelatihan dalam pengembangan diri	8	27.6	19	65.5	2	6.9	0	0.0	0	0.0	29	100.0

No.	Lingkungan Kerja Non Fisik	Jawaban										Total	
		SS		S		R		TS		STS			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
11.	Saya berusaha memenuhi target bidang pekerjaan secara maksimal	7	24.1	11	37.9	7	24.1	3	10.3	1	3.4	29	100.0
12.	Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut	7	24.1	17	58.6	4	13.8	1	3.4	0	0.0	29	100.0
13.	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di suatu perusahaan atau instansi	7	24.1	13	44.8	5	17.2	3	10.3	1	3.4	29	100.0
14.	Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja	5	17.2	9	31.0	7	24.1	5	17.2	3	10.3	29	100.0
15.	Saya selalu mematuhi SOP yang ada, supaya aman dalam bekerja	16	55.2	10	34.5	3	10.3	0	0.0	0	0.0	29	100.0

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner lingkungan

kerja *non fisik*, responden yang menjawab pernyataan “saya selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja” sebanyak 14 pekerja (48.3%) yang menjawab sangat setuju, pada pernyataan “hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan terjalin harmonis” sebagian

besar pekerja menjawab setuju dan sangat setuju, penilaian pekerja pada pernyataan “saya kurang mendapatkan bimbingan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan” pekerja yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 pekerja (37.9%). Pada pernyataan “saya merasa atasan, rekan kerja adalah sahabat saya” pekerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 pekerja (24.1%) dan setuju 11 pekerja (37.9%), pada pernyataan “saya selalu diberikan pelatihan dalam pengembangan diri” pekerja yang menjawab setuju sebanyak 19 pekerja (65.5%). Pada pernyataan “saya selalu mematuhi SOP yang ada supaya aman dalam bekerja” sebagian besar pekerja menjawab setuju dan sangat setuju.

Tabel 5. 2.1
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja *Non Fisik*
pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit
Layanan Pelanggan Karebosi

Lingkungan Kerja <i>Non Fisik</i>	n	%
Baik	24	82.8
Cukup	5	17.2
Total	29	100.0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5. 2.1 menunjukkan bahwa dari 29 pekerja di peroleh hasil yaitu pekerja dengan kategori lingkungan kerja baik sebanyak 24 pekerja (82.8%) sedangkan pekerja dengan kategori lingkungan kerja cukup sebanyak 5 pekerja (17.2%).

2) Beban Kerja

Tabel 5. 3

Distribusi Jawaban Kuesioner Beban Kerja pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

No.	Beban Kerja	Jawaban														Total	
		Tidak Pernah		Jarang Sekali		Jarang		Kadang-kadang		Sering		Sering Sekali		Selalu			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
1.	Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan	5	17.2	2	6.9	6	20.7	8	27.6	4	13.8	4	13.8	0	0.0	29	100.0
2.	Saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak daripada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari	3	10.3	3	10.3	7	24.1	10	34.5	5	17.2	1	3.4	0	0.0	29	100.0
3.	Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala	10	34.5	1	3.4	5	17.2	6	20.7	6	20.7	1	3.4	0	0.0	29	100.0
4.	Tuntutan-tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya keterlalu	9	31.0	0	0.0	6	20.7	7	24.1	5	17.2	2	6.9	0	0.0	29	100.0
5.	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan/atau terlalu kompleks	6	20.7	1	3.4	6	20.7	7	24.1	8	27.6	0	0.0	1	3.4	29	100.0
6.	Tugas-tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks	5	17.2	1	3.4	4	13.8	6	20.7	12	41.4	1	3.4	0	0.0	29	100.0

No.	Beban Kerja	Jawaban														Total	
		Tidak Pernah		Jarang Sekali		Jarang		Kadang-kadang		Sering		Sering Sekali		Selalu			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
7.	Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki	10	34.5	0	0.0	1	3.4	11	37.9	7	24.1	0	0.0	0	0.0	29	100.0
8.	Saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas saya secara memadai	10	34.5	0	0.0	1	3.4	11	37.9	7	24.1	0	0.0	0	0.0	29	100.0

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner beban kerja pada pernyataan “saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan” pekerja yang menjawab jarang sebanyak 6 pekerja (6.9%) dan tidak pernah 5 pekerja (17.2%). Pada pernyataan “saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak daripada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari” pekerja yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 pekerja (34.5%), pada pernyataan “saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala” pekerja yang menjawab tidak pernah sebanyak 10 pekerja (34.5%), pada pernyataan “tuntutan-tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya keterlaluhan” pekerja yang menjawab tidak pernah sebanyak 9 pekerja (31.0%), pada pernyataan “tugas-tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks” pekerja yang menjawab sering sebanyak 12 pekerja (41.4%),

pada pernyataan “organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki” pekerja yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (37.9%) dan pada pernyataan “saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas saya secara memadai” pekerja yang menjawab tidak pernah sebanyak 10 pekerja (34.5%).

Tabel 5. 3.1
Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pada Pekerja Teknisi
PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Beban Kerja	n	%
Ringan	12	41.4
Berat	17	58.6
Total	29	100.0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5. 3.1 menunjukkan bahwa dari 29 pekerja diperoleh hasil yaitu pekerja dengan kategori beban kerja ringan sebanyak 12 pekerja (41.4%) sedangkan pekerja dengan kategori beban kerja berat sebanyak 17 pekerja (58.6%).

