

**PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF MANAJEMEN HSE  
(HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENT) TERHADAP PERUBAHAN  
PERILAKU PADA KARYAWAN MEKANIK PT ALTRAK 1978  
LAMPUNG**

**(Tesis)**

**Oleh**

**DEVANI OKTAVIANI  
2226031011**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

**PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF MANAJEMEN HSE  
(HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENT) TERHADAP PERUBAHAN  
PERILAKU PADA KARYAWAN MEKANIK PT ALTRAK 1978  
LAMPUNG**

**Oleh**

**DEVANI OKTAVIANI  
2226031011**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

**Pada**

**Jurusan Magister Ilmu Komunikasi  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF MANAJEMEN HSE (HEALTH, SAFETY, AND ENVIRONMENT) TERHADAP PERUBAHAN PERILAKU KARYAWAN MEKANIK PT ALTRAK 1978 LAMPUNG**

**Oleh:**

**DEVANI OKTAVIANTI**

Permasalahan dalam menciptakan kesadaran mengenai pentingnya K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) adalah mengajak semua karyawan untuk tetap konsisten mengikuti peraturan. Minimnya pemahaman karyawan mengenai K3 bisa menimbulkan kecelakaan kerja dan dampak negatif untuk kesejahteraan pekerja. Terkait pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, komunikasi persuasif merupakan salah satu bentuk komunikasi yang efektif digunakan untuk mengedukasi K3 pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi persuasif manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung. Penelitian ini menggunakan teori komunikasi persuasif dari Hovland, Janis, Kelley dan teori AIDDA tentang perubahan perilaku. Penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan survei eksplanatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 72 karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung. Dari hasil sebaran kuesioner diolah menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel komunikasi persuasif (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel perubahan perilaku (Y) yaitu sebesar 64,9% sedangkan 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain variabel komunikasi persuasif (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel perubahan perilaku (Y).

*Kata Kunci : Komunikasi Persuasif, Perubahan Perilaku, Kesehatan, keselamatan kerja*

## ABSTRACT

### **PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF MANAJEMEN HSE (HEALTH, SAFETY, AND ENVIRONMENT) TERHADAP PERUBAHAN PERILAKU KARYAWAN MEKANIK PT ALTRAK 1978 LAMPUNG**

Oleh:

**DEVANI OKTAVIANI**

*The problem in creating awareness of the importance of K3 (Occupational Health and Safety) is to encourage all employees to consistently follow the regulations. The lack of employee understanding of K3 can cause work accidents and negative impacts on worker welfare. Related to the prevention of work accidents, persuasive communication is one form of communication that is effectively used to educate K3 to employees. The purpose of this study was to determine how the influence of HSE management persuasive communication on behavioral changes in mechanical employees of PT Altrak 1978 Lampung. This study uses the persuasive communication theory of Hovland, Janis, Kelley and the AIDDA theory of behavioral change. This study uses the probability sampling method with an explanatory survey. The data collection technique used in this study was using a questionnaire distributed to 72 mechanical employees of PT Altrak 1978 Lampung. The results of the questionnaire distribution were processed using multiple regression analysis. The results of this study are that the persuasive communication variable (X) simultaneously influences the behavioral change variable (Y) which is 64.9% while 35.1% is influenced by other variables not examined in this study. Sig. value. is 0.000. Because the Sig. value is  $0.000 < 0.05$ , then according to the basis for decision making in the F test, it can be concluded that the hypothesis is accepted, in other words, the persuasive communication variable (X) simultaneously (together) influences the behavioral change variable (Y).*

*Keywords: Persuasive Communication, Behavior Change, Health, work safety.*

Judul Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF MANAJEMEN  
HSE (HEALTHY, SAFETY, ENVIRONMENT) TERHADAP  
PERUBAHAN PERILAKU KARYAWAN MEKANIK PT  
ALTRAK 1978 LAMPUNG

Nama Mahasiswa : **Devani Oktavianti**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2226031011

Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Prof. Dr. Andy Corry Wardhani, M.Si**  
NIP. 19627161988031001

**Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si**  
NIP. 19760821200003001

**MENGETAHUI**

Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Lampung

**Dr. Tina Kartika, S.Pd., M.Si**  
NIP. 197303232006042001

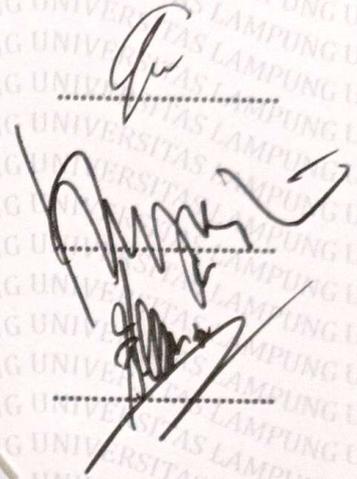
**PENGESAHAN**

1. Tim Pengujii

Ketua : **Prof. Dr. Andy Corry Wardhani, M.Si.**

Sekretaris : **Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.**

Pengujii Utama : **Dr. Tina Kartika, S.Pd., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.**  
NIP. 19760821200003001



3. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Lampung



**Prof. Dr. Murhadi, M.Si.**  
NIP. 196403261989021001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 20 Februari 2025

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devani Oktavianti  
NPM : 2226031011  
Jurusan : Ilmu Komunikasi  
Alamat : Jl. Jaya 7 Perumahan Lematang Indah II Kota Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Persuasif Manajemen HSE (Healthy, Safety, Environment) Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan Mekanik PT Altrak 1978 Lampung” adalah benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri, bukan plagiat (milik orang lain) ataupun dibuat oleh orang lain.

Apabila dikemudian hari hasil penelitian atau tugas akhir saya ada pihak-pihak yang merasa keberatan, maka saya akan bertanggung jawab dengan peraturan yang berlaku dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam keadaan tekanan dari pihak manapun.

Bandar Lampung, 20 Februari 2025  
Yang membuat pernyataan



*Devani*  
Devani Oktavianti  
NPM 2226031011

## **RIWAYAT HIDUP**



Nama lengkap penulis adalah Devani Oktavianti, lahir di Palembang pada tanggal 2 Oktober 1999, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Isman Warsa, SH dan Herli Mulyati, S.Pd. Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh adalah Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 101 Kota Palembang dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 16 Kota Palembang dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 8 Kota Palembang dan lulus pada tahun 2017. Penulis juga menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya lulus pada tahun 2021 dan melanjutkan pendidikan di Magister Ilmu Komunikasi Pascasarjana FISIP Universitas Lampung pada tahun 2022.

## **MOTTO**

**Berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang  
berbuat baik  
[QS. Al-Baqarah: 195]**

*Be brave. Be loving. Be brilliant. Be beautiful*

**[Devani Oktavianti]**

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji bagi Allah SWT, shalawat serta salam atas Nabi Besar Muhammad SAW, penulis persembahkan tesis ini kepada:

1. Diri sendiri, yang telah mewujudkan mimpi untuk melanjutkan studi S-2 dan menggapai gelar M.I.Kom.
2. Kedua orangtua tercinta, Mama Herli Mulyati, S.Pd. dan Papa Isman Warsa, SH.  
Aku persembahkan dan dedikasikan gelar ini untuk kedua orangtuaku tercinta.
3. Almamater, Universitas Lampung.

## SANWACANA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Puji dan Syukur Kehadirat Allah Swt., atas segala rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Persuasif Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan Mekanik PT Altrak 1978 Lampung” sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pembelajaran dan meraih Gelar Magister Ilmu Komunikasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasul Allah sekaligus manusia paling berpengaruh di dunia, Nabi Muhammad Saw. Shalawat dan salam juga tersampaikan kepada keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang senantiasa menjalankan dan menjaga sunah-sunahnya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing dalam proses penulisan tesis ini kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M. selaku rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung sekaligus sebagai dosen Pembimbing II (Pendamping). Saya berterima kasih telah memberikan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan, khususnya dalam menyusun rancangan tesis dalam perspektif komunikasi persuasif, beberapa masukan terkait riset dan penelitian saya pada bidang Ilmu Komunikasi.
4. Dr. Tina Kartika, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

sekaligus sebagai Dosen Penguji Utama. Saya berterima kasih atas bimbingan dan arahan yang saya dapatkan mulai dari pembelajaran akademik, beragam masukan terkait penelitian, serta motivasi.

5. Prof. Dr. Andy Corry Wardhani, M.Si. selaku dosen Pembimbing I (Utama), terima kasih banyak atas bimbingannya dan pengalaman yang saya dapatkan mulai dari pembelajaran akademik dan beragam masukan terkait penelitian serta motivasi untuk terus melanjutkan studi.
6. Seluruh Dosen Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., ibu Dr. Tina Kartika, M.Si., Prof. Dr. Andy Corry Wardhani, M.Si., Bapak Dr. Abdul Firman Ashaf, M.Si., Bapak Ibrahim Besar, M.Si. yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu khususnya mengenai kajian ilmu komunikasi.
7. Mama dan papa tercinta, terima kasih yang setinggi-tingginya atas segala doa, dukungan, dan cinta kasih yang selalu diberikan. Terima kasih sudah mendampingi semua proses perjalanan pendidikan magister saya dan memberi saya kesempatan dan pengalaman dalam melanjutkan pendidikan strata kedua (S2).
8. Kakak tercinta Dani Ardi yang selalu menjadi penyemangat dan selalu memberikan perhatian kepada saya setiap waktu.
9. Bapak Harry Djauhari selaku Branch Head PT Altrak 1978 Lampung yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian pada HSE PT Altrak 1978 Lampung, serta terima kasih atas motivasi yang selalu diberikan untuk menyelesaikan pendidikan magister.
10. Sobat kereta rajabasa, Annisa Dwi Kurnia dan Ernaldi Gustrin Pratama. Terima kasih sudah membuat perjalanan pulang pergi rute lampung – Palembang terasa sangat menyenangkan. Terima kasih sobat Palembangku sudah membuat perantauan ini penuh dengan keberanian dan sangat berkesan.
11. Teman-teman MIKOM 22 yang telah memberikan kenangan yang sangat indah dan pengalaman bersama penulis yang selalu saling menguatkan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>SANWACANA.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pikir.....	9
1.6 Hipotesis.....	12
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Komunikasi Persuasif.....	16
2.2.1 Pendekatan Komunikasi Persuasif.....	18
2.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi Persuasif.....	19
2.2.3 Prinsip-Prinsip Komunikasi Persuasif.....	19
2.3 Perubahan Perilaku Teori AIDDA.....	20
2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	22

2.4.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	23
2.4.2 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja .....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Paradigma Penelitian.....	26
3.2 Metode Penelitian .....	26
3.3 Variabel Penelitian .....	27
3.4 Definisi Konseptual.....	27
3.5 Definisi Operasional.....	28
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	33
3.7 Populasi dan Sampel .....	33
3.7.1 Populasi .....	33
3.7.2 Sampel .....	34
3.8 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.8.1 Jenis – Jenis Data .....	34
3.9 Metode Penelitian Data .....	34
3.10 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.10.1 Uji Validitas .....	35
3.10.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.11 Teknik Analisis Data.....	43
3.12 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.12.1 Uji Multikolinieritas .....	43
3.12.2 Uji Heteroskedastisitas .....	43
3.12.3 Uji Normalitas.....	44
3.12.4 Uji Linearitas .....	44
3.13 Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
3.13.1 Koefisien Determinasi .....	45
3.13.2 Uji Simultan F.....	45
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Profil PT Altrak 1978. ....	47
4.2 Tujuan Perusahaan.....	48
4.3 Karakteristik Partisipan.....	50

