

**HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN SIKAP DENGAN MOTIVASI MELAKSANAKAN
BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI
UPT LABORATORIUM KESEHTAN DAN KALIBRASI PROVINSI KALIMANTAN
TENGAH**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE AND ATTITUDE WITH THE
MOTIVATION TO IMPLEMENT SAFETY AND HEALTH CULTURE AMONG HEALTH
WORKERS AT THE HEALTH LABORATORY AND CALIBRATION UNIT OF CENTRAL
KALIMANTAN PROVINCE**

Elviana Satriani Suardie¹, Dwi Agustian Faruk Ibrahim², Agustina Nugrahini³

Jurusan Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Eka Harap Palangka Raya, Indonesia
email:elviana.satriani@gmail.com

Abstrak

Laboratorium kesehatan memiliki risiko K3 tinggi akibat paparan B3, peralatan berteknologi tinggi, dan prosedur kompleks. Data *ILO* (2023) mencatat 3 juta kematian akibat kecelakaan per tahun, sedangkan BPJS (2024) melaporkan 722 kasus di Kalimantan Tengah, termasuk 6 insiden di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah (2022-2024). K3 merupakan program yang dibuat sebagai upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan. Pengetahuan, sikap, dan motivasi memiliki keterkaitan yang erat dengan penerapan budaya K3. Dengan memiliki pengetahuan dan sikap yang benar disertai motivasi yang tinggi dalam menerapkan budaya K3 untuk menciptakan lingkungan yang aman dan produktif. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan pengetahuan dan sikap dengan motivasi melaksanakan budaya K3 tenaga kesehatan di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden yang diambil menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Rank Spearman

Hasil penelitian didapatkan tingkat pengetahuan baik (80,9%), cukup (14,9%), dan kurang (4,3%). Hasil sikap sangat baik (76,6%), baik (19,1%), dan kurang baik (4,3%). Hasil motivasi yang tinggi (80,9%), sedang (14,9%) dan rendah (4,3%). Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan motivasi ($p = 0,000; r = 0,875$) serta sikap dengan motivasi ($p = 0,000; r = 0,832$), yang keduanya termasuk kategori hubungan sangat kuat.

Kata kunci: Pengetahuan, Sikap, Motivasi, Budaya K3, Tenaga Kesehatan

Abstract

Healthcare laboratories have a high risk of K3 due to B3 exposure, high-tech equipment, and complex procedures. ILO data (2023) recorded 3 million deaths due to accidents per year, while BPJS (2024) reported 722 cases in Central Kalimantan, including 6 incidents at the Central Kalimantan Provincial Health and Calibration Laboratory (2022-2024). K3 is a program created as an effort to create a safe, healthy workplace, free from environmental pollution. Knowledge, attitudes, and motivation are closely related to the application of K3 culture. By having the right knowledge and attitude accompanied by high motivation in implementing the K3 culture to create a safe and productive environment. Research objectives to determine the relationship between knowledge and attitudes and motivation to implement the K3 culture of health workers at the UPT Health and Calibration Laboratory of Central Kalimantan Province. This research method uses a quantitative analytical research with a cross sectional approach. The research population is all health workers at the Central Kalimantan Provincial Health and Calibration Laboratory with a sample of 47 respondents taken using the total sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using the Spearman Rank test.. The results of the Demonstrated good (80.9%), adequate (14.9%), and less (4.3%) knowledge. The results of the attitude were very good (76.6%), good (19.1%), and poor (4.3%). High (80.9%), medium (14.9%) and low (4.3%) motivation results. The results of the study showed a significant relationship between knowledge and motivation ($p = 0.000; r = 0.875$) and attitude and motivation ($p = 0.000; r = 0.832$), both of which are in the category of very strong relationships.

Keywords: Knowledge, Attitude, Motivation, K3 Culture, Health Workers.