3) Sikap Kerja

Tabel 5. 4
Distribusi Jawaban Kuesioner Sikap Kerja pada Pekerja Teknisi PT. PLN
(Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

No.	Sikap Kerja	Jawaban								Total	
		SS		S		TS		STS		N %	
		n	%	n	%	n	%	n	%		
1.	Saya setuju untuk mengikuti prosedur kerja dari perusahaan	18	62.1	10	34.5	1	3.4	0	0.0	29	100.0
2.	Saya setuju untuk berhenti pada saat kondisi fisik sedang buruk	14	48.3	4	13.8	11	37.9	0	0.0	29	100.0
3.	Saya mau mengikuti safety briefing singkat pada pagi hari	15	51.7	4	13.8	7	24.1	3	10.3	29	100.0
4.	Saya setuju untuk menggunakan metode kerja yang benar	12	41.4	14	48.3	3	10.3	0	0.0	29	100.0

No.	Sikap Kerja	Jawaban								Total	
		SS		S		TS		STS			
		n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
5.	Saya setuju untuk tidak merokok pada saat bekerja	12	41.4	10	34.5	6	20.7	1	3.4	29	100.0
6.	Saya merasa tidak dapat mengenal risiko bahaya apa saja yang ada di tempat kerja	9	31.0	3	10.3	10	34.5	7	24.1	29	100.0
7.	Saya tidak perlu mengingatkan teman saya untuk berperilaku selamat karena keselamatan adalah tanggung jawab masing-masing individu	5	17.2	6	20.7	7	24.1	11	37.9	29	100.0
8.	Saya setuju untuk mengobrol pada saat bekerja	7	24.1	5	17.2	9	31.0	8	27.6	29	100.0
9.	Saya setuju untuk bekerja dengan menggunakan metode yang benar	12	41.4	14	48.3	3	10.3	0	0.0	29	100.0
10.	Saya sering tidak menggunakan Alat pelindung Diri (APD) karena mengganggu pekerjaan saya	0	0.0	3	10.3	16	55.2	10	34.5	29	100.0

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner sikap kerja
pada pernyataan “saya setuju untuk mengikuti prosedur

kerja dari perusahaan” pekerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 pekerja (62.1%), pada pernyataan “saya setuju untuk berhenti pada saat kondisi fisik sedang buruk” yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 pekerja (37.9%), pada pernyataan “saya mau mengikuti *safety briefing* singkat pada pagi hari” pekerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 pekerja (51.7%), pada pernyataan “saya setuju untuk menggunakan metode kerja yang benar” pekerja yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 pekerja (10.3%), pada pernyataan “saya setuju untuk tidak merokok pada saat bekerja” pekerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 pekerja (41.4%), pada pernyataan saya merasa tidak dapat mengenal risiko bahaya apa saja yang ada di tempat kerja” pekerja yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 pekerja (34.5%), pada pernyataan “saya tidak perlu mengingatkan teman saya untuk berperilaku selamat karena keselamatan adalah tanggung jawab masing-masing individu” pekerja yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 11 pekerja (37.9%), pada pernyataan “saya setuju untuk mengobrol pada saat bekerja pekerja” yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 pekerja (31.0%), pada pernyataan “saya setuju untuk bekerja dengan menggunakan metode yang benar”

sebagian besar pekerja menjawab setuju dan sangat setuju. Namun pada pernyataan “saya sering tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) karena mengganggu pekerjaan saya” sebagian besar pekerja menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5. 4.1
Distribusi Frekuensi Sikap Kerja pada Pekerja
Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan
Karebosi

Sikap Kerja	n	%
Sesuai	21	72.4
Tidak Sesuai	8	27.6
Total	29	100.0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5. 4.1 menunjukkan bahwa dari 29 pekerja di peroleh hasil yaitu pekerja dengan kategori sikap kerja yang sesuai sebanyak 21 pekerja (72.4%) sedangkan pekerja dengan kategori sikap kerja yang tidak sesuai sebanyak 8 pekerja (27.6%).

4) Pendidikan Terakhir

Tabel 5. 5
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan
Terakhir pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit
Layanan Pelanggan Karebosi

Pendidikan	n	%
Tinggi	5	17.2
Rendah	24	82.8
Total	29	100.0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5. 5 menunjukkan bahwa dari 29 pekerja di peroleh hasil yaitu pekerja dengan pendidikan

terakhir tinggi sebanyak 5 pekerja (17.2%), sedangkan pekerja dengan pendidikan terakhir rendah sebanyak 24 pekerja (82.8%)

5) Kelelahan Kerja

Tabel 5. 6
Distribusi Jawaban Kuesioner Kelelahan Kerja pada Pekerja Teknisi
PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

No	Kelelahan Kerja	Jawaban						Total	
		Tidak Pernah		Jarang		Sering			
		n	%	n	%	n	%	N	%
1.	Apakah anda merasa sukar berpikir?	17	58.6	11	37.9	1	3.4	29	100.0
2.	Apakah anda Lelah berbicara?	13	44.8	14	48.3	2	6.9	29	100.0
3.	Apakah anda merasa gugup menghadapi sesuatu?	11	37.9	11	37.9	7	24.1	29	100.0
4.	Apakah anda tidak pernah berkonsentrasi dalam menghadapi suatu pekerjaan?	17	58.6	8	27.6	4	13.8	29	100.0
5.	Apakah anda merasa tidak mempunyai perhatian terhadap sesuatu?	14	48.3	10	34.5	5	17.2	29	100.0
6.	Apakah anda merasa cenderung lupa terhadap sesuatu?	14	48.3	10	34.5	5	17.2	29	100.0
7.	Apakah anda merasa kurang percaya pada diri sendiri?	14	48.3	14	48.3	1	3.4	29	100.0
8.	Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda?	20	69.0	7	24.1	2	6.9	29	100.0
9.	Apakah anda merasa enggan	14	48.3	12	41.4	3	10.3	29	100.0

No	Kelelahan Kerja	Jawaban						Total	
		Tidak Pernah		Jarang		Sering			
		n	%	n	%	n	%	N	%
	menatap mata orang?								
10.	Apakah anda merasa enggan enggan bekerja cekatan?	14	48.3	13	44.8	2	6.9	29	100.0
11.	Apakah anda merasa tidak tenang dalam bekerja?	15	51.7	10	34.5	4	13.8	29	100.0
12.	Apakah anda merasa lelah seluruh tubuh?	8	27.6	14	48.3	7	24.1	29	100.0
13.	Apakah anda merasa bertindak lamban?	7	24.1	16	55.2	6	20.7	29	100.0
14.	Apakah anda merasa tidak kuat lagi berjalan?	13	44.8	10	34.5	6	20.7	29	100.0
15.	Apakah anda merasa belum bekerja namun sudah lelah?	17	58.6	11	37.9	1	3.4	29	100.0
16.	Apakah anda merasa daya pikir anda menurun?	11	37.9	13	44.8	5	17.2	29	100.0
17.	Apakah anda merasa cemas terhdap suatu hal?	13	44.8	9	31.0	7	24.1	29	100.0

Berdasarkan distrbusi jawaban kuesioner kelelahan

kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian pekerja sering mengalami kelelahan kerja, seperti lelah seluruh tubuh sebanyak 7 pekerja (24.1%), bertindak lamban sebanyak 6 pekerja (20.7%), gugup menghadapi sesuatusebanyak 7 pekerja (24.1%), cenderung lupa terhadap sesuatu sebanyak 5 pekerja (17.2%) , daya pikir menurun sebanyak

5 pekerja (17.2%), cemas terhadap sesuatu sebanyak 7 orang (24.1%).