4.3.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
4.4 Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	50
4.5 Hasil Perhitungan .....	79
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.5.1.1 Uji Normalitas.....	79
4.5.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.5.1.3 Uji Multikolinieritas .....	82
4.5.1.4 Uji Linearitas.....	84
4.5.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
4.5.2.1 Koefisien Determinasi .....	91
4.5.2.2 Uji F (Simultan) .....	92
4.5.2.3 Uji T Parsial .....	93
4.5.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	99
4.6 Pembahasan.....	110
4.6.1 Pengaruh Keahlian Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan .....	111
4.6.2 Pengaruh Kepercayaan Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan...	112
4.6.3 Pengaruh Daya Tarik Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan ....	113
4.6.4 Pengaruh Gaya Pesan Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan....	114
4.6.5 Pengaruh Daya Tarik Pesan Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan.....	116
4.6.6 Pengaruh Kejelasan Pesan Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan.....	117
4.6.7 Pengaruh Kemudahan Dibujuk Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan.....	118
4.6.8 Pengaruh Sikap Semula Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan.	119
4.6.9 Pengaruh Intelegensia Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan ...	120
4.6.10 Pengaruh Harga Diri Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan ...	121
4.6.11 Pengaruh Kepribadian Manajemen HSE Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan.	122
<b>BAB V . SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>125</b>
5.1 Simpulan .....	125
5.2. Saran .....	126

**DAFTAR PUSTAKA ..... 127**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3.1 : Definisi Operasional.....	29
Tabel 3.2 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Keahlian .....	36
Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepercayaan .....	36
Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Daya Tarik.....	37
Tabel 3.5 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Pesan .....	37
Tabel 3.6 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Daya Tarik Pesan.....	37
Tabel 3.7 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kejelasan Pesan .....	37
Tabel 3.8 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kemudahan Dibujuk.....	38
Tabel 3.9 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Sikap Semula.....	38
Tabel 3.10 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Intelegensia.....	38
Tabel 3.11 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Harga Diri.....	39
Tabel 3.12 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepribadian .....	39
Tabel 3.13 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Attention</i> (Perhatian) .....	39
Tabel 3.14 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Interest</i> (Ketertarikan).....	40
Tabel 3.15 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Desire</i> (Keinginan) .....	40
Tabel 3.16 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Decision</i> (Keputusan).....	40
Tabel 3.17 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Action</i> (Tindakan) .....	41
Tabel 3.18 : Interpretasi Tingkat Reliabilitas.....	42
Tabel 3.19 : Hasil Interpretasi Tingkat Reliabilitas.....	42
Tabel 4.1 : Karyawan PT Altrak 1978 Lampung .....	49
Tabel 4.2 : Karakteristik Partisipan .....	50
Tabel 4.3 : Kriteria Penelitian Berdasarkan Rata-Rata Skor .....	51

Tabel 4.4 : Pembicara HSE Menguasai Materi K3. ....	52
Tabel 4.5 : Pembicara HSE Memiliki Kemampuan Menjawab Semua Pertanyaan K3. ....	53
Tabel 4.6 : Pembicara HSE Berpengalaman Serta Memiliki Pengetahuan K3.....	54
Tabel 4.7 : Kesesuaian Informasi dan Kenyataan Yang Disampaikan Pemateri HSE.....	55
Tabel 4.8 : Manajemen HSE Bersikap Ramah, Penuh Perhatian.....	55
Tabel 4.9 : Manajemen HSE Melaksanakan Seluruh Tugas, Fungsi, Serta Tanggung Jawab.....	56
Tabel 4.10 : Pemateri HSE Tidak Kaku Dalam Menyampaikan Materi .....	57
Tabel 4.11 : Pemateri HSE berpakaian dan berpenampilan rapi.....	58
Tabel 4.12 : Materi Yang Disampaikan Pemateri HSE Mudah Untuk Diingat .....	59
Tabel 4.13 : Materi Yang Disampaikan Oleh Pemateri HSE Sangat Mudah Diterapkan .....	59
Tabel 4.14 : Pemateri HSE Menyelipkan Humor.....	60
Tabel 4.15 : Intonasi Suara Saat Menyampaikan Materi Sangat Mudah Untuk Didengar.....	61
Tabel 4.16 : Mudah Dibujuk Atau Dipengaruhi Orang Lain. ....	62
Tabel 4.17 : Kepercayaan Diri Yang Tinggi.....	63
Tabel 4.18 : Tidak Ragu Dalam Mengambil Keputusan .....	64
Tabel 4.19 : Mudah Dalam Memahami Materi Pelajaran.....	65
Tabel 4.20 : Mengatasi Masalah Dengan Baik.....	65
Tabel 4.21 : Beradaptasi Dengan Lingkungan atau Situasi Baru.....	66
Tabel 4.22 : Mudah Menerima Pendapat .....	67
Tabel 4.23 : Mudah Menerima Kritik.....	67
Tabel 4.24 : Introspeksi Diri .....	68
Tabel 4.25 : Membela Diri Jika Ada Pendapat Yang Tidak Sesuai .....	68
Tabel 4.26 : Bersikap ramah .....	69
Tabel 4.27 : Ekstrovert.....	70
Tabel 4.28 : Introvert.....	70
Tabel 4.29 : Tertarik Untuk Mendengarkan Pemaparan Materi K3.....	71
Tabel 4.30 : Tertarik Terhadap Visualisasi Pemateri HSE .....	72
Tabel 4.31 : Tertarik Untuk Membaca Ulang Materi HSE.....	73
Tabel 4.32 : Tertarik Untuk Mengetahui Jenis Alat - Alat <i>Safety</i> HSE.....	73
Tabel 4.33 : Tertarik Menanyakan Lebih Dalam Mengenai Kecelakaan Kerja.....	74
Tabel 4.34 : Keinginan Menggunakan Alat Pelindung Diri K3.....	75

Tabel 4.35 : Keinginan Selalu Mengikuti Pelatihan Yang Diadakan Manajemen HSE.....	76
Tabel 4.36 : Mencoba Memahami Materi K3.....	77
Tabel 4.37 : Memakai Alat Pelindung Diri Saat Bekerja .....	78
Tabel 4.38 : Merealisasikan Materi K3 Pada Saat Bekerja .....	78
Tabel 4.39 : Coefficients.....	81
Tabel 4.40 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	82
Tabel 4.41 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	83
Tabel 4.42 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*Keahlian .....	85
Tabel 4.43 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*Kepercayaan, .....	85
Tabel 4.44 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*DayaTarik .....	86
Tabel 4.45 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*GayaPesan .....	86
Tabel 4.46 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*DayaTarikPesan .....	87
Tabel 4.47 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*KejelasanPesan .....	87
Tabel 4.48 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*KemudahanDibujuk. ....	88
Tabel 4.49 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*SikapSemula .....	88
Tabel 4.50 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*Intelegensia .....	89
Tabel 4.51 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*HargaDiri.....	89
Tabel 4.52 : Tabel Anova PerubahanPerilaku*Kepribadian .....	90
Tabel 4.53 : Hasil Uji Linearitas .....	90
Tabel 4.54 : Model Summary.....	91
Tabel 4.55 : Anova .....	92
Tabel 4.56 : Coefficients.....	93
Tabel 4.57 : Coefficients Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linear Berganda .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Basic Beliefs PT Altrak 1978.....	48
Gambar 4.2 : Test Kolmogorov Sminorv .....	79
Gambar 4.3 : Uji Normalitas .....	80

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan untuk menjalankan aktivitas yang ada di dalamnya. Hal tersebut terkait dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang akan dicapai. Perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia yang memadai untuk pengelolaan sumber. Perusahaan yang sukses akan menjadikan karyawannya sebagai asset yang perlu dilindungi, sesuai dengan Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 1 mengenai keselamatan kerja “bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.”

Menurut (Hamali, 2018), sistem manajemen di dalam kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, serta sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian dan pemeliharaan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dalam hal pengendalian resiko yang berkaitan dengan aktivitas kerja agar terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, serta produktif.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan di dalam diri masing - masing individu karyawan, melalui adanya pelatihan dan pembinaan yang baik agar sadar akan pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kasus kecelakaan maka akan ada karyawan yang menderita,

absensi meningkat, produktivitas menurun, serta biaya pengobatan yang semakin besar. Sehingga menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan yang mengalami karena karyawan cacat ataupun meninggal dunia.

Tantangan terbesar dalam menciptakan kesadaran mengenai pentingnya K3 (kesehatan dan Keselamatan Kerja) adalah mengajak karyawan untuk tetap konsisten mengikuti peraturan yang ada. Minimnya pemahaman manajemen mengenai K3 bisa menimbulkan risiko kecelakaan kerja dan dampak negatif untuk kesejahteraan pekerja. Kurangnya kesadaran terhadap praktik-praktik K3 yang baik bisa mengakibatkan ketidakpatuhan karyawan terhadap standar keselamatan. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi tanggung jawab seluruh elemen di dalam perusahaan dan harus diterapkan dengan benar sesuai dengan standar K3 yang berlaku. Untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja yang terjadi tentunya membutuhkan komunikasi yang efektif, komunikasi yang terjalin dengan baik akan memudahkan internal perusahaan dalam berinteraksi. Komunikasi persuasif merupakan salah satu bentuk komunikasi yang efektif untuk digunakan dalam mensosialisasikan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) pada karyawan dikarenakan pesan yang disampaikan bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada seluruh karyawan agar tetap mematuhi peraturan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) agar terciptanya karyawan yang sehat dan terlindungi. Menurut (Perloff, 2020), komunikasi persuasif melibatkan proses simbolis yang di mana komunikator berusaha untuk meyakinkan orang lain untuk mengubah sikap ataupun perilaku mengenai suatu masalah melalui transmisi pesan dalam suasana pilihan bebas. Persuasi dapat memengaruhi kondisi mental seseorang melalui langkah-langkah yang mengupayakan untuk mengubah sikap atau mengarah pada perubahan perilaku.

Menurut (James C. McCroskey, 1999), komunikasi persuasif melibatkan banyak interaksi-interaksi di dalam setiap dialog, di mana persepsi kepercayaan dan kredibilitas komunikator dapat memengaruhi keberhasilan dari teknik pengaruh atau kepatuhan. Keberhasilan komunikasi sangat bergantung pada setiap pesan yang disampaikan kepada audiens. Menurut (Bungin, 2018), pesan merupakan segala sesuatu yang disampaikan oleh seseorang dalam bentuk simbol yang di persepsikan dan diterima oleh khalayak dalam serangkaian makna.

**Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia  
Menurut Provinsi dan Segmen Kepesertaan  
Tahun 2023**

No.	Provinsi	Kepesertaan			Jumlah
		PU	BPU	Jasa	
1	Aceh	751	139	6	896
2	Sumatera Utara	21,302	716	156	22,174
3	Sumatera Barat	5,424	547	82	6,053
4	Riau	28,329	610	180	29,119
5	Jambi	3,388	212	16	3,616
6	Sumatera Selatan	6,665	290	7	6,962
7	Bengkulu	942	59	5	1,006
8	Lampung	3,142	160	5	3,307
9	Kep. Bangka Belitung	1,365	74	10	1,449
10	Kepulauan Riau	19,664	666	187	20,517
11	DKI Jakarta	21,034	1,980	385	23,399
12	Jawa Barat	62,808	2,824	397	66,029
13	Jawa Tengah	40,589	2,399	223	43,211
14	DI Yogyakarta	6,470	714	36	7,220
15	Jawa Timur	53,319	2,810	474	56,603
16	Banten	28,989	1,135	369	30,493
17	Bali	7,225	2,225	62	9,512
18	Nusa Tenggara Barat	394	199	15	608
19	Nusa Tenggara Timur	172	41	25	238
20	Kalimantan Barat	3,496	448	29	3,973
21	Kalimantan Tengah	8,859	149	13	9,021
22	Kalimantan Selatan	4,447	319	31	4,797
23	Kalimantan Timur	9,434	361	72	9,867
24	Kalimantan Utara	613	124	10	747
25	Sulawesi Utara	696	64	18	778
26	Sulawesi Tengah	233	86	1	320
27	Sulawesi Selatan	1,890	298	81	2,269
28	Sulawesi Tenggara	534	30	7	571
29	Gorontalo	3,416	76	25	3,517
30	Sulawesi Barat	57	24	4	85
31	Maluku	183	23	3	209
32	Maluku Utara	578	28	9	615
33	Papua Barat	477	31	7	515
34	Papua	970	60	21	1,051
	<b>Jumlah</b>	<b>347,855</b>	<b>19,921</b>	<b>2,971</b>	<b>370,747</b>

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Ket.:

PU : Penerima Upah

BPU : Bukan Penerima Upah

Sumber: *Data Prioritas Ketenagakerjaan SDI 2023*

Pada tahun 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja di Lampung pada tahun 2023 tercatat sebanyak 3,142 kasus peserta penerima upah, 160 kasus peserta bukan penerima upah, 5 kasus peserta jasa konstruksi dengan total 3,307 kasus yang tercatat di Lampung (Indonesia, 2024). Kecelakaan kerja pada tahun 2023 mengalami kelonjakan dibandingkan tahun 2022 yang berjumlah 297.725 kasus (Saputra, 2024). Hal tersebut menandakan bahwa pelaksanaan norma keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 perlu menjadi prioritas bagi pekerja ataupun Perusahaan.

Menurut Suma'mur dalam (Indonesia, 2024), 80-85% kecelakaan disebabkan oleh kelalaian (*unsafe human acts*) serta kesalahan manusia (*human error*). Kecelakaan dan kesalahan manusia meliputi faktor usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, serta pendidikannya. Kesalahan akan meningkat ketika pekerja mengalami stres terhadap beban pekerjaan yang tidak normal atau kapasitas kerja menurun yang

diakibatkan oleh kelelahan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan para pelaku usaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan serta tindakan-tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan kerja.

Dalam konteks K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), edukasi-edukasi persuasif mengenai keamanan dalam bekerja dilakukan oleh manajemen HSE (*Healthy, Safety, Environment*) yang setiap hari berusaha membangun hubungan dengan para karyawan internal perusahaan dengan baik. Menjaga kinerja HSE di perusahaan alat berat sangat penting karena pekerja berinteraksi dengan alat-alat berat yang bisa membahayakan nyawa pekerja. Kegiatan mereduksi tingkat kecelakaankerja pada perusahaan, saat ini setiap perusahaan yang pekerjanya berhubungan langsung dengan alat berat menerapkan sistem manajemen HSE atau menempatkan departemen yang khusus menangani permasalahan HSE. Semakin meningkatnya kepedulian terhadap manajemen HSE perusahaan, maka semakin rendah tingkat terjadinya kecelakaan kerja.

Regulasi kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam menjalankan aktivitas kerja yang bisa membahayakan nyawa di dalam lingkup perusahaan. Regulasi merupakan konsep abstrak pengelolaan sistem yang kompleks menurut aturan serta terdapat peraturan di berbagai bidang kehidupan masyarakat. Dengan demikian, fungsi utama dari regulasi untuk mengontrol dan mengarahkan aktivitas manusia.

Dengan adanya manajemen HSE sebagai upaya praktis untuk memberikan jaminan keselamatan dan perlindungan para karyawan serta meningkatkan derajat kesehatan semua karyawan dengan cara melakukan pencegahan melalui edukasi-edukasi mengenai kecelakaan-kecelakaan yang rawan terjadi dan penyakit yang bisa menyerang kapan saja. Hal ini mendorong pentingnya K3 (keselamatan, dan kesehatan kerja) diadakan di setiap perusahaan. Penerapan program K3 bukan sepenuhnya menjadi tugas utama perusahaan, namun program ini merupakan tugas semua pihak internal perusahaan. Semua pihak yang terkait harus melaksanakan program K3 secara optimal agar kecelakaan kerja di perusahaan dapat dihindari.

Dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja, maka dorongan berbentuk arahan perlu disampaikan dengan menggunakan metode persuasif, sama halnya seperti melakukan komunikasi atau berinteraksi dalam kehidupan manusia diperlukan komunikasi yang efektif sehingga apa yang diharapkan komunikator kepada komunian bisa tercapai. Penyampaian pesan akan pentingnya keselamatan kerja sebelum karyawan melaksanakan tugasnya merupakan komunikasi yang bersifat persuasif. Komunikasi persuasif merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh kelompok ataupun seseorang sebagai komunikator terhadap orang lain atau kelompok lain yang mempunyai tugas sebagai komunikan dengan tujuan untuk mengubah sikap maupun perilaku dengan cara mengoptimalkan fungsi psikologisnya dan sosiologis yang ada di dalam diri komunikan. Hal ini mengartikan bahwa mengajak semua karyawan untuk mengantisipasi kecelakaan kerja di lokasi seperti tertimpa alat berat dan kecelakaan kerja lainnya.

Pada kondisi kesehatan yang baik, lingkungan kerja yang sehat, semua proses kerja aman, serta hubungan kerja yang damai, maka karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya. Pelaksanaan K3 di tempat kerja masih ada yang jauh dari harapan, hal ini disebabkan karena rendahnya pengetahuan K3 dan umumnya manajemen masih menganggap K3 sebagai bentuk pemborosan.

Salah satu perusahaan yang memiliki program kesehatan dan keselamatan kerja yaitu PT Altrak 1978 Lampung. PT Altrak 1978 merupakan perusahaan yang beroperasi sebagai agen tunggal dan distributor alat berat di Indonesia seperti traktor, *excavator*, *crane*, *large dozer*, dan lainnya yang berdiri pada tahun 1978. Terkait dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, PT Altrak 1978 membentuk salah satu bagian/unit kerja yang bertanggung jawab secara penuh serta memiliki wewenang dalam penerapan dan pengelolaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Bagian atau unit kerja tersebut merupakan manajemen HSE (*Healthy Safety Environment*). Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini mempunyai tujuan untuk menjamin dan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan di PT Altrak 1978 dalam melaksanakan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Disamping itu. Hal ini juga sebagai bentuk komitmen PT Altrak 1978

dalam mematuhi dan tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Indonesia.

Berdasarkan data Manajemen HSE PT Altrak 1978, rata-rata kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh ketidakpatuhan para pekerja terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kurangnya pengawasan. Disamping itu, kecelakaan kerja dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana, infrastruktur, serta rendahnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Self awareness* penting dimiliki oleh karyawan karena bisa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta dalam membangun kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap keselamatan dalam bekerja tentunya membutuhkan suatu upaya serta pendekatan yang serius karena hal tersebut adalah upaya untuk mempengaruhi atau merubah perilaku suatu individu. Kesepahaman dan sinergi yang kuat antar individu dalam suatu perusahaan sangat diperlukan guna tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk itu, komunikasi menjadi faktor penting serta memiliki peranan yang signifikan untuk pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keberhasilan komunikasi perusahaan itu sendiri.

Manajemen HSE PT Altrak 1978 mengedukasi semua karyawannya dengan menggunakan metode komunikasi persuasif yang disampaikan di setiap hari senin sebelum semua karyawan memulai pekerjaannya. Tujuan pelatihan mengenai *Healthy Safety Environment* (HSE) ini untuk menciptakan *self awareness* pada karyawan terkait dengan K3 dan memastikan karyawannya mengetahui bahaya serta resiko apa aja dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan juga di edukasi mengenai pengendalian bahaya pada pekerjaan yang berhadapan dengan alat berat, serta memastikan bahwa karyawannya mempunyai kompetensi dalam pekerjaannya dan memahami standar apa saja yang menjadi peraturan perundangan dan peraturan yang berlaku. Manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung telah menerapkan sistem kesiapsiagaan dan tanggap darurat di antaranya sebagai berikut:

1. Pegawai atau manajemen HSE PT Altrak 1978 melakukan pelatihan atau sosialisasi

- terhadap penggunaan peralatan tanggap darurat yang tersedia di area kerja.
2. Pegawai atau manajemen HSE PT Altrak 1978 komunikasi atau sosialisasi terhadap langkah-langkah penanggulangan keadaan darurat kepada seluruh karyawan.
  3. Pegawai atau manajemen HSE PT Altrak 1978 menyampaikan *safety induction* kepada seluruh karyawan atau di pertemuan yang diikuti oleh pihak eksternal.
  4. Manajemen HSE PT Altrak selalu melakukan pemeriksaan dan perawatan berkala terhadap peralatan tanggap darurat yang tersedia di area kerja.
  5. Manajemen HSE PT Altrak 1978 mengenakan jalur evakuasi dan posisi peralatan tanggap darurat (kotak P3K, *hydrant*, APAR, *escape breathing apparatus*).

Dengan demikian, perihal keselamatan dan kesehatan kerja tersebut tentu sudah menjadi hal yang wajib untuk diperhatikan dan diterapkan oleh perusahaan. Dalam kegiatan memberikan pemahaman mengenai K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja), komunikasi persuasif merupakan teknik komunikasi yang penting untuk memberikan informasi yang meyakinkan dan mendukung karyawan untuk bersikap tetap waspada pada saat bekerja. Menurut (Hamidi, 2010), menyebutkan bahwa kunci dari kegiatan persuasi yaitu melengkapi informasi yang meyakinkan, yang mendukung perubahan yang dikehendaki. Maka dari itu, perlu sebuah upaya komunikasi yang bersifat persuasif untuk menyampaikan informasi dan antisipasi yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, aktivitas kerja semua karyawan PT Altrak 1978 berhubungan langsung dengan alat-alat berat. Pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan yang mengoperasikan alat berat membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus agar alat-alat berat tersebut dapat dioperasikan dengan benar dikarenakan kebanyakan alat berat yang digunakan itu mengandung risiko yang tinggi yang bisa mengakibatkan kecelakaan kerja. Mayoritas kecelakaan kerja terkait alat berat mengakibatkan cedera serius hingga kematian pada pekerja. Maka dari itu, dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan upaya dari perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta aman, sehingga bisa mengurangi probabilitas kecelakaan kerja serta penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan defisiensi produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Persuasif Manajemen HSE

*(Healthy, Safety, Environment)* Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan Mekanik PT Altrak 1978 Lampung

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Seberapa besar pengaruh komunikasi persuasif yang dilakukan Manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

Mengetahui pengaruh komunikasi persuasif yang dilakukan oleh manajemen HSE PT Altrak 1978 terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, manfaat penelitian terbagi menjadi dua yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memenuhi kedua manfaat tersebut. Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **A. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi pada pengembangan penelitian di bidang ilmu komunikasi mengenai komunikasi persuasif serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk suatu penelitian dalam mengaplikasikan teori-teori komunikasi tentang komunikasi persuasif serta kesehatan dan keselamatan kerja.