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Kemenkes RI, 2017; Sitepu, 2020). Dalam penerapan budaya K3 terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti pengetahuan yang memadai tentang K3, sikap positif terhadap keselamatan, serta motivasi yang tinggi untuk melaksanakan prosedur keselamatan merupakan kunci utama dalam menciptakan budaya K3 yang kuat. Rendahnya pengetahuan tentang sifat bahan kimia dan risiko kerja dapat meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan akibat kerja. Sikap yang kurang perduli terhadap K3 juga dapat menyebabkan pelanggaran prosedur keselamatan, yang berujung pada insiden yang tidak diinginkan. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam penerapan budaya K3. Motivasi yang tinggi akan mendorong petugas untuk selalu mematuhi prosedur keselamatan, menggunakan alat pelindung diri (APD) dengan benar, serta aktif berpartisipasi dalam program-program K3 di laboratorium. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan petugas mengabaikan aspek keselamatan, merasa enggan mengikuti pelatihan, serta kurang perduli terhadap risiko yang ada. Dengan adanya pengetahuan dan sikap yang baik tentang K3 disertai motivasi yang tinggi dalam penerapan budaya K3 dapat menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Kemenkes RI, 2017; Sitepu, 2020). Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan di laboratorium memiliki potensi bahaya secara fisik, kimia dan biologi. Potensial bahaya/hazard fisik antara lain mekanikal (benda tajam, lantai licin), elektrikal (listrik). Potensial bahaya/hazard kimia yaitu luka bakar pada kulit terkena bahan kimia tertentu.

Potensial bahaya/hazard biologi yaitu tertular penyakit infeksi baik dari pasien maupun rekan kerja baik secara kontak langsung seperti influenza, SARS CoV-2, dari darah/cairan tubuh pasien seperti Hepatitis, Human Immunodeficiency Virus (HIV) (Pelatihan Dasar K3 di Laboratorium Kesehatan, 2024)

Secara umum laboratorium kesehatan termasuk dalam kategori tempat kerja yang memiliki risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang cukup tinggi karena dalam proses kerjanya melakukan pengolahan terhadap spesimen klinis maupun sampel yang berasal mahluk hidup lain dimana material ini termasuk dalam kategori Bahan Berbahaya dan Beracun (B3). Selain itu di laboratorium kesehatan juga terdapat peralatan/mesin dengan teknologi tinggi serta penggunaan bahan-bahan kimia yang memerlukan prosedur yang baik. Oleh karena itu, penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik sangat diperlukan untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pengetahuan dan sikap tenaga kesehatan di laboratorium menjadi faktor penentu dalam menciptakan budaya K3 yang efektif. Menurut Sari (2020), pengetahuan dan sikap yang baik tentang K3 dapat meningkatkan kesadaran tenaga kesehatan akan pentingnya keselamatan, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk menerapkan praktik K3 yang aman. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan K3 seperti pendidikan, masa kerja, pengetahuan , sikap dan motivasi, di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Prov Kalteng masih ada tenaga kesehatan yang belum sepenuhnya melaksanakan K3 sesuai dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Pengetahuan, sikap dan motivasi memiliki keterkaitan yang erat dengan penerapan budaya K3 di laboratorium. Dengan memiliki pengetahuan dan sikap yang benar di sertai motivasi yang tinggi dalam menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), tenaga kesehatan di laboratorium dapat menjalankan perannya dengan maksimal untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi diri sendiri maupun lingkungan di laboratorium. Perlu kewaspadaan universal

dalam menerapkan K3 oleh semua tenaga kesehatan di laboratorium. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang hubungan pengetahuan dan sikap dengan motivasi melaksanakan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di Laboratorium Kesehatan Palangka Raya. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi petugas, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan implementasi budaya K3 di

<https://jurnal.ekaharap.ac.id/index.php/JDKK>

lingkungan UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan cross sectional, dengan variabel independen dan dependen dinilai secara serempak pada waktu yang bersamaan, dan tidak ada tindak lanjut (Nursalam, 2017)

1. HASIL

Tabel 1. Data Umum

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur	21-30 tahun	9	19,1
	31-40 tahun	15	31,9
	41-50 tahun	20	42,6
	> 50 tahun	3	6,4
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	31,9
	Perempuan	32	68,1
Pendidikan	D-3	22	46,8
	S1	19	40,4
	S2	6	12,8
Masa Kerja	< 3 tahun	11	23,4
	3-10 tahun	13	27,7
	> 10 Tahun	23	48,9
Kejadian Kecelakaan Kerja	Ya	7	14,9
	Tidak	40	85,1