Tabel 5. 6.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelelahan Kerja pada
Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan
Pelanggan Karebosi

Kelelahan	n	%
Kurang Lelah	8	27.6
Lelah	11	37.9
Sangat Lelah	10	34.5
Total	29	100.0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5. 6.1 menunjukkan bahwa dari 29 pekerja, kelelahan dengan jumlah tertinggi adalah kategori lelah sebanyak 11 pekerja (37.9%), sedangkan pekerja dengan jumlah kelelahan terendah adalah kategori kurang lelah sebanyak 8 pekerja (27,6%).

6) Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Tabel 5. 7
Distribusi Jawaban Kuesioner Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) pada
Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

No.	Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>)	Jawaban								Total	
		Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Tidak Pernah			
		n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
1.	Saya membaca dan mengenali prosedur kerja sebelum melaksanakan pekerjaan	13	44.8	10	34.5	6	20.7	0	0.0	29	100.0
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di tempat kerja	11	37.9	10	34.5	8	27.6	0	0.0	29	100.0
3.	Saya menggunakan APD seperti <i>safety</i>	10	34.5	16	55.2	3	10.3	0	0.0	29	100.0

No.	Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>)	Jawaban								Total	
		Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Tidak Pernah			
		n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
	<i>helmet</i> , masker, sarung tangan, <i>safety shoes</i> dan APD lainnya yang sesuai dengan pekerjaan yang akan saya lakukan										
4.	Saya melemparkan alat kerja, ketika memberikan alat tersebut kepada rekan kerja	4	13.8	5	17.2	6	20.7	14	48.3	29	100.0
5.	Saya bekerja dengan gegabah, ceroboh, dan tidak berhati-hati	3	10.3	7	24.1	6	20.7	13	44.8	29	100.0
6.	Saya merokok pada saat bekerja	1	3.4	5	17.2	11	37.9	12	41.4	29	100.0
7.	Saya pernah melakukan tindakan perawatan peralatan kerja	2	6.9	11	37.9	11	37.9	5	17.2	29	100.0
8.	Saya mengikuti <i>breafing</i> atau rapat kecil di pagi hari sebelum memulai pekerjaan	15	51.7	4	13.8	7	24.1	3	10.3	29	100.0
9.	Saya mengangkat beban dengan posisi tubuh yang tepat	9	31.0	5	17.2	11	37.9	4	13.8	29	100.0
10.	Saya membawa masalah pribadi saya pada saat bekerja sehingga dapat membuat stres	2	6.9	9	31.0	8	27.6	10	34.5	29	100.0
11.	Saya bekerja dengan kondisi fisik yang buruk, seperti kelelahan, stress, dan mengantuk	2	6.9	14	48.3	2	6.9	11	37.9	29	100.0

No.	Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>)	Jawaban								Total	
		Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Tidak Pernah			
		n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
12.	Saya tetap bekerja walaupun menggunakan peralatan yang rusak	3	10.3	10	34.5	5	17.2	11	37.9	29	100.0
13.	Saya selalu mengikuti pelatihan keselamatan kerja	3	10.3	13	44.8	10	34.5	3	10.3	29	100.0
14.	Saya mengoprasikan mesin atau alat kerja sesuai dengan izin dan instruksi atasan	12	41.4	9	31.0	6	20.7	2	6.9	29	100.0

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner tindakan

tidak aman (*unsafe action*) pada pernyataan “saya membaca dan mengenali prosedur kerja sebelum melaksanakan pekerjaan” sebagian besar pekerja menjawab setuju dan sangat setuju. Pada pernyataan “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di tempat kerja” pekerja yang menjawab selalu sebanyak 11 pekerja (37.9%), pada pernyataan “saya menggunakan APD seperti *safety helmet*, masker, sarung tangan, *safety shoes* dan APD lainnya yang sesuai dengan pekerjaan yang akan saya lakukan” sebagian besar pekerja menjawab sering dan selalu, pada pernyataan “saya melemparkan alat kerja, ketika memberikan alat tersebut kepada rekan kerja” pekerja yang menjawab tidak pernah sebanyak (48.3%), pada pernyataan “saya bekerja dengan

gegabah, ceroboh, dan tidak berhati-hati” pekerja yang menjawab selalu sebanyak 3 pekerja (10.3%), pada pernyataan “saya merokok pada saat bekerja” pekerja yang menjawab tidak pernah sebanyak 12 pekerja (41.4%), pada pernyataan “saya pernah melakukan tindakan perawatan peralatan kerja” pekerja yang menjawab sering sebanyak 11 pekerja (37.9%), pada pernyataan “saya mengikuti *breafing* atau rapat kecil di pagi hari sebelum memulai pekerjaan” pekerja yang menjawab selalu sebanyak 15 pekerja (51.7%), pada pernyataan “saya mengangkat beban dengan posisi tubuh yang tepat” pekerja yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 pekerja (37.9%), pada pernyataan “saya membawa masalah pribadi saya pada saat bekerja sehingga dapat membuat stress” sebanyak 10 pekerja (34.5%) menjawab tidak pernah, pada pernyataan “saya bekerja dengan kondisi fisik yang buruk, seperti kelelahan, stress, dan mengantuk” pekerja yang menjawab sering sebanyak 14 pekerja (48.3%), pada pernyataan “saya tetap bekerja walaupun menggunakan peralatan yang rusak” pekerja yang menjawab tidak pernah sebanyak 11 pekerja (37.9%), pada pernyataan “saya selalu mengikuti pelatihan keselamatan kerja” pekerja yang menjawab sering sebanyak 13 pekerja (44.8%), pada pernyataan “saya mengoprasikan mesin atau alat kerja

sesuai dengan izin dan instruksi atasan” sebagian besar pekerja menjawab selalu dan sering.

Tabel 5. 7.1
Distribusi Frekuensi Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>)	n	%
Tidak Beresiko	11	37.9
Beresiko	18	62.1
Total	29	100.0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5. 7.1 menunjukkan bahwa dari 29 pekerja diperoleh hasil yaitu pekerja dengan kategori tidak beresiko sebanyak 11 pekerja (37.9%), sedangkan pekerja dengan kategori beresiko sebanyak 18 pekerja (62.1%).