#### **B. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat melalui analisis yang

telah dipaparkan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan alat berat.

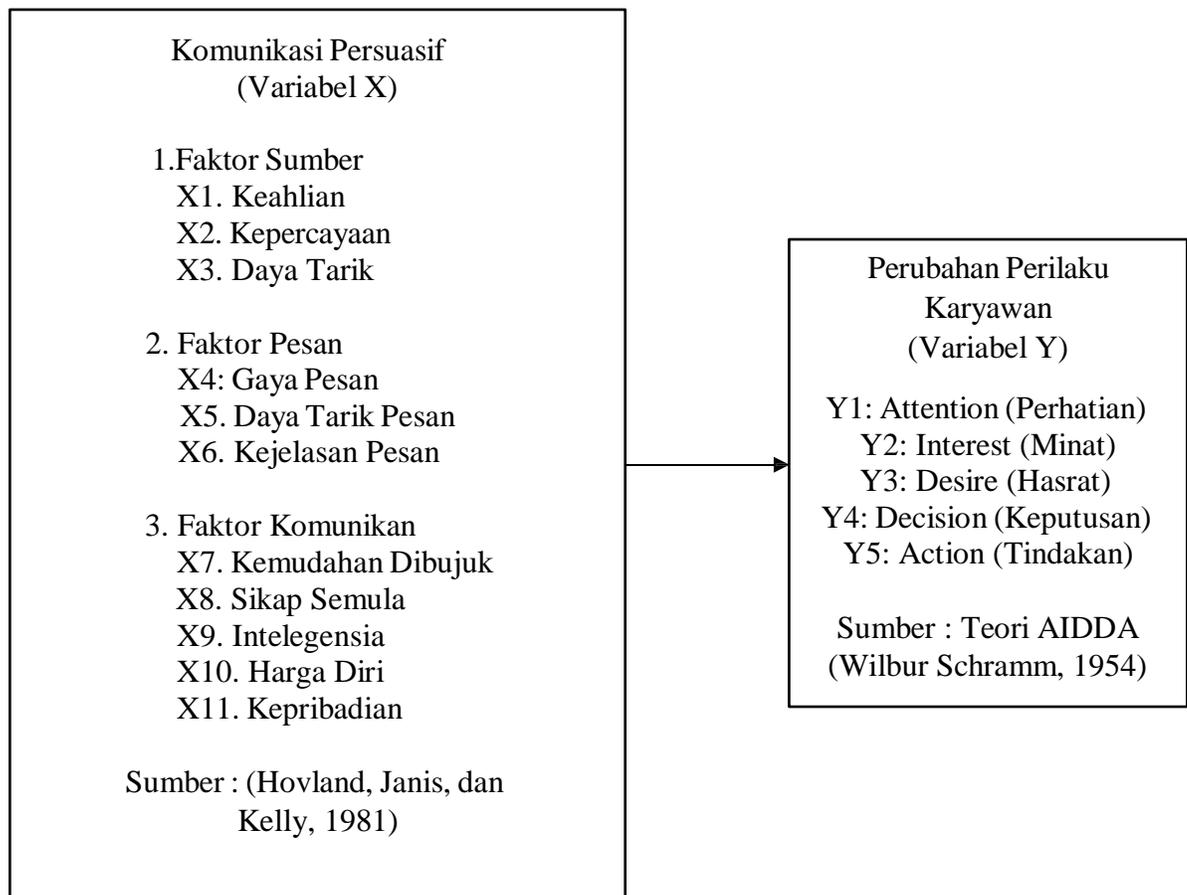
### **1.5 Kerangka Pikir**

Komunikasi persuasif yang dilakukan oleh manajemen HSE PT Altrak 1978 merupakan suatu proses komunikasi dalam kegiatan mengedukasi atau memberikan pelatihan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan tujuan untuk menjamin dan melindungi kesehatan dan keselamatan semua tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung sebagai komunikator dalam memberikan pelatihan serta edukasi adalah orang yang tugasnya menyampaikan pesan baik secara langsung maupun menggunakan media atau perantara seperti media poster atau *power point* (PPT).

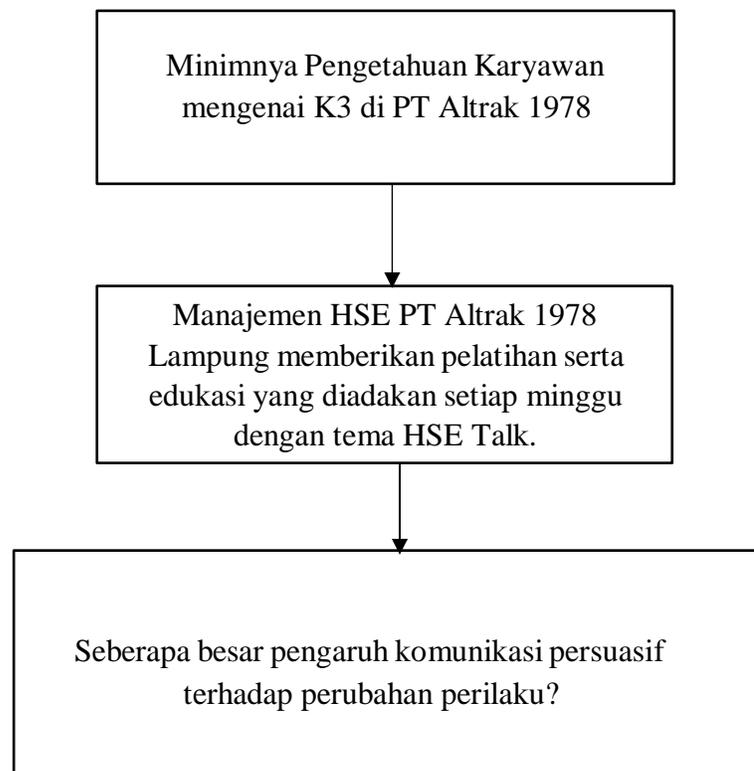
Komunikasi merupakan proses pengiriman pesan atau informasi yang dilakukan oleh komunikator atau manajemen HSE PT Altrak kepada komunikan atau karyawan PT Altrak 1978 yang dalam proses pengiriman tersebut dibutuhkan keterampilan komunikasi dalam memaknai pesan baik oleh komunikator ataupun komunikan sehingga pertukaran informasi yang diinginkan tercapai. Komunikasi persuasif yang disampaikan oleh HSE PT Altrak 1978 diperlukan kualitas dari sumber komunikasi yaitu kredibilitas, daya tarik serta kemampuan berbahasa yang baik untuk menentukan keberhasilan perubahan sikap seseorang.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teori AIDDA. Di dalam ranah kognitif meliputi kemampuan menyatakan kembali konsep atau prinsip yang telah dipelajari, yang berkenaan dengan kemampuan berpikir, kompetensi memperoleh pengetahuan, pengenalan, konseptualisasi, dan penalaran.

Berikut merupakan kerangka penelitian untuk penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:



### Kerangka Pemikiran



## 1.6 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2009) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari suatu penelitian. Menurut (Ismail Nurdin, 2019) jawaban ini dinyatakan dalam bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari penjelasan hipotesis tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

Ho: Tidak terdapat pengaruh komunikasi persuasif HSE (*Healty, Safety and Environment*) terhadap perubahan perilaku pada karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara komunikasi persuasive HSE (*Healty, Safety and Environment*) terhadap perubahan perilaku pada karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan penelitian terdahulu sebagai referensi dan panduan yang digunakan untuk membantu menyelesaikan penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu berguna untuk dijadikan bahan perbandingan antara penelitian yang sudah ada dan penelitian terbaru. Kegunaan dipaparkannya penelitian terdahulu pada penelitian ini yaitu untuk mendapatkan referensi yang akan digunakan dalam penelitian baik berupa metodologi, kajian teoritis, dan hal-hal lainnya yang bisa digunakan sebagai acuan dalam penulisan yang berhubungan dengan topik yang sedang diteliti. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

1	Judul	Penyuluhan Komunikasi Persuasif Untuk Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Masyarakat Dalam Penanggulangan Gangguan Akibat Kekurangan Yodium
	Jenis Penelitian	Tesis
	Penulis	Asih Setyani
	Asal Perguruan	Universitas Gajah Mada
	Tujuan Penelitian	Untuk mengukur pengaruh metode penyuluhan dengan komunikasi persuasif terhadap perubahan pengetahuan dan sikap wanita usia subur dalam penanggulangan GAKY di Kecamatan Kepil, Kabupaten Wonosobo

	Metode Penelitian	Jenis penelitian ini merupakan eksperiment with <i>non euaivalent (pretest and post test) control group design</i> .
	Hasil Penelitian	Hasil analisis pretest – test 1 menunjukkan bahwa pendidikan kesehatan menggunakan komunikasi persuasif menghasilkan selisih rerata pengetahuan 5,56, dan selisih rerata sikap 4,68. Metode tanpa komunikasi persuasif menghasilkan selisih rerata pengetahuan 3,74 dan selisih rerata sikap 1,35. Hasil analisis dari pre – test ke post – test 2, menunjukkan bahwa pendidikan kesehatan menggunakan komunikasi persuasif menghasilkan selisih rerata 6,00 dan selisih rerata sikap 5,65. Metode penelitian tanpa komunikasi persuasif menghasilkan selisih rerata pengetahuan 3,21 dan selisih rerata sikap 2,03. Kesimpulan: Metode penyuluhan komunikasi <i>persuasive</i> dapat meningkatkan pengetahuan dan sikap responden tentang GAKY.
	Persamaan Penelitian	Menggunakan metode komunikasi persuasif dalam memberikan pengetahuan atau edukasi seseorang serta masyarakat.
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teori <i>cognitive consistency</i> yang dikembangkan oleh Bettinghaus. Sedangkan penelitian yang sedang diteliti menggunakan teori taknosomi bloom ranah kognitif yang dikembangkan oleh Anderson dan Krathwol.
2	Judul	Pengaruh Komunikasi Persuasif Terhadap <i>Self Awareness</i> Dalam Penerapan <i>Zero Waste</i> Pada <i>Followers</i> Akun Instagram @Greenpeaceid
	Jenis Penelitian	Tesis

	Penulis	Hanna Risma Aliza
	Asal Perguruan	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
	Tujuan Penelitian	1. Mengetahui pengaruh komunikasi persuasif terhadap <i>self awareness</i> dalam penerapan <i>zero waste followers @Greenpeaceid</i> . 2. Mengetahui Tingkat <i>self awareness</i> dalam penerapan <i>zero waste followers @Greenpeaceid</i> .
	Metode Penelitian	Studi kasus dengan pendekatan kuantitatif.
	Persamaan Penelitian	Menggunakan teori AIDDA.
	Perbedaan Penelitian	Pada penelitian ini studi fokus pada Instagram @Greenpeaceid sedangkan penelitian yang sedang diteliti fokus pada karyawan mekanik PT Altrak 1978.
3	Judul	Pengaruh Teknik Komunikasi Persuasif Terhadap <i>SelfEfficacy</i> Konselor HIV/AIDS
	Jenis Penelitian	Tesis
	Penulis	Noor Ariyani Rakhmah
	Asal Perguruan	Universitas Diponegoro
	Tujuan Penelitian	Mengetahui pengaruh teknik komunikasi persuasive terhadap <i>selfefficacy</i> konselor HIV/AIDS.
	Metode	Pre-experiment dengan one group pretest-posttest design.
	Persamaan Penelitian	Menggunakan komunikasi persuasif ketika mengajak seseorang untuk melakukan perubahan.
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan penelitian ini terletak pada metode penelitiannya yaitu menggunakan pre experiment dengan rancangan <i>one group pre test-post test design</i> . Sedangkan, metode penelitian yang digunakan pada penelitian yang sedang diteliti ini merupakan metode kuantitatif.