- 1) Responden dengan umur terbanyak berumur 41-50 tahun sebanyak 20 responden (42,6%), dengan umur 31-40 tahun sebanyak 15 responden (31,9%), responden berumur 21-30 tahun sebanyak 9 responden (19,1%), dan responden yang paling sedikit berumur >50 tahun sebanyak 3 responden (6,4%).
- 2) Responden dengan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 32 responden (68,1%), dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden (31,9%).
- 3) Responden dengan pendidikan terbanyak adalah D-3 sebanyak 22 responden (46,8%), pendidikan S1 sebanyak 19 responden (40,4%), dan pendidikan S2 sebanyak 6 responden (12,8%).
- 4) Responden dengan masa kerja yang terbanyak adalah > 10 tahun sebanyak 23 responden (48,9%), 3-10 tahun sebanyak 13 responden (27,7%) dan <3 tahun sebanyak 11 responden (23,4%).
- 5) Responden yang tidak pernah mengalami kejadian kecelakaan kerja sebanyak 40 responden (85,1%), dan yang pernah mengalami kejadian kecelakaan kerja sebanyak 7 responden (14,9%).

Tabel 2. Hasil Identifikasi Pengetahuan Tenaga Kesehatan Tentang Budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan Dan Kalibrasi Provinsi kalimantan Tengah

Tingkat Pengetahuan	Frekuensi	Persentase
Kurang	2	4,3
Cukup	7	14,9
Baik	38	80,9
Total	47	100

Berdasarkan tabel diatas responden dengan sikap sangat baik sebanyak 36 responden (76,6%), responden dengan sikap baik sebanyak 9 responden (19,1%) dan responden dengan sikap kurang baik sebanyak 2 responden (4,3%).

Tabel 3. Hasil Identifikasi Sikap Tenaga Kesehatan Tentang Budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan Dan Kalibrasi Provinsi kalimantan Tengah

Sikap	Frekuensi	Persentase
Kurang Baik	2	4,3
Baik	9	19,1
Sangat Baik	36	76,6
Total	47	100

Berdasarkan tabel diatas responden dengan sikap sangat baik sebanyak 36 responden (76,6%), sikap baik sebanyak 9 responden (19,1%) dan responden dengan sikap kurang baik sebanyak 2 responden (4,3%).

Tabel 4. Hasil identifikasi Motivasi Tenaga Kesehatan Tentang Budaya K3 di UPT Laboratorium

Kesehatan Dan Kalibrasi Provinsi kalimantan Tengah

Motivasi	Frekuensi	Percentase
Rendah	2	4,3
Sedang	7	14,9
Tinggi	38	80,9
Total	47	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 38 responden (80,9%), motivasi sedang sebanyak 7 responden (14,9%) dan motivasi rendah sebanyak 2 responden (4,3%).

Tabel 5. Hasil Analisis Hubungan Pengetahuan tentang K3 dengan Motivasi melaksanakan Budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan kalibrasi Provinsi kalimantan Tengah

Tingkat Pengetahuan	Motivasi				P-value	Koefisien Korelasi
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Baik	Tinggi	37	1	0	0,000	0,875
	97.4%	2.6%	0.0%			
	Cukup	1	6	0		
	14.3%	85.7%	0.0%			
	Kurang	0	0	2		
	0.0%	0.0%	100.0%			
	Total	38	7	2		
	80.9%	14.9%	4.3%			

- 1) Responden dengan tingkat pengetahuan baik dengan motivasi tinggi sebanyak 37 responden (97,4%);
- 2) Responden dengan tingkat pengetahuan cukup dengan motivasi tinggi sebanyak 1 responden (14,3%); responden tingkat pengetahuan cukup dengan motivasi sedang sebanyak 6 responden (85,7%);
- 3) Responden tingkat pengetahuan kurang dengan motivasi sedang sebanyak 1 responden (2,6%); dan untuk responden dengan tingkat pengetahuan kurang dengan motivasi rendah sebanyak 2 responden (100%).
- 4) Berdasarkan hasil uji *Rank Spearman* didapatkan nilai *p value* 0,000 atau tingkat signifikansi $p < 0,05$, maka ada hubungan yang positif antara variabel tersebut bernilai signifikan. Dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,875 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antar kedua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Tabel 6. Hasil Analisis Hubungan Pengetahuan tentang K3 dengan Motivasi melaksanakan Budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan kalibrasi Provinsi kalimantan Tengah

Sikap	Motivasi				P-value	Koefisien Korelasi
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Sangat baik	Tinggi	35	1	0	0,000	0,776
	97.2%	2.8%	0.0%			
	Baik	3	6	0		
	33.3%	66.7%	0.0%			
	Kurang Baik	0	0	2		
	0.0%	0.0%	100.0%			
	Total	38	7	2		
	80.9%	14.9%	4.3%			