2. Analisis Bivariat

- a. Hubungan Lingkungan Kerja *Non* Fisik dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Tabel 5. 8
Hubungan Lingkungan Kerja *Non* Fisik dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Lingkungan Kerja <i>Non</i> Fisik	Tindakan Tidak Aman				Total		P value
	Tidak Beresiko		Beresiko		N	%	
	n	%	n	%	n	%	
Baik	10	41.7	14	58.3	24	100.0	0,622
Cukup	1	20.0	4	80.0	5	100.0	
Total	11	37.9	18	62.1	29	100	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 24 pekerja dengan kategori lingkungan kerja non fisik yang baik,

sebanyak 10 pekerja (41.7%) yang tidak beresiko dan 14 pekerja (58.3%) yang beresiko. Sedangkan, dari 5 pekerja dengan kategori lingkungan kerja non fisik yang cukup, sebanyak 1 pekerja (20.0%) yang tidak beresiko dan 4 pekerja (80.0%) yang beresiko.

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa lingkungan kerja *non* fisik yang baik dengan kategori tidak beresiko sebanyak 10 pekerja (41.7%), sedangkan lingkungan kerja *non* fisik yang baik dengan kategori beresiko sebanyak 14 pekerja (58.3%). Lingkungan kerja *non* fisik yang cukup dengan kategori tidak beresiko sebanyak 1 orang (20.0%) sedangkan lingkungan kerja *non* fisik yang cukup dengan kategori beresiko sebanyak 4 pekerja (80.0%).

Berdasarkan hasil statistik, dengan menggunakan uji *chi-square* pada variabel lingkungan kerja non fisik didapatkan *p-value* yaitu 0,622 yang berarti nilai *p-value* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja *non* fisik dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

- b. Hubungan Beban Kerja dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Tabel 5. 9
Hubungan Beban Kerja dengan Tindakan Tidak Aman
(*Unsafe Action*) pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero)
Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Beban Kerja	Tindakan Tidak Aman				Total		P value
	Tidak Beresiko		Beresiko		N	%	
	n	%	n	%			
Ringan	6	50.0	6	50.0	12	100.0	0.438
Berat	5	29.4	12	70.6	17	100.0	
Total	11	37.9	18	62.1	29	100.0	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan dengan kategori tidak beresiko sebanyak 6 pekerja (50.0%), sedangkan beban kerja ringan dengan kategori beresiko sebanyak 6 pekerja (50.0%). Beban kerja berat dengan kategori tidak beresiko sebanyak 5 pekerja (29.4%), sedangkan beban kerja berat dengan kategori beresiko sebanyak 12 pekerja (70.6%).

Berdasarkan hasil statistik, dengan menggunakan uji *chi-square* pada variabel beban kerja didapatkan *p-value* yaitu 0,438 yang berarti nilai *p-value* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

- c. Hubungan Sikap Kerja dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action)

Tabel 5. 10
Hubungan Sikap Kerja dengan Tindakan Tidak Aman
(Unsafe Action) pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero)
Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Sikap Kerja	Tindakan Tidak Aman				Total		P value
	Tidak Beresiko		Beresiko		N	%	
	n	%	n	%			
Sesuai	11	52.4	10	47.6	21	100.0	0.012
Tidak Sesuai	0	0.0	8	100.0	8	100.0	
Total	11	37.9	18	62.1	29	100.0	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa sikap kerja yang sesuai dengan kategori tidak beresiko sebanyak 11 pekerja (52.4%), sedangkan sikap kerja yang sesuai dengan kategori beresiko sebanyak 10 pekerja (47.6%). Sikap kerja yang tidak sesuai dengan kategori beresiko sebanyak 8 pekerja (100.0%), sedangkan tidak ada pekerja dengan sikap kerja yang tidak sesuai dengan kategori tidak beresiko.

Berdasarkan hasil statistik, dengan menggunakan uji *chi-square* pada variabel sikap kerja didapatkan *p-value* yaitu 0,012 yang berarti nilai *p-value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan signifikan antara sikap kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

- d. Hubungan Pendidikan Terakhir dengan Tindakan Tidak Aman
(*Unsafe Action*)

Tabel 5. 11
Hubungan Pendidikan Terakhir dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Pendidikan Terakhir	Tindakan Tidak Aman				Total		P value
	Tidak Beresiko		Beresiko		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	5	100.0	0	0,0	5	100.0	0.004
Rendah	6	25.0	18	75.0	24	100.0	
Total	11	37.9	18	62.1	29	100.0	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir tinggi dengan kategori tidak beresiko sebanyak 5 pekerja (100.0%), sedangkan tidak ada pekerja dengan pendidikan terakhir tinggi dengan kategori beresiko. Pendidikan terakhir rendah dengan kategori tidak beresiko sebanyak 6 pekerja (25.0%), sedangkan tingkat pendidikan rendah dengan kategori beresiko sebanyak 18 pekerja (75.0%).

Berdasarkan hasil statistik, dengan menggunakan uji *chi-square* pada variabel beban kerja didapatkan *p-value* yaitu 0,004 yang berarti nilai *p-value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

- e. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Tindakan Tidak Aman
(Unsafe Action)

Tabel 5. 12
Hubungan Kelelahan Kerja dengan Tindakan Tidak Aman
(Unsafe Action) pada Pekerja Teknisi PT. PLN (Persero)
Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Kelelahan Kerja	Tindakan Tidak Aman				Total		P value
	Tidak Beresiko		Beresiko		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Lelah	6	75.0	2	25.0	8	100.0	0.033
Lelah	2	18.2	9	81.8	11	100.0	
Sangat Lelah	3	30.0	7	70.0	10	100.0	
Total	11	37.9	18	62.1	29	100.0	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa tingkat kelelahan yang kurang lelah dengan kategori tidak beresiko sebanyak 6 pekerja (75.0%), sedangkan tingkat kelelahan yang kurang lelah dengan kategori beresiko sebanyak 2 pekerja (25.0%). Tingkat kelelahan yang lelah dengan kategori tidak beresiko sebanyak 2 pekerja (18.2%), sedangkan pekerja dengan tingkat kelelahan kerja yang lelah dengan kategori beresiko sebanyak 9 pekerja (81.8%). Tingkat kelelahan yang sangat lelah dengan kategori tidak beresiko sebanyak 3 pekerja (30.0%), sedangkan pekerja dengan tingkat kelelahan kerja yang sangat lelah dengan kategori beresiko sebanyak 7 pekerja (70.0%).