## 2.2 Komunikasi Persuasif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persuasif didefinisikan sebagai suatu ajakan kepada seseorang dengan memberikan alasan dan prospek yang positif untuk meyakinkannya, persuasif bersifat membujuk secara halus agar seseorang menjadi yakin. Ajakan atau bujukan dalam komunikasi persuasif dilakukan dengan tanpa adanya unsur ancaman atau paksaan. Menurut (Zaenuri, 2017), makna dari komunikasi persuasif merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi seseorang dengan cara memperhatikan psikologi dari orang yang diajak berkomunikasi, sehingga orang tersebut bisa dengan sukarela melakukan tindakan atas kehendaknya sendiri. Dari penjelasan komunikasi persuasif tersebut, persuasif merupakan sebuah proses komunikasi yang bertujuan untuk mengubah atau memengaruhi sikap dan perilaku seseorang agar bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh komunikator yang dilakukan dengan tanpa paksaan.

Menurut (Hovland, 1953) mengemukakan sebuah model komunikasi persuasif yang disebut dengan model *Instrumental Theory of Persuasion*. Dalam teori ini dinyatakan bahwa perubahan sikap dapat dilakukan melalui perubahan opini atau informasi yang dimiliki seseorang mengenai suatu objek. Hovland, Janis, dan Kelly berpendapat bahwa opini seseorang terhadap suatu hal cenderung tetap atau stabil kecuali bila seseorang itu mengalami suatu proses pembelajaran. Salah satu cara opini baru dapat dipelajari yaitu dengan terjadinya komunikasi persuasif yang mengandung argumen yang dapat mendukung opini baru.

Hovland, Janis, Kelly di dalam *Instrumental Theory of Persuasion* merumuskan faktor-faktor yang berpengaruh dalam penerimaan dan penolakan pesan, yaitu:

1. Faktor Sumber, yaitu karakteristik komunikator ditentukan oleh kredibilitas yang mencakup :
  - a. Keahlian (*Expertise*), merupakan kesan yang dibentuk komunikator mengenai kemampuan komunikator dalam menyampaikan topik. Komunikator yang tinggi pada keahliannya dianggap cerdas, mampu, ahli, berpengalaman, serta terlatih.

- b. Kepercayaan (*Trustworthiness*), merupakan kesan komunikan mengenai komunikator yang berkaitan dengan wataknya (jujur atau tidak jujur, dan sebagainya).
- c. Disukai (*Likeability*), merupakan daya tarik yang membuat komunikator disukai oleh komunikan. Daya Tarik disini meliputi daya Tarik fisik, kesamaan, dan kemampuan.

2. Faktor Pesan, yaitu :

- a. Urutan Argumentasi (*Order of Arguments*), yaitu pesan yang terorganisir dengan baik lebih mudah dimengerti daripada pesan yang tidak tersusun dengan baik.
- b. Satu Sisi vs Dua Sisi (*One Sided vs. Two Sided*), yaitu bila pendengar secara terbuka memihak satu sisi argumen, sisi yang lain tidak mungkin mengubah posisi mereka. Mengubah posisi akan membuat orang kelihatan tidak konsisten, mudah dipengaruhi, bahkan tidak jujur.
- c. Tipe Daya Tarik (*Type of Appeal*), menurut Seiler dalam (Syam, 2010) mengungkapkan bahwa penggunaan visual aids dapat meningkatkan kredibilitas sumber yang semula mempunyai kredibilitas sumber rendah yang artinya pengguna visual aids oleh sumber dengan kredibilitas rendah akan meningkatkan retensi informasi komunikan (*audience retention of information*).

3. Faktor Komunikan atau Audiens, yaitu :

- a. Kemudahan Dibujuk (*Persuability*), yaitu menurut Simons dalam (Soleh Soemirat, 2003) menjelaskan banyak orang yang cenderung memperlihatkan kerentananterhadap komunikasi persuasif sebagai sifat umum manakala orang lain mau menerima secara konsisten jenis daya tarik argumen atau pesan tertentu.
- a. Sikap Semula (*Initial Position*), yaitu struktur sikap memberikan dasar-dasar untuk sebagian kecil atau sebagian besar kepercayaan dan nilai, seberapa besar secara logis kepercayaan dan nilai tersebut terkait secara bersama-sama dan secara valis berhubungan dengan sikap (Maria Assumpta Rumanti, 2002).

- b. Intelegensi (*Intelligence*), yaitu proses, tahapan, dan langkah operasional tertentu yang mendasari semua pemikiran dan pengetahuan seseorang.
- c. Harga Diri (*Self Esteem*), menurut (Syam, 2010) mengatakan individu yang digolongkan memiliki harga diri yang tinggi akan terpersuasi secara rasional, serta membangun argument secara tepat dari pesan, yaitu usaha untuk memaksa isu, tanpa pembenaran argumen yang cukup.
- d. Kepribadian (*Personality*), menurut Syam (2010) karakteristik kepribadian mempengaruhi penangkapan komunikasi terhadap komunikasi persuasi.

Faktor audiens dalam karakteristik situasi komunikasi tidak dibahas karena faktor audiens diasumsikan dan tercakup dalam variabel perubahan sikap yang terjadi pada audiens setelah menerima stimuli.

### **2.2.1 Pendekatan Komunikasi Persuasif**

Pendekatan komunikasi persuasif yang efektif menurut (Huffner, 2002), yaitu (Putri, 2016) :

1. Pendekatan berdasarkan bukti, yaitu mengungkapkan data maupun fakta yang terjadi sebagai bukti argumentatif agar memberikan kesan lebih kuat terhadap ajakan.
2. Pendekatan berdasarkan ketakutan, yaitu menggunakan fenomena yang menakutkan bagi *audience* ataupun komunikator dengan tujuan mengajak mereka untuk menuruti pesan yang diberikan komunikator.
3. Pendekatan berdasarkan humor, yaitu menggunakan humor atau fantasi yang mempunyai sifat lucu dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat mengingat pesan karena mempunyai efek emosi yang positif.
4. Pendekatan berdasarkan diksi, yaitu dengan menggunakan pilihan kata yang mudah diingat oleh komunikator dengan tujuan untuk membuat efek emosi positif atau negatif.

### 2.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi Persuasif

Unsur-unsur dalam komunikasi persuasif hampir sama dengan unsur-unsur dalam komunikasi umum, perbedaannya hanya terletak pada istilah yang digunakan. Adapun unsur-unsur komunikasi persuasif menurut (Sumirat, 2014):

1. *Persuader* adalah orang yang menyampaikan pesan atau seorang komunikator yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, pendapat, dan perilaku seseorang baik secara verbal maupun nonverbal.
2. *Persuadee* adalah komunikan atau seseorang yang menerima pesan yang disampaikan oleh persuader.
3. Pesan adalah informasi atau ajakan yang disampaikan oleh *persuader* kepada *persuadee*, baik melalui kata-kata yang bersifat membujuk maupun tindakan yang dilakukan oleh persuader.
4. Saluran adalah perantara atau media yang digunakan oleh *persuader* untuk menyampaikan pesan suatu pesan atau informasi yang ditujukan kepada *persuadee*.
5. Umpan Balik merupakan respon atau reaksi yang diberikan oleh *persuadee* setelah menerima pesan dari persuader yang mencerminkan pengaruh pesan tersebut terhadap *persuadee*.
6. Efek komunikasi persuasif adalah perubahan atau pengaruh yang terjadi pada komunikan setelah menerima pesan dari komunikator. Efek tersebut bisa bersifat perubahan perilaku, sikap, kepercayaan, pemikiran, dan hal-hal lainnya.

### 2.2.3 Prinsip-Prinsip Komunikasi Persuasif

Ada beberapa prinsip-prinsip persuasif, hal ini dikemukakan oleh Littlejohn dan Jabusch yang dikutip oleh Joseph A. Devito di dalam bukunya Komunikasi Antarmanusia (Sikumbang, 2019), yaitu:

#### 1. Prinsip Pemaparan Selektif

Para pendengar (khalayak) mengikuti hukum pemaparan selektif. Hukum ini setidaknya memiliki dua bagian, yaitu:

- a. Pendengar akan secara aktif mencari informasi yang mendukung opini, nilai, keputusan, kepercayaan, dan perilakunya.
- b. Pendengar akan secara aktif menghindari informasi yang bertentangan dengan opini, kepercayaan, nilai, sikap, dan perilaku sekarang.

## 2. Prinsip Partisipasi Khalayak

Persuasi akan berhasil apabila khalayak berpartisipasi secara aktif dalam presentasi yang dilakukan oleh komunikator. Implikasinya, persuasif merupakan proses transaksional. Proses ini melibatkan pembicara maupun pendengar.

## 3. Prinsip Inokulasi

Persis seperti menyuntikkan sejumlah kecil kuman ke dalam tubuh yang akan membuat tubuh mampu membangun sistem kekebalan, menyajikan kontra-argumen dan kemudian menjelaskan kelemahannya akan memungkinkan khalayak mengebalkan diri mereka terhadap kemungkinan serangan terhadap nilai dan kepercayaannya.

## 4. Prinsip Besaran Perubahan

Makin besar dan makin penting perubahan yang ingin dihasilkan atas diri khalayak, makin besar sukar tugasnya. Manusia berubah secara berangsur. Persuasi, karenanya paling efektif bila diarahkan untuk melakukan suatu perubahan kecil dan dilakukan untuk periode waktu yang cukup lama.

### **2.3 Perubahan Perilaku Teori AIDDA**

Menurut (Notoatmodjo, 2007) menyatakan perilaku merupakan respon individu terhadap suatu stimulus atau tindakan yang dapat diamati, baik disadari maupun tidak, dengan frekuensi, durasi, serta tujuan tertentu. Perilaku merupakan kumpulan berbagai elemen yang saling berinteraksi. Perilaku manusia terbentuk dari perilaku eksternal dan internal artinya proses pembentukan perilaku tidak hanya dari dalam diri (faktor internal) seseorang tapi juga dari lingkungan (faktor eksternal) yang membentuknya. Menurut (Mustafa, 2011), perilaku manusia sering disebut tingkah laku yang berbentuk aktivitas atau tindakan-tindakan seseorang dalam rangka bereaksi terhadap rangsangan atau stimulus. Stimulus dapat berasal dari diri sendiri atau dari

luar (lingkungan). Hubungan stimulus dengan tindakan merupakan dengan tindakan merupakan hubungan sebab akibat.