- 1) Responden dengan sikap sangat baik dengan motivasi tinggi sebanyak 35 responden (97,2%); responden dengan sikap sangat baik dengan motivasi sedang sebanyak 1 responden (2,8%); dan responden dengan sikap kurang baik dengan motivasi rendah sebanyak 0 responden (0,0%).
- 2) Responden dengan sikap baik dengan motivasi tinggi sebanyak 3 responden (33,3%); responden sikap baik dengan motivasi sedang sebanyak 6 responden (66,7%); dan untuk sikap baik dengan motivasi rendah sebanyak 0 responden (0,0%).
- 3) Responden dengan motivasi rendah sebanyak 2 responden (100%).
- 4) Berdasarkan hasil uji *Rank Spearman* didapatkan nilai *p value* 0,000 atau tingkat signifikansi $p < 0,05$, maka ada hubungan signifikan. Dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,776 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antar kedua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

2. PEMBAHASAN

Identifikasi Pengetahuan tenaga kesehatan tentang budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 47 responden, sebagian besar responden memiliki pengetahuan baik sebanyak 38 responden (80,9%), responden yang memiliki pengetahuan cukup sebanyak 7 responden (14,9%), dan berpengetahuan kurang sebanyak 2 responden (4,3%).

Menurut Masturoh & Anggita T (2018) pengetahuan merupakan hasil dari kata “tahu” yang memiliki arti kata lain mengerti atau memahami dan setelah seseorang memahami maka muncul objek tertentu. Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu (Notoatmodjo dalam Sukmayanti, 2018). Pengindraan terjadi melalui dari pancha indra manusia yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Hasil pengindraan menghasilkan pengetahuan yang sangat dipengaruhi oleh intesitas persepsi terhadap objek. Sebagian besar seseorang memperoleh pengetahuan dari indra pendengaran dan penglihatan. Menurut Listiani, 2015 Pengetahuan merupakan hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui indra yang dimilikinya sehingga menghasilkan pengetahuan. Pengindraan terjadi melalui pancha indra manusia mulai dari indra pendengaran, penglihatan, penciuman, perasa dan peraba. Listiani (2015), menyebutkan bahwa secara garis besar tingkat pengetahuan seseorang diantaranya, yaitu; tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Menurut Notoatmodjo (2018) ada tujuh faktor yang mempengaruhi pengetahuan, antara lain pendidikan, media masa, ekonomi dan sosial budaya, lingkungan, pengalaman, usia, dan pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 38 responden (80,9%) memiliki pengetahuan yang baik mengenai K3, yang secara teori dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan usia. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi seseorang dalam menyerap informasi dan memahami pengetahuan. Dimana diketahui

responden dalam penelitian ini berpendidikan tiggi (D-3, S1, S2), berkontribusi terhadap kemampuan responden dalam memahami, menerapkan, hingga mengevaluasi informasi terkait K3. Selain itu, pengalaman kerja yang cukup lama, terutama masa kerja lebih dari 10 tahun, berkontribusi signifikan dalam memperkaya pemahaman terkait prosedur K3. Faktor usia juga memiliki peranan penting, dimana mayoritas responden berada pada rentan usia dewasa (31-50 tahun) yang menurut teori perkembangan kognitif mendukung kedewasaan berfikir, kematangan mental, serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam konteks penerapan K3. Penelitian ini sejalan dengan Wibowo (2018) yang melaporkan bahwa usia dewasa berhubungan signifikan dengan tingkat pengetahuan K3, karena individu yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman kerja lebih lama dan tingkat kematangan kognitif yang lebih baik.

Identifikasi sikap tenaga kesehatan dalam melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 47 responden yang memiliki sikap sangat baik sebanyak 36 responden (76,6%), responden dengan sikap baik sebanyak 9 responden (19,1%) dan responden dengan sikap kurang baik sebanyak 2 responden (4,3%).

Menurut Notoatmodjo (2018, p.54), sikap adalah respon tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu, yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan. Sikap dapat juga diartikan sebagai aspek atau penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek (Rinaldi, 2016). Menurut Sarwono (2000), sikap adalah kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sedangkan menurut Syah (2003), sikap adalah gejala internal yang berdimensi afektif berupa kecenderungan untuk mereaksi atau merespon dengan cara yang relatif tetap terhadap objektif. Menurut Azwar (2019), mengemukakan ada enam faktor yang mempengaruhi sikap antara lain faktor pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, faktor pengaruh kebudayaan, media sosial, lembaga pendidikan dan lembaga agama, dan emosional..