Berdasarkan hasil statistik, dengan menggunakan uji *chi-square* pada variabel beban kerja didapatkan *p-value* yaitu

0,033 yang berarti nilai $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan signifikan antara kelelahan kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja teknisi PT.PLN (Persero) unit layanan pelanggan tahun 2025. Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja, sikap kerja, tingkat pendidikan, dan kelelahan kerja sebagai variabel independen, sedangkan tindakan tidak aman (*unsafe action*) sebagai variabel dependen. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independen berdasarkan hasil analisis data selengkapnya sebagai berikut :

A. Hubungan Lingkungan Kerja *Non* Fisik dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Pada Pekerja Teknisi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungann dengan bawahan (Lestari, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap lingkungan kerja *non* fisik diketahui bahwa sebagian besar pekerja menyatakan

hubungan kerja antar karyawan terjalin secara harmonis. Hal ini ditunjukkan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang pekerja (41,4%) memberikan jawaban sangat setuju, 14 orang pekerja (48,3 %) memberikan jawaban setuju. Hubungan kerja yang harmonis mencerminkan adanya komunikasi yang baik, kerja sama tim yang efektif, serta rasa saling menghargai antar karyawan. Sedangkan, pada pernyataan kuesioner “saya kurang mendapatkan bimbingan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan”, responden memberikan jawaban sangat setuju 1 orang pekerja (3,4%) dan 9 orang pekerja (31,0 %) menjawab setuju. Dari pernyataan dapat dilihat bahwa mereka kurang mendapatkan bimbingan dari atasan. Sementara itu, sebanyak 3 orang pekerja (10,3%) memberikan tanggapan ragu-ragu, 11 orang pekerja (37,9%) menyatakan tidak setuju, dan 5 orang pekerja (17,2%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasa telah mendapatkan arahan atau bimbingan yang cukup dari atasan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keberadaan atasan yang membimbing bawahan dengan baik merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pekerja yang merasa kebutuhan mereka akan bimbingan atau pengarahan belum terpenuhi secara optimal. Keadaan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban

kerja atasan yang tinggi, kurangnya komunikasi dua arah, atau perbedaan ekspektasi antara atasan dan bawahan.

Pada pernyataan “saya merasa atasan, rekan kerja adalah sahabat saya” menunjukkan bahwa sebanyak 7 pekerja (24,11%) sangat setuju, 11 pekerja (37,9%) setuju, 8 pekerja (27,6%) ragu-ragu, dan hanya 3 pekerja (10,3%) tidak setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar pekerja memiliki persepsi positif terhadap hubungan sosial di tempat kerja. Lebih dari 60% responden menganggap bahwa atasan dan rekan kerja mereka adalah sahabat, mencerminkan adanya hubungan interpersonal yang baik dan suasana kerja yang mendukung. Hal ini menunjukkan adanya lingkungan kerja *non*-fisik yang positif, dikarenakan adanya keakraban, keterbukaan, dan kemungkinan besar adanya komunikasi dua arah yang baik. Namun, lingkungan kerja *non*-fisik tidak memiliki hubungan signifikan dengan unsafe action. Artinya, meskipun hubungan sosial antarpekerja tergolong baik, hal tersebut tidak berdampak secara langsung terhadap berkurangnya tindakan tidak aman di tempat kerja.

Berdasarkan hasil analisis bivariat terhadap lingkungan kerja *non* fisik, ditemukan bahwa hubungan antara pekerja dengan atasan cenderung baik namun berisiko melakukan tindakan tidak aman (*unsafe action*) sebanyak 14 orang (58.3%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja *non* fisik yang baik tidak

selalu menjamin kepatuhan terhadap prosedur kerja yang aman. Salah satu faktor penyebab terjadinya hal tersebut, seperti adanya hubungan yang terlalu akrab antar pekerja, yang berpotensi menimbulkan sikap permisif. Sikap tersebut membuat pekerja saling menoleransi pelanggaran-pelanggaran kecil terhadap prosedur keselamatan, sehingga tindakan tidak aman tetap terjadi meskipun suasana kerja terasa positif dan nyaman. Maka dapat disimpulkan bahwa, tidak ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja *non* fisik dengan tingkat tindakan tidak aman. Artinya, lingkungan kerja *non* fisik yang baik tidak secara otomatis mengurangi risiko terjadinya *unsafe action* di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Karebosi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat bagian rawat inap di rs ibnu sina kota makassar tahun 2023, berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = $0.009 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan faktor lingkungan dengan *unsafe action*. Perawat dengan lingkungan yang buruk lebih rentan melakukan tindakan tindakan tidak aman karena mereka terganggu oleh kondisi tempat kerja yang tidak kondusif, seperti disaat kondisi rumah sakit yang sangat ramai yang bisa mengganggu mobilitas mereka saat bekerja dan tekanan-tekanan yang mereka dapatkan dari berbagai arah yang

menyebabkan para perawat merasakan sedikit stres (Eka Putri, 2023)

Namun berbeda dengan penelitian di PT X JAMBI TAHUN 2023, berdasarkan hasil analisis bivariat diperoleh $p\text{-value}=0,007$, sehingga ada hubungan antara lingkungan kerja dengan unsafe action pada pekerja bagian produksi karet remah di PT X Jambi tahun 2023. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja *non* fisik dalam suatu perusahaan maka semakin berkurang tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman (Rosa Misnuria, Abul Ainin Hapis, 2023).

B. Hubungan Beban Kerja dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Pada Pekerja Teknisi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan fisik, umur dan aktivitas pekerjaan yang dilakukan kemudian berat beban yang diangkat. Jika jumlah energi yang dibutuhkan tidak mencukupi maka akan membuat pekerja menjadi lemas, susah berkonsentrasi, dan otot akan kekurangan energi untuk melakukan kontraksi. Jika otot kehilangan kemampuan untuk menahan beban, maka pekerja tidak akan mampu untuk mengangkat beban tersebut, sehingga beban yang diangkat dapat berisiko untuk terjatuh yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja (Sujasmin et al., 2021).