Meskipun perilaku adalah bentuk dari sebuah atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan yang diberikan, tetapi dalam menerima respon bergantung pada setiap individu yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stimulusnya sama tetapi respon setiap individu berbeda. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku manusia sangat kompleks dan unik.

Model strategi komunikasi AIDDA yaitu suatu model strategi yang bersifat linier, sederhana, dan mudah diaplikasikan. Model AIDDA ini merupakan model komunikasi yang dikemukakan oleh Wilbur Schramm pada tahun 1954. AIDDA seringjuga disebut *A-A Procedure* yang maksudnya agar terjadi *Action* pada komunikan, terlebih dahulu harus dibangkitkan *Attention* (Effendy, 2009).

Formula AIDDA dirumuskan untuk memudahkan mengarahkan suatu tujuan komunikasi yang dilakukan. Konsep AIDDA menjelaskan proses psikologis yang terjadi pada diri khalayak (komunikan) dalam menerima pesan komunikasi. Dalam hal ini, sebuah pesan komunikasi harus dapat menimbulkan daya tarik tersendiri sehingga dapat menarik perhatian komunikannya. Dalam membangkitkan perhatian yang berperan penting adalah komunikatornya. Maka komunikator harus mampu menimbulkan suatu daya tarik pada dirinya yang selanjutnya bisa menarik perhatian komunikan terhadap pesan komunikasi yang disampaikan (Effendy, 2009).

Menurut (Effendy, 2003), AIDDA merupakan akronim dari kata-kata *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (Keinginan), *Decision* (Keputusan), *Action* (Tindakan). Adapun penjelasan dari kelima elemen model AIDDA yaitu:

1. *Attention* (perhatian) yaitu keinginan seseorang untuk mencari dan melihat sesuatu.
2. *Interest* (minat) yaitu perasaan ingin mengetahui lebih dalam tentang sesuatu hal yang menimbulkan daya tarik bagi seseorang.
3. *Desire* (keinginan) yaitu kemauan yang timbul dari hati tentang sesuatu yang menarik perhatian.
4. *Decision* (keputusan) yaitu suatu kegiatan untuk merealisasikan keyakinan dan ketertarikan terhadap sesuatu.

5. *Action* (tindakan) yaitu suatu tindakan yang diambil.

## 2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan keamanan dalam bekerja atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan menurut (Kuswana, 2014) kesehatan kerja secara umum diartikan sebagai kondisi dimana karyawan selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh pekerja selama berada di lingkungan kerja. Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) berkaitan dengan manajemen risiko di tempat kerja yang risiko tersebut bisa berakhir dengan kecelakaan, cedera, atau penyakit. Jadi, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan proses untuk melindungi pekerja di perusahaan atau kegiatan tempat kerja yang menimbulkan risiko fisik dan mental bagi pekerja, perlindungan bagi karyawan adalah kewajiban setiap perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut *International Association of Safety Professional*, filosofi K3 terbagi menjadi 8 filosofi yaitu:

### 1. *Safety is an ethical responsibility*

K3 merupakan tanggung jawab moral/etik. Masalah yang menyangkut K3 harus menjadi tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan sesama manusia. K3 bukan sekedar pemenuhan perundangan atau kewajiban.

### 2. *Safety is a culture, not a program*

K3 bukan hanya sebuah program yang dijalankan perusahaan untuk memperoleh penghargaan dan sertifikat. K3 harus menjadi cerminan dari budaya dalam suatu organisasi.

### 3. *Management is responsible*

Manajemen perusahaan merupakan yang paling bertanggung jawab tentang K3. Sebagian dari tanggung jawab dapat dilimpahkan secara beruntun ke tingkat yang lebih bawah.

### 4. *Employee must be trained to work safety*

Setiap tempat kerja, lingkungan kerja, serta jenis pekerjaan mempunyai karakteristik dan persyaratan K3 yang berbeda. K3 harus ditanamkan kepada seluruh

karyawan melalui pembinaan dan pelatihan.

*5. Safety is a condition of employment*

Tempat kerja yang baik merupakan tempat kerja yang memberikan rasa aman. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan serasi akan mendukung tingkat keselamatan. Kondisi K3 di dalam perusahaan merupakan pencerminan dan kondisi ketenagakerjaan dalam perusahaan.

*6. All injuries are preventable*

Prinsip dasar dari K3 merupakan semua kecelakaan bisa dicegah karena kecelakaan ada sebabnya. Jika sebab kecelakaan dapat dihilangkan maka kemungkinan kecelakaan bisa dihindarkan.

*7. Safety program must be site specific*

Program K3 harus dibuat berdasarkan kebutuhan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan finansial. Program K3 dirancang spesifik untuk masing-masing organisasi atau perusahaan.

*8. Safety is a good business*

Melaksanakan K3 tidak boleh dianggap sebagai pemborosan ataupun biaya tambahan. Melaksanakan K3 merupakan sebagai bagian dari proses produksi atau strategi perusahaan. Kinerja K3 yang baik akan memberikan manfaat terhadap bisnis perusahaan.

### **2.4.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Tujuan utama dalam penerapan K3 berdasarkan Undang - Undang No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja (UNY, 2014), yaitu :

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Menurut (Sucipto, 2014) terdapat empat fungsi keselamatan kerja, yaitu :

1. Antisipasi, identifikasi, serta evaluasi kondisi dan praktik berbahaya.

2. Sebagai desain pengendalian bahaya, metode, prosedur serta program
3. Terapkan, dokumentasikan serta informasikan rekan lainnya mengenai hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Ukur, yaitu periksa kembali ke efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Lalu, menurut (Sucipto, 2014) fungsi kesehatan kerja ada enam yaitu :

1. Identifikasi serta melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktik kerja termasuk desain kerja.
3. Memberikan saran dan informasi. Pelatihan dan edukasi mengenai kesehatan kerja dan APD.
4. Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja.
5. Terlibat di dalam proses rehabilitasi.
6. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

#### **2.4.2 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Menurut Mangkunegara (Prabu, 2000) beberapa penyebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, terkait:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhatikan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu sempit dan sesak.
  - c. Pembuangan limbah dan kotoran tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara, terkait:
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang berdebu dan mengeluarkan aroma tidak enak)
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan, terkait:
  - a. Pengaturan dan penggunaan cahaya yang tidak tepat.

- b. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja, terkait:
- a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin dan alat-alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan, terkait:
- a. Kerusakan alat indra serta stamina karyawan yang tidak stabil.
  - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, kurang cekatan, tidak ada motivasi dalam bekerja, serta kurang pengetahuannya terhadap penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Paradigma Penelitian**

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme yang memiliki filsafat memandang sebuah realitas, gejala atau fenomena sebagai hal yang dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, terukur, relatif tetap, serta terdapat hubungan sebab-akibat. Menurut (Suharsaputra, 2012) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada paham empirisme *positivism* melihat bahwa kebenaran berada dalam fakta-fakta yang bisa dibuktikan atau dipuji secara empiris.

Penelitian ini mengelaborasi tiga poin penting untuk mendapatkan dalam pemahaman yang lebih mendalam. Poin yang pertama yaitu menjelaskan fenomena dan gejala yang terjadi sebagai gambaran atas keingintahuan untuk mendapatkan pemahaman mengenai suatu kondisi atau kejadian. Poin kedua yaitu penggunaan jenis data *numeric* atau data dalam bentuk angka-angka sebagai bahan utama untuk melakukan suatu analisis. Poin ketiga yaitu menggunakan statistik dalam melakukan analisis. Dalam prosedur pelaksanaan penelitian kuantitatif sangat ketat dikarenakan penelitian ini dilakukan untuk memverifikasi sebuah teori dengan melalui pengujian hipotesis yang sejak awal telah ditentukan dengan mengacu pada kerangka teori tertentu (Suharsaputra, 2012).

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif, dengan menggunakan metode survey eksplanatif dengan maksud untuk menjelaskan pengaruh (korelasi) antar variabel. Tipe penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menjelaskan

realitas serta gejala dan fenomena yang bersifat sebab akibat pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian dan melakukan analisis data secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009).

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut (Silalahi, 2010) adalah suatu konsep atau konstruk yang mempunyai variasi (dua atau lebih) nilai. Variabel yaitu ide sentral dalam penelitian kuantitatif yang bisa diukur dan diidentifikasi. Adapun variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas (Independent Variable)

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Simbol X sering digunakan untuk melambangkan variabel bebas. Jadi dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu komunikasi *persuasive* manajemen HSE.

#### 2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dilambangkan dengan lambang Y. Jadi dalam penelitian ini variabel terikatnya merupakan peningkatan pengetahuan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung.

### 3.4 Definisi Konseptual

Konsep data menjadi subjek penelitian empiris, konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang bernilai. Definisi konsep merupakan bagian penelitian yang menjelaskan ciri-ciri masalah yang diteliti. Berdasarkan latar belakang teori yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diajukan definisi konseptual masing - masing variabel sebagai berikut:

1. Komunikasi persuasif menurut Hovland, Janis, dan Kelley (Hovland J. K., 1953) mengemukakan sebuah model komunikasi persuasif yang disebut dengan model *Instrumental Theory of Persuasion*. Dalam teori ini dinyatakan bahwa perubahan sikap dapat dilakukan melalui perubahan opini atau informasi yang dimiliki seseorang

mengenai suatu objek. Hovland, Janis, dan Kelly berpendapat bahwa opini seseorang terhadap suatu hal cenderung tetap atau stabil kecuali bila seseorang itu mengalami suatu proses pembelajaran. Komunikasi persuasif yang dilakukan oleh manajemen HSE PT Altrak 1978 dengan karyawan mekanik menggunakan teori komunikasi persuasif dari (Hovland, 1953). Faktor yang mempengaruhi komunikasi persuasif ada enam unsur yang harus dipenuhi yaitu keahlian, kepercayaan, disukai, urutan argumentasi, satu sisi vs dua sisi, tipe daya tarik.

2. Teori AIDDA ini merupakan model komunikasi yang dikemukakan oleh Wilbur Schramm pada tahun 1954. AIDDA sering juga disebut *A-A Procedure* yang maksudnya agar terjadi *Action* pada komunikan, terlebih dahulu harus dibangkitkan *Attention* (Effendy, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, 2009). Dalam konsep ini AIDDA merupakan akronim dari kata-kata *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (Keinginan), *Decision* (Keputusan), *Action* (Tindakan).