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap sangat baik terhadap K3 yakni 36 responden (76,6%), yang secara teori dipengaruhi beberapa faktor penting, antara lain pengalaman kerja, pengaruh orang yang dianggap penting (significant others), dan budaya keselamatan yang berkembang di lingkungan kerja. Pengalaman kerja yang lebih lama terbukti mendorong individu memiliki persepsi risiko yang lebih tinggi dan membentuk sikap yang lebih positif terhadap kepatuhan K3 (Putra & Nugroho, 2020). Selain itu, keberadaan atasan atau rekan kerja senior yang dijadikan role model turut membentuk norma subjektif yang memengaruhi sikap dan niat individu dalam melaksanakan budaya K3 (Prakoso & Fatah, 2018). Pengaruh signifikan juga datang dari budaya keselamatan yang tertanam dalam organisasi, yang mencerminkan nilai, keyakinan, dan praktik bersama dalam menciptakan perilaku aman. Budaya yang kuat dalam hal keselamatan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk internalisasi sikap profesional terhadap prosedur K3, sebagaimana didukung oleh penelitian Prasetyo (2020), Saputra (2019), dan Lestari (2021) yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya keselamatan, semakin tinggi pula sikap positif pekerja terhadap penerapan K3. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi, termasuk laboratorium kesehatan, untuk memperkuat budaya keselamatan serta memperhatikan faktor-faktor personal dan sosial yang berpengaruh, guna menciptakan sikap yang mendukung perilaku kerja yang aman dan berkelanjutan.

Identifikasi motivasi tenaga kesehatan melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 38 responden (80,9%), motivasi sedang sebanyak 7 responden (14,9%) dan motivasi rendah sebanyak 2 responden (4,3%).

Menurut Afandi (2021), motivasi merupakan keinginan yang muncul karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, senang, dan bersungguh-sungguh (Afandi, 2021). Malayu SP Hasibuan (2015) mendefinisikan

<https://jurnal.ekaharap.ac.id/index.php/JDKK>

motivasi sebagai upaya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dan memberikan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengertian motivasi menurut Winardi (2016) adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang secara signifikan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti masa kerja dan tingkat pendidikan. Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yang mencerminkan akumulasi pengalaman kerja dan berdampak pada peningkatan kesadaran serta motivasi terhadap prosedur keselamatan, sebagaimana didukung oleh Layek & Koodamara (2024) dan Fitriani (2019), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memperkuat hubungan antara motivasi dan performa kerja serta mendorong kesadaran lebih tinggi terhadap K3. Di samping itu, tingkat pendidikan juga berperan penting dalam membentuk motivasi kerja, karena pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan kapasitas individu dalam memahami risiko, SOP, dan pentingnya penerapan K3. Hal ini sesuai dengan pandangan Notoatmodjo (2012) yang menyebutkan bahwa pendidikan memengaruhi pengetahuan, sikap, dan perilaku seseorang terhadap kesehatan kerja. Dalam konteks laboratorium ini, mayoritas tenaga kesehatan memiliki latar belakang pendidikan tinggi (D-3 hingga S2), yang secara teoritis mendukung terbentuknya motivasi kuat untuk mematuhi peraturan dan prosedur K3. Penelitian Santoso (2018) juga membuktikan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan signifikan dengan motivasi dan kepatuhan terhadap pelaksanaan K3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja yang lama dan tingkat pendidikan yang tinggi merupakan dua faktor penting yang saling mendukung dalam membentuk motivasi kuat tenaga kesehatan untuk menjalankan budaya K3 secara konsisten dan profesional.

Analisis hubungan antara pengetahuan tentang K3 dengan motivasi melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil uji Rank Spearman, diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Keputusan ini sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, yaitu jika $p < \alpha (0,05)$ maka H_1 diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,875 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat kuat dan bersifat positif, yang berarti peningkatan pada satu variabel cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya.