Beban kerja dalam penelitian ini yaitu jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu pada pekerja teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Karebosi. Beban kerja terbagi atas dua yaitu beban kerja ringan dan beban kerja berat. Beban kerja ringan pada pekerja teknisi seperti mengganti MCB, monitoring tegangan menggunakan alat portabel, survey lokasi jaringan dan lain sebagainya. Sedangkan beban kerja berat pada pekerja teknisi yaitu mengganti trafo distribusi, perbaikan gangguan listrik pada malam hari atau saat hujan, pemangkasan pohon besar dan tinggi, penanganan korsleting atau gangguan jaringan distribusi tegangan menengah (20 kV) dan lain sebagainya.

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner beban kerja, pada pernyataan "Saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak daripada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari-hari, terdapat pernyataan responden sebanyak 3 orang pekerja (10,3%) menjawab Jarang Sekali, 3 orang (10,3%) menjawab Jarang, 7 orang (24,1%) menjawab Cukup Jarang, 10 orang (34,5%) menjawab Kadang-kadang, 5 orang (17,2%) menjawab Sering, dan 1 orang (3,4%) menjawab Sering Sekali. Hal tersebut, dapat di lihat bahwa sebagian responden mengalami beban kerja yang melebihi kapasitas normal harian hanya pada waktu tertentu, bukan secara terus-menerus. Sebanyak 23 orang pekerja (79,3%)

memberikan jawaban dalam rentang Jarang Sekali hingga Kadang-kadang, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak terjadi secara tetap dan masih berada dalam batas toleransi yang wajar. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum beban kerja belum menjadi faktor utama yang menyebabkan tekanan atau kelelahan berlebih bagi sebagian besar pekerja. Sementara itu, terdapat 6 pekerja (20,6%) yang menjawab Sering hingga Sering Sekali, yang mengindikasikan adanya sebagian kecil pekerja yang mengalami beban kerja berlebih secara rutin. Meskipun jumlah ini tidak dominan, tetap perlu menjadi perhatian, karena beban kerja yang tinggi dan terus-menerus dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja serta menurunkan produktivitas dalam jangka panjang.

Namun pada pernyataan "tugas-tugas tampaknya makin hari makin kompleks", responden memberikan tanggapan yang bervariasi. Sebanyak 5 orang pekerja (17,2%) menyatakan Tidak Pernah, 1 orang (3,4%) menjawab Jarang Sekali, 4 orang (13,8%) menjawab Jarang, 6 orang (20,7%) menjawab Kadang-kadang, 12 orang (41,4%) menjawab Sering, dan 1 orang (3,4%) menjawab Sering Sekali. Dapat di lihat bahwa mayoritas responden, yaitu 13 orang (44,8%), merasakan peningkatan kompleksitas tugas secara cukup sering (Sering dan Sering Sekali). Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa beban kerja tidak hanya meningkat

secara kuantitas, tetapi juga dalam hal kualitas atau tingkat kesulitan tugas. Sementara itu, 10 orang responden (34,4%) menyatakan bahwa mereka Tidak Pernah hingga Jarang mengalami peningkatan kompleksitas dalam tugas-tugas mereka, dan 6 orang (20,7%) berada pada posisi tengah (Kadang-kadang). Kompleksitas atau kesulitan tugas yang meningkat dapat menjadi pemicu pekerjaan yang semakin menuntut keterampilan dan konsentrasi yang lebih tinggi. Peningkatan ini bisa berdampak positif apabila disertai dengan pelatihan dan dukungan yang memadai. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, hal tersebut juga berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan hingga menjadi beban kerja yang berat.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukan bahwa pekerja yang memiliki beban kerja berat dan beresiko terhadap tindakan tidak aman sebanyak 12 pekerja (70.6%) , hal tersebut tergolong tinggi namun beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan tindakan tidak aman, hal ini di karenakan pekerja dengan beban kerja berat tetap fokus melakukan tugas dan memperhatikan prosedur kerja. Namun, berbeda dengan pekerja yang memiliki beban kerja yang ringan biasanya menganggap pekerjaanya ringan sehingga mengabaikan keselamatan dan lalai terhadap prosedur kerja yang sesuai sehingga menjadi pemicu

terjadinya tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Sermani Steel Tahun 2020, tentang faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman didapatkan hasil tidak ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan tindakan tidak aman dengan nilai $p = 0,326 > 0,05$. Hal ini dikarenakan pekerja dengan beban kerja berat lebih berperilaku tidak aman dari pada pekerja yang memiliki beban kerja ringan. Karena tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami maka dapat menimbulkan stress atau tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja (Yusril et al., 2021).

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada sopir perum damri makassar, berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh $p \text{ value} = 0.005 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa ada hubungan antara Beban Kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada Sopir Perum Damri Makassar Tahun 2022 (Basalamah et al., 2022).

C. Hubungan Sikap Kerja dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Pada Pekerja Teknisi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Sikap adalah respon yang tidak teramati secara langsung yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek.

Sikap yang berarti seseorang terhadap suatu objek menunjukkan pengetahuan orang tersebut terhadap objek yang bersangkutan. Sikap adalah suatu predisposisi yang dipelajari untuk merespon secara konsisten, baik positif maupun negatif terhadap suatu objek (Nur Susanty et al., 2023).

Sikap tentang tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja teknisi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi yaitu bagaimana pekerja menyikapi tindakan dalam melakukan pekerjaan agar tidak terjadi tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada saat bekerja. Seperti pada pernyataan "Saya setuju untuk berhenti bekerja pada saat kondisi fisik sedang buruk", diperoleh data bahwa sebanyak 14 pekerja (48,3%) menyatakan sangat setuju, 4 pekerja (13,8%) menyatakan setuju, dan 11 pekerja (37,9%) menyatakan tidak setuju. Tingginya persentase pekerja yang menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki kesadaran terhadap pentingnya menjaga kondisi fisik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencerminkan bahwa pekerja memahami risiko yang dapat timbul apabila tetap memaksakan diri bekerja dalam kondisi fisik yang tidak baik, terutama mengingat pekerjaan di PLN kerap melibatkan aktivitas fisik berat dan risiko keselamatan tinggi, seperti bekerja di ketinggian atau menangani instalasi listrik bertegangan. Namun, terdapat sebanyak 11 pekerja (37,9%) responden yang

menyatakan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian pekerja mungkin merasa tetap memiliki kewajiban menyelesaikan tugas meskipun dalam kondisi fisik yang kurang sehat. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi sikap ini antara lain adalah beban kerja yang tinggi, tuntutan tanggung jawab terhadap pelayanan kelistrikan, serta budaya kerja yang mengutamakan loyalitas dan ketangguhan.