### **3.5 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan definisi dari suatu variabel yang diteliti yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan sifat operasional variabel, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan dapat diukur (*measurable*). Menurut (Indriantoro, 1999) indikator operasional menjelaskan bahwa cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct*, sehingga bisa memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan refleksi pengukuran dengan cara yang sama atau pengembangan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Definisi operasional ditentukan berdasarkan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian (Hartarti, Metode Penelitian Sosial, 2019).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Indikator	Dimensi	Item Pertanyaan	Skala
Komunikator Persuasif Manajemen HSE	Faktor Sumber	Faktor Keahlian, berkaitan dengan kesan yang dibentuk komunikasikan mengenai cara penyampaian pesan.	1. Pembicara HSE menguasai materi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. 2. Pembicara HSE memiliki kemampuan menjawab semua pertanyaan dan keahlian di bidang K3. 3. Pemateri HSE berpengalaman serta memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang K3.	Likert
		Faktor Kepercayaan, berkaitan dengan pengetahuan komunikator mengenai informasi sehingga komunikasikan yakin dan percaya terhadap informasi yang disampaikan.	1. Mempercayai semua pernyataan dari manajemen HSE. 2. Manajemen HSE bersikap ramah, penuh perhatian, peduli terhadap keselamatan karyawan saat menyampaikan materi HSE. 3. Manajemen HSE melaksanakan seluruh tugas, fungsi, serta	Likert

			tanggung jawabnya.	
		Faktor Daya Tarik, berkaitan dengan penampilan ataupun sifat komunikator pada saat melakukan interaksi dengan komunikan.	1. Pemateri HSE tidak kaku dalam menyampaikan materi. 2. Pemateri HSE berpakaian dan berpenampilan rapi.	Likert
	Faktor Pesan	Gaya Pesan, berkaitan dengan cara pendekatan yang dilakukan oleh komunikator untuk meyakinkan komunikan.	1. Materi K3 yang disampaikan oleh pemateri HSE mudah untuk diingat dan dipahami. 2. Pemilihan kata-kata yang disampaikan oleh pemateri HSE sangat mudah untuk diterapkan.	Likert
		Daya tarik pesan, berkaitan dengan kemampuan pesan untuk menarik perhatian, mempengaruhi emosi, dan merangsang minat komunikan.	1. Pemateri HSE menyelipkan humor saat menyampaikan materi	

		Kejelasan pesan, berkaitan dengan penyampaian informasi yang jelas dan mudah dipahami oleh komunikan.	1. Intonasi suara saat menyampaikan materi sangat mudah didengar.	
	Faktor Komunikan	Kemudahan dibujuk	1. Mudah dibujuk atau dipengaruhi oleh orang lain atau keadaan. 2. Kepercayaan diri yang tinggi.	Likert
		Sikap semula	1. Tidak ragu dalam mengambil keputusan	Likert
		Intelegensia	1. Mudah dalam memahami materi pelajaran. 2. Mengatasi masalah dengan baik. 3. Beradaptasi dengan lingkungan baru	Likert
		Harga diri	1. Mudah menerima pendapat. 2. Mudah menerima kritikan. 3. Introspeksi diri. 4. Membela diri jika ada pendapat yang tidak sesuai.	Likert
		Kepribadian	1. Bersikap ramah	Likert

			2. Ekstrovert 3. Introvert	
--	--	--	-------------------------------	--

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Perubahan Perilaku Karyawan (Teori AIDDA)	<i>Attention</i> (Perhatian)	1. Perhatian untuk mendengarkan penjelasan materi HSE. 2. Perhatian terhadap visualisasi pemateri HSE.	Likert
	<i>Interest</i> (Ketertarikan)	1. Ketertarikan untuk membaca ulang materi HSE yang telah diberikan. 2. Ketertarikan untuk mengetahui jenis alat-alat safety HSE. 3. Ketertarikan untuk menanyakan lebih dalam mengenai kecelakaan kerja yang bisa terjadi.	
	<i>Desire</i> (Keinginan)	1. Keinginan untuk menggunakan alatpelindung diri K3 seperti sarung tangan, sepatu <i>safety</i> , dan lainnya. 2. Keinginan untuk selalu mengikutipelatihan yang diadakan oleh manajemen HSE.	
	<i>Decision</i> (Keputusan)	1. Keputusan untuk mencoba menghafal fungsi dari setiap jenis alatpelindung diri HSE. 2. Keputusan untuk mematuhi peraturan K3.	

	<i>Action</i> (Tindakan)	1. Karyawan memakai alat pelindung diri saat bekerja setiap hari secara terus-menerus. 2. Merealisasikan materi-materi HSE pada saat bekerja.	
--	--------------------------	--	--

### 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data dari pararesponden yang telah ditentukan yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2009).

SS	: Sangat Setuju	Skor 5
S	: Setuju	Skor 4
N	: Netral	Skor 3
TS	: Tidak Setuju	Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor 1

### 3.7 Populasi dan Sampel

#### 3.7.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2009) populasi diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Berdasarkan definisi tersebut, populasi pada penelitian ini merupakan karyawan mekanik beserta *mechanical head* PT Altrak 1978 Lampung sebanyak 72 orang.

#### 3.7.2 Sampel

Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah sedikit, maka penelitian ini mengobservasi sampel sebanyak 30 orang. Hal ini dipertegas dengan penjelasan (Arikunto, 2006) yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan sehingga penelitian ini merupakan

penelitian populasi. Maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan karena dalam penelitian ini jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

### **3.8 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.8.1 Jenis-Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuantitatif *survey*, dengan sumber data sebagai berikut:

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui proses membagikan kuesioner kepada responden dan pengamatan secara langsung yang berada di lokasi penelitian. Kuesioner yang akan disebarakan merupakan sebuah angket, bagian identitas diri seperti nama, alamat, umur, pekerjaan, status pribadi, jenis kelamin, dan sebagainya baru setelahnya berisikan bagian isi dari angket yang telah dibuat (Bungin, 2005).

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan, observasi serta beberapa pertanyaan wawancara pada responden apabila diperlukan. Adapun pada penelitian ini, pengamatan dilakukan guna melihat secara jelas kondisi lokasi serta aktivitas yang ada di lokasi penelitian guna menambah data terkait penggambaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

### **3.9 Metode Penelitian Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

##### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Metode kuesioner sangat cocok digunakan apabila jumlah responden yang diambil cukup besar. Adapun bentuk dari kuesioner dalam penelitian ini yaitu berisikan halaman pertama berupa petunjuk pengisian angket atau kuesioner. Kemudian masih di halaman pertama yaitu berisikan identitas responden seperti nama, jenis kelamin, usia, alamat/tempat tinggal, dan pekerjaan. Kemudian halaman berikutnya yaitu berupa pertanyaan-pertanyaan kuesioner (Bungin, 2014).

## 2. Dokumentasi

Menurut (Hartarti, 2019) dokumentasi bertujuan untuk mendapatkan data penelitian yaitu melalui laporan kegiatan, buku-buku yang terkait, regulasi, foto, serta data yang berkaitan dengan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti mencari dan mengumpulkan bukujurnal, penelitian terdahulu, artikel yang terkait dengan judul penelitian serta foto dan dataterkait dengan kegiatan HSE (*Healthy, Safety, and Environment*) oleh PT Altrak 1978 Lampung.

### 3.10 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validnya penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Menurut (Sugiyono, 2009) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pengujian validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yang mengukur apakahada pernyataan yang dianggap tidak valid atau tidak sesuai dengan pernyataan lainnya. *Pearson Product Moment* merupakan teknik korelasi tunggal yang digunakan untuk mencari koefisiensi korelasi antara data interval serta data interval lainnya (Bungin, 2005).

Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 pegawai mekanik Traktor Nusantara Lampung. Peneliti menggunakan uji validitas *Pearson Product Moment* dengan rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi pearson : Hasil skor angket variabel x

Y : Hasil skor angket variabel y

n : Jumlah individu dalam sampel, apabila nilai  $r_{xy}$  (r hitung) > r tabel maka item pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila  $r_{xy}$  item pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya r hitung

dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r$  hitung nilainya diatas angka taraf nyata 5%, maka pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya apabila nilainya dibawah angka taraf nyata 5%, maka pertanyaan tersebut tidak valid (Arikunto, 2006). Hasil perhitungan uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Keahlian**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Keahlian01	0,504	0,355	Valid
Keahlian02	0,472	0,355	Valid
Keahlian03	0,385	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel keahlian yang terdiri dari 3 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepercayaan**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kepercayaan01	0,400	0,355	Valid
Kepercayaan02	0,455	0,355	Valid
Kepercayaan03	0,652	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel kepercayaan yang terdiri dari 3 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Daya Tarik**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
DT01	0,532	0,355	Valid
DT02	0,517	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel daya tarik yang terdiri dari 2 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Pesan**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Pesan01	0,368	0,355	Valid
Gaya Pesan02	0,377	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel gaya pesan yang terdiri dari 2 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Daya Tarik Pesan**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
DTP01	0,676	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel daya tarik pesan yang terdiri dari 1 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kejelasan Pesan**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KP01	0,383	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel kejelasan pesan yang terdiri dari 1 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.8****Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kemudahan Dibujuk**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KD01	0,359	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel kemudahan dibujuk yang terdiri dari 1 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.9****Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Sikap Semula**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
SS01	0,362	0,355	Valid
SS02	0,411	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel sikap semula yang terdiri dari 2 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.10****Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Intelegensia**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
I01	0,391	0,355	Valid
I02	0,378	0,355	Valid
I03	0,434	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel intelegensia yang terdiri dari 3 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Harga Diri**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
HD01	0,441	0,355	Valid
HD02	0,422	0,355	Valid
HD03	0,371	0,355	Valid
HD04	0,371	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel harga diri yang terdiri dari 4 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepribadian**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
K01	0,379	0,355	Valid
K02	0,370	0,355	Valid
K03	0,505	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel kepribadian yang terdiri dari 3 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Attention (Perhatian)**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
A01	0,432	0,355	Valid
A02	0,459	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel *attention* (perhatian) yang terdiri dari 2 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.14****Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Interest (Ketertarikan)**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Interest01	0,369	0,355	Valid
Interest02	0,370	0,355	Valid
Interest03	0,376	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel *interest* (ketertarikan) yang terdiri dari 3 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.15****Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Desire (Keinginan)**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
D01	0,403	0,355	Valid
D02	0,386	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel *desire* (keinginan) yang terdiri dari 2 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.16****Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Decision (Keputusan)**

<b>Butir</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Decision01	0,399	0,355	Valid
Decision02	0,434	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel *decision* (keputusan) yang terdiri dari 2 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.17**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Action (Tindakan)**

Butir	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Action01	0,411	0,355	Valid
Action02	0,427	0,355	Valid

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel *action* (tindakan) yang terdiri dari 2 butir pernyataan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Sugiyono, 2015) yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sebuah perangkat sudah cukup baik untuk digunakan sebagai suatualat pengumpulan data. Untuk menguji reliabilitas instrumen, pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika koefisien *Cronbach Alpha* ( $r_{11}$ ) > R Tabel (0,60) maka alat tersebut dapat dikatakan reliabel. *Cronbach Alpha* dijelaskan dengan rumus berikut :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varian total

Hasil perhitungan di atas diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut Sugiyono (2015):

**Tabel 3.18**  
**Interpretasi Tingkat Reliabilitas**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Reliabilitas</b>
0,00 – 0,199	Kurang Reliabel
0,20 – 0,399	Agak Reliabel
0,40 – 0,599	Cukup Reliabel
0,60 – 0,799	Reliabel
0,80 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2015)

**Tabel 3.19**  
**Hasil Reliabilitas**

<b>Indikator Variabel</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Faktor Sumber	Keahlian	0,911	Sangat Reliabel
	Kepercayaan	0,843	Sangat Reliabel
	Daya Tarik	0,748	Reliabel
Faktor Pesan	Gaya Pesan	0,724	Reliabel
	Daya Tarik Pesan	0,867	Sangat Reliabel
	Kejelasan Pesan	0,723	Reliabel
Faktor Komunikasikan	Kemudahan Dibujuk	0,789	Reliabel
	Sikap Semula	0,850	Sangat Reliabel
	Intelegensia	0,730	Reliabel
	Harga Diri	0,738	Reliabel
	Kepribadian	0,769	Reliabel
Teori AIDDA	Attention	0,907	Sangat Reliabel
	Interest	0,790	Reliabel
	Desire	0,889	Sangat Reliabel
	Decision	0,710	Reliabel
	Action	0,717	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai Cronbach's

Alpha untuk masing-masing variabel. Nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan variabel yang digunakan reliabel.