Menurut Thomas dan Gupta (2022) mengintegrasikan berbagai teori motivasi seperti Theory of Reasoned Action, Self-Determination Theory, dan Expectancy Value Theory, memperkuat kesimpulan bahwa pengetahuan memfasilitasi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam berbagai pengetahuan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan perilaku bertanggung jawab. Perilaku kesehatan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor predisposisi (pengetahuan, sikap, kepercayaan, nilai yang mendorong motivasi), faktor pendukung (enabling factors) seperti sarana dan prasarana, serta faktor penguat (reinforcing factors) seperti dukungan sosial. Selain itu, Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000) menjelaskan bahwa motivasi dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam teori ini, pengetahuan dan pemahaman terhadap tujuan suatu tindakan akan meningkatkan motivasi intrinsik; individu yang memahami mengapa suatu tindakan penting dilakukan akan lebih termotivasi untuk melakukannya. Dengan kata lain, semakin baik pemahaman atau pengetahuan seseorang, semakin besar pula motivasi internal yang terbentuk. Hal ini sejalan dengan pendapat Ramadhan & Marissa (2015) yang menegaskan bahwa pengetahuan merupakan variabel penting yang memengaruhi minat dan dorongan (motivasi) individu untuk berperilaku sesuai standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan teori motivasi yang menyatakan bahwa pemahaman yang baik terhadap suatu perilaku akan memperkuat

<https://jurnal.ekaharap.ac.id/index.php/JDKK>

motivasi internal untuk melaksanakannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan yang tinggi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan signifikan dalam membentuk motivasi tenaga kesehatan untuk menerapkan budaya K3 secara konsisten. Pengetahuan yang baik ini tidak hanya berdiri sendiri, tetapi terbentuk melalui kontribusi beberapa faktor, antara lain tingkat pendidikan, masa kerja, dan usia. Mayoritas responden di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang secara teoritis mendukung peningkatan kapasitas kognitif dalam memahami informasi K3, sebagaimana dijelaskan oleh Notoatmodjo (2012) dan dibuktikan oleh penelitian Sari (2021). Di samping itu, masa kerja lebih dari 10 tahun pada hampir separuh responden turut memperkuat pembentukan pengetahuan melalui pengalaman langsung di lingkungan kerja, memperkaya pemahaman tentang risiko serta prosedur keselamatan, seperti dikemukakan oleh Putra dan Nugroho (2020). Faktor usia juga menjadi determinan penting dalam membentuk kematangan dan kedewasaan berpikir, yang mendorong tenaga kesehatan lebih mampu menyerap dan menginternalisasi nilai-nilai keselamatan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan K3 yang tinggi pada tenaga kesehatan di laboratorium ini merupakan hasil dari kombinasi pendidikan, pengalaman kerja, dan kedewasaan usia, yang secara sinergis menciptakan motivasi kuat untuk melaksanakan budaya K3. Motivasi ini tercermin dalam perilaku kerja aman, seperti penerapan SOP, kepatuhan terhadap kebijakan K3, partisipasi dalam pelatihan keselamatan, serta penggunaan alat pelindung diri (APD), yang kesemuanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bebas risiko bagi individu maupun organisasi.

Analisis hubungan antara sikap K3 dengan motivasi melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil uji Rank Spearman didapatkan nilai p value 0,000 atau tingkat signifikansi $p < 0,05$, maka membuktikan ada hubungan yang positif antara variabel tersebut bernilai signifikan. Dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,776 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antar kedua variabel. Sesuai dengan kriteria keputusan hipotesis jika

$p < \alpha$ (0,05), maka H₂ diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, sehingga terdapat hubungan sikap dengan motivasi melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