Adapun pada pernyataan "Saya merasa tidak dapat mengenal risiko bahaya apa saja yang ada di tempat kerja", diperoleh hasil bahwa sebanyak 9 pekerja (31,0%) menyatakan sangat setuju, 3 pekerja (10,3%) menyatakan setuju, 10 pekerja (34,5%) tidak setuju, dan 7 pekerja (24,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 12 pekerja (41,3%) yang merasa kesulitan dalam mengenali risiko bahaya di lingkungan kerja, yang merupakan jumlah cukup besar. Hal ini menunjukkan adanya potensi kekurangan dalam pemahaman atau pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pekerja teknis di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi. Kurangnya kemampuan dalam mengenali risiko dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya kurangnya pelatihan atau sosialisasi K3 yang berkelanjutan, kurangnya komunikasi mengenai potensi bahaya dari pihak manajemen atau pengawas. lingkungan kerja yang cepat berubah, di mana risiko dapat berubah seiring perubahan tugas atau kondisi lapangan, kurangnya

pengalaman kerja, terutama bagi pegawai baru atau yang belum terbiasa dengan area tertentu. Namun demikian, terdapat juga 58,6% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja merasa mampu mengenali risiko bahaya di tempat kerja. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian pekerja telah memiliki pengetahuan dasar dan kesadaran terhadap potensi bahaya, baik melalui pengalaman kerja maupun instruksi langsung dari atasan.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukan pekerja cenderung memiliki sikap kerja yang sesuai menunjukan kategori yang beresiko dan tidak beresiko terlihat tidak jauh jumlah berbedaannya. Pekerja memiliki kategori beresiko meskipun dengan sikap kerja sesuai sebanyak 10 pekerja (47.6%), hal ini dikarenakan sikap kerja yang sesuai yang di dapat pekerja berdasarkan pengalaman mereka bukan karena pengetahuan murni yang mereka miliki. Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap, dan pembentukan sikap inilah yang membuat pekerja memiliki sikap yang negative dan positif. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *Newcomb* dalam Notoatmodjo (2003) bahwa sikap merupakan faktor predisposisi dalam pembentukan perilaku, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sikap seseorang dapat menentukan perilakunya.

Teori Loss Causation Model, menyebutkan bahwa sikap adalah faktor terjadinya kecelakaan kerja. Sikap adalah gambaran

dari perilaku seseorang, jika sikap yang dimiliki seseorang itu baik maka perilaku yang dihasilkan juga akan baik. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila sikap yang dimiliki itu kurang baik maka biasanya perilaku yang dihasilkan juga menjadi kurang baik (Cakraninrum, 2023). Maka, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara sikap kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT. X Kota Batam, hasil uji statistik terlihat bahwa nilai *p-value* $0.000 \leq \alpha 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, adanya hubungan antara sikap dengan *unsafe action* pada pekerja ketinggian di PT X Kota Batam. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya sikap pekerja yang tidak baik atau tidak aman serta tidak mematuhi aturan dan arahan dari pihak perusahaan serta tidak memiliki kesadaran akan keselamatan kerja bagi dirinya dan bagi pekerja lain (Noviyanti et al., 2022).

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Nusa Kontruksi Enjiniring ditemukan tidak adanya hubungan sikap kerja dengan *unsafe action* dimana *pValue* = 0,239 > 0,05. Hasil dari analisis bivariat dalam penelitian ini menunjukkan antara responden yang cenderung yang memiliki sikap positif menunjukkan perilaku aman dan tidak aman yang tidak terpaut jauh jumlahnya (Basri, A. S., Yuliati., & Sani, 2024)

D. Hubungan Pendidikan Terakhir dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Pada Pekerja Teknisi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti seseorang. Tingkat pendidikan ini erat kaitannya dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pekerja. Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang pernah dicapai seseorang, maka semakin banyak pula pengetahuan yang dapat dan dipelajari oleh orang tersebut. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap pengetahuan pekerja dan membentuk perilaku secara langsung dan tidak langsung (Wuni, 2022).

Dari hasil analisis bivariat dapat di lihat bahwa pekerja yang memiliki pendidikan rendah dengan kategori beresiko melakukan tindakan tidak aman tergolong tinggi yaitu sebanyak 18 pekerja (75.0%), hal ini dapat di artikan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap wawasan dan cara pandang seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Pekerja yang memiliki kemampuan tinggi akan mampu membedakan dan mengetahui bahaya yang ada di sekitarnya serta melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur karena sadar akan resiko yang diterima. Pendidikan juga memengaruhi cara seseorang memahami prosedur kerja, menyerap pelatihan keselamatan, serta mengambil keputusan saat bekerja. Pekerja

dengan pendidikan tinggi umumnya lebih mampu memahami instruksi keselamatan dan menyadari konsekuensi dari tindakan tidak aman. Sebaliknya, pada pekerja dengan pendidikan rendah, keterbatasan dalam memahami risiko dan prosedur kerja, hal ini bisa meningkatkan kemungkinan terjadinya tindakantidak aman. Menurut Natoatmodjo (2003) pendidikan formal yang pernah di tempuh dijadikan salah satu faktor pendukung (*predisposing factors*) seorang dalam mengerti dan memahami peraturan yang ada di tempat kerja sehingga tidak melakukan tindakan yang berbahaya untuk dirinya sendiri (*unsafe action*). Hal ini dapat di simpulkan bahwa, semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja, maka semakin rendah kemungkinan untuk melakukan tindakan tidak aman (*unsafe action*).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan di PT X Jakarta Tahun 2021, dari analisis bivariat diperoleh nilai *p value*=0,02. yang berarti di PT X Jakarta Tahun 2021 menunjukan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan perilaku tidak aman pada karyawan divisi produksi (Untari et al., 2021).

Namun berbeda dengan penelitian yang di lakukan di PT. *Taisho Pharmaceutical* Indonesia Tahun 2019, didapatkan bahwa *unsafe action* pada pekerja yang berpendidikan terakhir D3 lebih rendah tidak melakukan tindakan tidak aman. Hasil uji statistik chi square diperoleh nilai *p value* = 0,275 > 0,05 yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel pendidikan dengan tindakan tidak aman (Agustiya et al., 2020).