### **3.11 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini melibatkan pemeriksaan menyeluruh terhadap semua informasi yang diperoleh dari berbagai sumber penelitian, seperti hasil wawancara, dokumen, catatan, dan lainnya. Tujuan dari kegiatan ini merupakan untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang ada dengan harapan dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang lebih jelas (Sidik Priadana, 2021). Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan test uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas.

### **3.12 Uji Asumsi Klasik**

Menurut (Ghozali I. , Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS versi 19, 2011) uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas.

#### **3.12.1 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengajuan ada tidaknya Multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan menilai nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\leq 10$ . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

#### **3.12.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila terjadi homoskedastisitas ataupun tidak terjadi

heteroskedastisitas. Homokedastisitas merupakan apabila *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap. Apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Menurut (Gujarati, 2013) dalam (Ghozali I. , 2011) uji glejser dilakukan untuk meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat nilai Sig. atau signifikansi yang dihasilkan dari uji regresi tersebut. Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai Sig. yang dihasilkan lebih dari 0.05, maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai Sig. kurang dari 0,05 maka terjadi asumsi heteroskedastisitas.

### 3.12.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistik non parametrik. Uji statistik non parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

### 3.12.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau masih salah. Apakah fungsi yang digunakan untuk suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Untuk melakukan uji linearitas digunakan program SPSS. Selanjutnya, lihat kolom Sig. pada baris *linearity* di *Anova Table*, jika nilainya  $> 0,05$  maka bersifat linear, sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas.

## 3.13 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali I. ,

2018).

### 3.13.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau  $R^2$  adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel Y bisa dijelaskan oleh variabel X.  $R^2$  (*R Square*) dapat dilihat pada tabel *model summary* pada hasil regresi dengan SPSS. Jumlah yang tertera dalam bentuk persentase. Hasil  $R^2$  dalam bentuk persentase berarti nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. Sisanya ( $100 - R^2$ ) dalam bentuk persentase merupakan nilai yang menunjukkan bahwa variabel Y dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel X.

### 3.13.2 Uji Simultan F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali i. , 2016). Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H^0$  ditolak dan  $H1$  diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H^0$  diterima dan  $H1$ . Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

### 3.13.3 Uji Hipotesis/Uji-t Parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individu (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika t hitung  $<$  daripada t tabel dengan taraf signifikansi 5% maka mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Sebaliknya, apabila t hitung  $\geq$  t tabel pada taraf signifikansi 5% maka mempunyai pengaruh yang signifikan. Selain itu, dalam menentukan hipotesis diterima atau tidak dan

untuk menentukan signifikansi pengaruh yang terjadi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Sig. atau signifikansi yang ada dalam tabel *coefficients* hasil olah data. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dengan signifikan. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulannya sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh keahlian (X1) manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan t tabel lebih besar dari t hitung  $6,385 > 2,000$ , yang berarti H1 diterima dan ada besaran pengaruh dari keahlian manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
2. Pengaruh kepercayaan (X2) yang diberikan oleh manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan t tabel lebih besar dari t hitung  $8,193 > 2,000$ , yang berarti H2 diterima dan ada besaran pengaruh dari kepercayaan yang diberikan oleh manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
3. Pengaruh daya tarik (X3) manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan t tabel lebih besar dari t hitung  $10,895 > 2,000$ , yang berarti H3 diterima dan ada besaran pengaruh dari daya tarik manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
4. Pengaruh gaya pesan (X4) yang disampaikan oleh manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai

signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $5,553 > 2,000$ , yang berarti  $H_4$  diterima dan ada besaran pengaruh dari gaya pesan yang disampaikan oleh manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.

5. Pengaruh daya tarik pesan ( $X_5$ ) manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $7,523 > 2,000$ , yang berarti  $H_5$  diterima dan ada besaran pengaruh dari daya tarik pesan manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
6. Pengaruh kejelasan pesan ( $X_6$ ) manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $5,267 > 2,000$ , yang berarti  $H_6$  diterima dan ada besaran pengaruh dari kejelasan pesan yang disampaikan manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
7. Pengaruh kemudahan dibujuk ( $X_7$ ) yang dilakukan oleh manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $9,824 > 2,000$ , yang berarti  $H_7$  diterima dan ada besaran pengaruh dari kemudahan dibujuk yang dilakukan oleh manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
8. Pengaruh sikap semula ( $X_8$ ) manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $10,668 > 2,000$ , yang berarti  $H_8$  diterima dan ada besaran pengaruh dari sikap semula manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
9. Pengaruh intelegensia ( $X_9$ ) dari staff manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $8,424 > 2,000$ , yang berarti  $H_9$  diterima dan ada besaran pengaruh dari intelegensia staff manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.

10. Pengaruh harga diri (X10) manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $11,764 > 2,000$ , yang berarti H10 diterima dan ada besaran pengaruh dari harga diri manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
11. Pengaruh kepribadian (X11) manajemen HSE terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik PT Altrak 1978 Lampung didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung  $15,231 > 2,000$ , yang berarti H11 diterima dan ada besaran pengaruh dari kepribadian manajemen HSE PT Altrak 1978 Lampung terhadap perubahan perilaku karyawan mekanik.
12. Variabel keahlian (X1), kepercayaan (X2), daya tarik (X3), gaya pesan (X4), daya tarik pesan (X5), kejelasan pesan (X6), kemudahan dibujuk (X7), sikap semula (X8), intelegensia (X9), harga diri (X10), kepribadian (X11) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel perubahan perilaku (Y) yaitu sebesar 64,9% sedangkan 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil 64,9% tersebut didapatkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas yakni didapatkan H1 diterima dan ada besaran pengaruh komunikasi persuasif manajemen HSE (X) terhadap perubahan perilaku (Y). Berdasarkan hasil temuan dari pengamatan oleh peneliti yang telah dijabarkan sebelumnya, komunikasi persuasif manajemen HSE mempunyai kemampuan untuk melakukan perubahan sikap, pendapat dan tingkah laku komunikasi melalui mekanisme daya tarik terhadap komunikan sehingga akhirnya pihak komunikan merasa adanya kesamaan antara komunikator dengan dirinya, maka dari itu komunikan bersedia untuk taat pada setiap pesan yang disampaikan oleh komunikator.

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan disarankan untuk menekankan seminimal mungkin terjadinya kecelakaan kerja dengan meningkatkan dan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan sigap dan tepat. Hal ini dapat dilakukan dengan sering diadakan sosialisasi atau training tentang cara sigap dan tanggap jika terjadi kecelakaan kerja

pada sesama karyawan.

2. Dalam mengoptimalkan penerapan K3 di perusahaan diharapkan untuk pembaharuan dan kelayakan sarana dan prasarana K3 agar lebih diperhatikan lagi.
3. Pelaksanaan sosialisasi kebijakan HSE (*Health, Safety, Environment*) dan berbagai informasi tentang HSE dilakukan secara terus menerus oleh pihak manajemen dengan melibatkan semua unsur dalam perusahaan agar penerapan kebijakan HSE PT Altrak 1978 dapat berjalan dengan baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan mekanik PT Altrak 1978 sudah memahami akan pentingnya peraturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan peraturan K3, namun ada beberapa tidak sepenuhnya maksimal. Diharapkan karyawan bisa merubah kebiasaan dan ikut andil dalam mencapai penerapan K3 yang lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allport, G. W. (2000). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Marygrovecollege.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik (edisi revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Bungin, B. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Bungin, B. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua*. Depok: Prenada Media.
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Effendy, O. U. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS versi 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, i. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2013). *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif (Pendekatan Praktis Penulisan Proposal Dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hartarti, I. N. (2019). *Metode penelitian sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Hartarti, I. N. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Hovland, I. L. (1953). *Communication and persuasion: Psychological studies of opinion change*. New Haven: Yale University Press.
- Huffner, B. &. (2002). *Human Communication* . London: Sage Publication.
- Indonesia, K. (2024, 02 26). *Data Prioritas Ketenagakerjaan (Kecelakaan Kerja Tahun 2023)*. Diambil kembali dari Satu Data Ketenagakerjaan: <https://katalog.data.go.id/dataset/jumlah-kecelakaan-kerja>

- Indriantoro, N. B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Ismail Nurdin, S. H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- James C. McCroskey, J. J. (1999). Goodwill: A reexamination of the construct and its measurement. *Communication Monographs*, 90-103.
- Kotler, P. (2004). *Manajemen Pemasaran Edisi Millenium*. Jakarta: PT Prenhallida.
- Kuswana, K. (2014). *Ergonomi dan K3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung: Rosdakarya.
- Malik, D. D. (1994). *Komunikasi Persuasif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria Assumpta Rumanti, S. S. (2002). *Dasar-dasar public relations: teori dan praktik*. Jakarta: Grasindo.
- Morgan, G. (2003). Employee Involvement, organizational change and trust in management. *Journal of Management Studies*, 609-616.
- Mustafa, H. (2011). Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 143-156.
- Notoatmodjo, S. (2017). *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Perloff, R. M. (2020). *The Dynamics of Persuasion Communication and Attitudes in the Twenty-First Century*. New York: Routledge.
- Prabu, M. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, K. P. (2016). Aplikasi Pendekatan-Pendekatan Persuasif Pada Riset Komunikasi Pemasaran Iklan Melibatkan Penciptaan dan Penerimaan Pesan Komunikasi Persuasif Mengubah Perilaku Pembelian. *The Messenger*, 1-16.
- Roth, H. (1983). *Building Expert Systems*. London: Cambridge University Press.
- Saputra, F. L. (2024, Januari 03). *Kecelakaan Kerja Makin Marak Dalam Lima Tahun Terakhir*. Diambil kembali dari BPJS Ketenagakerjaan: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>
- Sidik Priadana, D. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Sikumbang, A. T. (2019). Efektifitas komunikasi persuasif penyuluh agama islam dalam

- pembinaan taklim kota langsa. *Jurnal Komunikasi Islam*, 101-116.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bogor: Refika Aditama.
- Soleh Soemirat, E. A. (2003). *Dasar-Dasar Public Relation*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sucipto. (2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Tindakan*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sumirat, S. (2014). *Komunikasi Persuasif*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suryana, A. (2019). *Komunikasi Persuasif*. Banten: Universitas Terbuka.
- Syam, N. W. (2010). *Komunikasi Pariwisata di Indonesia*. Bandung: News Publishing.
- UNY, T. K. (2014). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wasesa, S. A. (2011). *Political Branding & Public Relations*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zaenuri, A. (2017). Teknik Komunikasi Persuasif Dalam Pengajaran. *JALIE: Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, 41-67.