Menurut Vinodkumar & Bhasi, kombinasi positif dari sikap dan pengetahuan memperkuat motivasi, yang kemudian mendorong perilaku aman seperti compliance (ketaatan atau kepatuhan) dan partisipasi aktif dalam K3. Menurut teori Herzberg tentang motivasi dua faktor (motivator dan Hygiene) menyiratkan bahwa sikap seseorang, yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivator) seperti pengakuan, pencapaian, dan peluang berprestasi, sangat berkaitan dengan tingkat motivasi yang mereka miliki. Sikap positif terhadap elemen-elemen ini mendorong motivasi intrinsik yang kuat untuk berprestasi, berkembang, dan bekerja lebih baik. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi sikap untuk mendorong (memotivasi) tenaga kesehatan dalam melaksanakan budaya K3 yaitu pengetahuan yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan teori yang menyatakan bahwa sikap positif memperkuat motivasi untuk patuh dan aktif dalam penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian ini memperkuat bukti bahwa tenaga kesehatan dengan sikap positif terhadap K3 cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan budaya keselamatan dibandingkan dengan mereka yang bersikap negatif, sebagaimana juga ditunjukkan dalam penelitian Chairil (2014) di Puskesmas Pembantu Pekanbaru. Sikap positif tersebut terbentuk melalui interaksi berbagai faktor, termasuk pengalaman kerja, pengaruh sosial dari orang yang dianggap penting, serta nilai-nilai budaya organisasi. Pengalaman kerja memungkinkan individu memperoleh pemahaman nyata terhadap risiko di lingkungan kerja, seperti paparan bahan kimia atau cedera alat tajam, yang secara bertahap membentuk sikap realistik dan proaktif terhadap keselamatan. Selain itu, pengaruh dari atasan, rekan kerja senior, dan figur panutan menciptakan norma subjektif yang mendukung pembentukan sikap positif melalui mekanisme teladan dan dukungan sosial. Nilai-nilai budaya organisasi yang menekankan pentingnya keselamatan juga turut memperkuat

<https://jurnal.ekaharap.ac.id/index.php/JDKK>

internalisasi perilaku aman, menjadikan sikap positif sebagai pendorong utama motivasi intrinsik untuk menerapkan prosedur K3 secara konsisten. Hal ini sejalan dengan konsep Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), yang menekankan pentingnya dorongan internal dalam mendukung perilaku yang berkelanjutan. Penelitian Marisa & Zainal (2024) juga menunjukkan bahwa pengaruh pimpinan dan rekan kerja berkorelasi dengan motivasi penerapan K3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sikap tenaga kesehatan terhadap pelaksanaan K3 merupakan hasil dari proses yang kompleks, yang apabila dioptimalkan melalui strategi pelatihan, pembinaan budaya keselamatan, dan dukungan kepemimpinan, dapat meningkatkan motivasi dan kepatuhan tenaga kesehatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas risiko.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Hasil identifikasi pengetahuan tenaga kesehatan tentang budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah didapatkan bahwa responden memiliki tingkat pengetahuan baik sebanyak 38 responden (80,9%), pengetahuan cukup sebanyak 7 responden (14,9%), dan pengetahuan kurang sebanyak 2 responden (4,3%).
- 2) Hasil identifikasi sikap tenaga kesehatan tentang budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah didapatkan bahwa responden memiliki sikap yang sangat baik sebanyak 36 responden (76,6%), sikap baik sebanyak 9 responden (19,1%), dan sikap kurang baik 2 responden (4,3%).
- 3) Hasil identifikasi motivasi tenaga kesehatan melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah didapatkan bahwa responden memiliki motivasi yang tinggi sebanyak 38 responden (80,9%), motivasi sedang sebanyak 7 responden (14,9%), dan motivasi rendah sebanyak 2 responden (4,3%).
- 4) Hasil analisis hubungan antara pengetahuan tentang K3 dengan motivasi melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan

Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah didapatkan nilai signifikansi $\rho = 0,000$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga terdapat hubungan pengetahuan dengan motivasi tenaga kesehatan di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah dengan kekuatan sangat kuat.

5) Hasil analisis hubungan antara sikap tentang K3 dengan motivasi melaksanakan budaya K3 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah didapatkan nilai signifikansi $\rho = 0,000$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga terdapat hubungan pengetahuan dengan motivasi tenaga kesehatan di UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah dengan kekuatan sangat kuat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada Kepala UPT Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Provinsi Kalimantan Tengah dan tenaga Kesehatan yang telah mendukung dan membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A., & Hidayat, H. (2017). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Salemba Medika.
- Adebayo, E. T., Adebisi, A., Abidoye, A., Aluko, O. O., Ewegbemi, M. K., & Popola, O. (2016). Knowledge and motivation toward occupational health and safety practices among health care workers in Nigeria. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), 112–120.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Ahmad, I. (2016). Penerapan guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Office*, 2(2), 1–2.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar.
- <https://jurnal.ekaharap.ac.id/index.php/JDKK>
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). Kecelakaan kerja makin marak dalam lima tahun terakhir. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/be Rita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fauziah, S., & Rachmawati, A. (2019). Pengaruh pendidikan terhadap kepatuhan K3 di industri manufaktur. *Jurnal K3 Indonesia*, 5(2), 101–108.
- Fitriani, N. (2019). Hubungan usia dan masa kerja terhadap kepatuhan penerapan K3. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 85–93.
- Halim, L. N., & Panjaitan, T. W. (2016). Perancangan dokumen hazard identification risk assessment risk control (HIRARC) pada perusahaan furniture: Studi kasus. *Jurnal Titra*, 279–284.
- Hartati, D. (2020). Hubungan tingkat pendidikan dengan motivasi penerapan K3 di laboratorium. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 44–52.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Prakoso, J. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman pada pekerja laboratorium PT X tahun 2022. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kemenkes RI. (2016). *Standar keselamatan dan kesehatan kerja perkantoran Nomor 48*.
- Kemenkes RI. (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 52 tentang keselamatan dan kesehatan kerja di fasilitas pelayanan kesehatan*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). *Pelatihan dasar kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium kesehatan*.
- Kurniawan, V. E., & Sulianto, B. (2019). Hubungan masa kerja dengan kejadian infeksi saluran pernapasan akut (ISPA)