E. Hubungan Kelelahan dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Pada Pekerja Teknisi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi

Kata lelah (*fatigue*) menunjukkan keadaan fisik dan mental yang berbeda, tetapi semuanya berakibat pada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja. Kelelahan kerja dapat ditandai oleh menurunnya performa kerja atau kondisi yang mempengaruhi semua proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja (*Subjective feeling of fatigue*), motivasi menurun, dan penurunan aktivitas mental dan fisik (Azzahra et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa jam kerja pekerja dengan shift pagi yaitu jam 08.00 – 16.00 WITA dibawah terik matahari dengan suhu udara diluar ruangan yang panas. Hal ini dikarenakan pekerja teknisi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi memiliki tugas seperti memastikan listrik mengalir tanpa gangguan dan bekerja pada ketinggian, seperti ketika melakukan pemangkasan, memanjat tiang listrik yang tinggi pada saat adanya gangguan dan risiko tersengat listrik, ketika hujan badai dan petir menyambar tiang listrik, hal tersebut penyebab kelelahan kerja tinggi.

Berdasarkan obsevasi, didapatkan bahwa pekerja teknisi PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan karebosi mempunyai

shift kerja yang terdiri dari shift pagi (jam 08.00 - 16.00), shift sore (jam 16:00 - 23:00), dan shift malam (23:00 – 08:00). Shift kerja juga dapat memicu terjadinya kelelahan kerja, terutama yang bekerja secara bergantian siang dan malam, memiliki potensi besar menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Pola kerja bergilir dapat mengganggu jam istirahat tubuh, yang berperan penting dalam menjaga konsentrasi, kewaspadaan, dan fungsi kognitif. Kelelahan akibat kurang tidur atau waktu istirahat yang tidak optimal menyebabkan penurunan fokus, reaksi yang lambat, dan pengambilan keputusan yang kurang tepat. Pada pekerjaan teknis yang memiliki risiko tinggi, kondisi ini sangat berbahaya karena dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya tindakan tidak aman (*unsafe action*), seperti kelalaian dalam mengikuti prosedur, tidak menggunakan alat pelindung diri, atau melakukan pekerjaan tanpa pengecekan ulang. Oleh karena itu, manajemen shift kerja yang baik, termasuk pengaturan waktu istirahat dan rotasi kerja yang seimbang, sangat penting untuk mencegah terjadinya kelelahan dan menjaga keselamatan kerja teknisi di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kelelahan kerja yang dialami oleh pekerja teknis PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi menggunakan kuesioner alat ukur perasaan kelelahan kerja (KAUPK2) bahwa pekerja mengalami lelah seluruh tubuh, lelah berbicara, cenderung lupa terhadap sesuatu, merasa

tidak percaya diri, merasa tidak kuat berjalan, bahkan rasa lelah yang dialami bukan hanya pada saat melakukan pekerjaan, bahkan sebelum melakukan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan teori Suma'mur (2014), yang menyatakan bahwa perasaan lelah yang tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak mampu melakukan pekerjaan sehingga berhenti bekerja sebagaimana halnya kelelahan fisik yang dialami pekerja yang mengakibatkan pekerja akan menghentikan pekerjaan karena mengalami kelelahan. Kelelahan dengan mudah dicegah dengan beristirahat atau berhenti sejenak saat melakukan pekerjaan. Jika tenaga kerja mulai merasakan lelah dan tetap harus melaksanakan pekerjaannya, maka kelelahan akan semakin bertambah dan dapat mengganggu kelancaran pekerja saat akan berakibat buruk atau fatal bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kelelahan kerja adalah usia atau umur pekerja. Berdasarkan data distribusi umur pekerja teknisi di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi, diketahui bahwa sebanyak 12 pekerja (41.4%) berada dalam rentang usia 46–55 tahun, yang termasuk dalam kategori lansia awal menurut klasifikasi usia berdasarkan kemenkes 2022. Pekerja yang berada pada kategori lansia awal umumnya mulai mengalami penurunan fungsi fisiologis tubuh, seperti berkurangnya kekuatan otot, ketahanan fisik, kecepatan reaksi, serta kapasitas

paru-paru dan jantung. Seiring bertambahnya usia, kemampuan tubuh dalam melakukan aktivitas fisik secara intensif akan mengalami penurunan, sehingga potensi untuk mengalami kelelahan kerja meningkat, terutama jika beban kerja fisik masih tinggi atau durasi kerja panjang. Pada pekerja teknisi banyak tugas yang membutuhkan aktivitas fisik, aktivitas dilapangan, serta konsentrasi tinggi. Kombinasi antara tugas teknis dan tuntutan kerja yang dinamis dapat menyebabkan pekerja yang berusia lebih tua lebih cepat mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun mental.

Faktor usia ini juga berpengaruh terhadap proses pemulihan tubuh, di mana pekerja usia lanjut memerlukan waktu yang lebih lama untuk kembali ke kondisi fisik yang baik setelah mengalami kelelahan. Apabila tidak diimbangi dengan penyesuaian beban kerja atau dukungan kesehatan kerja, maka kondisi ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas yang dapat memicu tindakan tidak aman (*unsafe action*) bahkan peningkatan risiko kecelakaan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa, ada hubungan signifikan antara kelelahan kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karebosi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT Pelindo IV (Persero) Makassar *New Port* dengan hasil uji *statistic* menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000$. Karena nilai

$p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan antara kelelahan kerja dengan tindakan tidak aman pada pekerja bagian operator bongkar muat. Perasaan lelah yang dirasakan pada pekerja disebabkan oleh area kerja yang cukup luas, proyek konstruksi ini berada ditengah laut sehingga suhu lingkungan kerja yang cukup panas, pengaruh cuaca kerja yang diakibatkan oleh sirkulasi udara dapat mempengaruhi tubuh manusia dan pekerjaan yang menotoon tiap harinya dimana lebih sering bekerja melebihi 8 jam kerja yaitu bekerja hingga lembur (Jihan Nabila et al., 2023).

Namun, berbeda dengan penelitian di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square* maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan kelelahan kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*). Hal ini dapat terjadi karena dipicu oleh keadaan lingkungan, seperti: kebisingan, getaran, suhu dan pencahayaan. Keadaan tersebut dapat merugikan perusahaan maupun pekerja karena dapat mengurangi produktivitas (Yunus et al., 2022).