- pada pekerja mebel. *Jurnal Kesehatan*, 2, 76–81.
- Layek, S., & Koodamara, N. (2024). The moderating effect of work experience on the motivation–performance relationship. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 12(3).
- Listiani. (2015). Pengetahuan dan sikap mahasiswa kesehatan tentang pencegahan COVID-19 di Indonesia. Purwosari.
- Mandailina, V., & Pramita, D. (2022). Uji hipotesis menggunakan software JASP sebagai upaya peningkatan kemampuan teknik analisa data pada riset mahasiswa. *Journal of Character Education Society*, 5(2), 512–519. <https://doi.org/10.31764/jces.v5i2.6109>
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan: Konsep sampling dan uji hipotesis*. Jakarta: Media Publishing.
- Musturoh, I., & Anggita, T. N. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Novianingsih, R., Purnamaningsih, N., & Prahesti, R. (2022). Gambaran motivasi donor darah pada pendonor sukarela di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Sleman tahun 2021. Retrieved from <http://jurnal.poltekkespadang.ac.id/ojs/index.php/jsm/article/view/375/116>
- Nursalam. (2015). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: Pendekatan praktis* (4th ed.). Salemba Medika.
- Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012. *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Novitasari, D., Fahmi, K., Mustofa, A., Rochmad, I., & Wahyuni, I. S. (2021). Peningkatan keselamatan kerja melalui pelatihan ISO 45001:2018 sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada industri manufaktur di Tangerang. *Journal of Community Service and Engagement*, 1(2), 1–6. <https://jocosae.org/index.php/jocosae/article/view/8>
- Putra, A., & Nugroho, B. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepatuhan K3. *Jurnal K3*, 8(2), 101–109.
- Ramadhan, R., & Marissa, M. (2015). Hubungan pengetahuan dengan motivasi kerja dalam penerapan K3 di laboratorium kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 55–63.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya. *E-Jurnal Katalogis*, 4(10), 160–167.
- Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Al-Fatah*, 17(31).
- Santoso, B. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi penerapan K3. *Jurnal Manajemen K3*, 4(1), 33–42.
- Sari, D., & Atiqoh, N. S. (2020). Hubungan antara pengetahuan masyarakat dengan kepatuhan penggunaan masker sebagai upaya pencegahan penyakit COVID-19 di Ngronggah. *Infokes Journal*, 10(1), 52–55.
- Sari, R. (2021). Analisis hubungan tingkat pendidikan dengan pengetahuan K3 pada tenaga laboratorium. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 23–34.
- Sarwono. (2000). *Pengantar psikologi umum*. N.V Bulan.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sholihah, N., & Kuncoro, E. A. (2014). Budaya organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap disiplin kerja dalam pemakaian alat pelindung diri (APD) pada karyawan. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/361294214>
- Sihombing, T. P. J. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. *Jurnal Operational Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 6(2), 220–237.
- Sinde, N. S. (2014). Gambaran pengetahuan sikap dan motivasi mengenai donor darah pada donor darah sukarela di Unit Donor Darah Kota Pontianak tahun 2013. Universitas Tanjungpura Pontianak. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jfk/article/viewFile/5268/5429>
- Sitepu, Y. R. B., & Simanungkalit, J. N. (2020). Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan pengendalian risiko menggunakan analisis metode HIRARC. *Jurnal Penelitian Perawat*, 2(4), 495–504.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Zifatama Publishing.