

**FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN
KARYAWAN TERHADAP PELAKSANAAN *STANDARD OPERATING
PROCEDURE* PADA PT. BUKIT ASAM**

Skripsi

Oleh

Cindy Meilany Siregar

NPM 2056051010



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

**FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN KARYAWAN
TERHADAP PELAKSAANAAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* PADA PT.
BUKIT ASAM**

Skripsi

Oleh

Cindy Meilany Siregar

NPM 2056051010

Pada

**Sebagai Salah Satu Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**



**Pada Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**

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

ABSTRAK

FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN KARYAWAN TERHADAP PELAKSANAAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* PADA PT. BUKIT ASAM

Oleh

CINDY MEILANY SIREGAR

Industri pertambangan memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi, sehingga penerapan Standard Operating Procedure (SOP) menjadi hal penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, kepatuhan karyawan terhadap SOP belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap pelaksanaan SOP, meliputi: hukuman, pengawasan, rekan kerja, persepsi, sikap, motivasi, dan pengetahuan. Penelitian dilakukan di PT Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Jumlah responden sebanyak 63 orang, yang dipilih melalui teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Chi-Square. Hasil menunjukkan bahwa variabel hukuman, pengawasan, dan pengetahuan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepatuhan terhadap SOP. Sedangkan variabel rekan kerja, persepsi, sikap, dan motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kepatuhan karyawan terhadap SOP dipengaruhi oleh penegakan disiplin, efektivitas pengawasan, dan edukasi SOP. Oleh karena itu, ketiga faktor ini perlu menjadi fokus utama dalam strategi peningkatan keselamatan kerja di lingkungan industri.

**Kata kunci : Kepatuhan, SOP, hukuman, pengawasan, pengetahuan,
PT Bukit Asam**

ABSTRACT

**FACTORS ASSOCIATED WITH EMPLOYEE COMPLIANCE WITH THE
IMPLEMENTATION OF STANDARD OPERATING PROCEDURES AT PT.
BUKIT ASAM**

By

CINDY MEILANY SIREGAR

The mining industry has a high risk of workplace accidents, making the implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) essential for ensuring occupational safety and health. However, employee compliance with SOPs is not yet optimal. This study aims to analyze the factors related to employee compliance with SOP implementation, including punishment, supervision, co-workers, perception, attitude, motivation, and knowledge. The research was conducted at PT Bukit Asam, Tarahan Port Unit, using a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 63 respondents were selected through proportional random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using the Chi-Square test. The results showed that the variables of punishment, supervision, and knowledge had a significant relationship with SOP compliance. Meanwhile, the variables of co-workers, perception, attitude, and motivation did not show a significant relationship. This study concludes that increased employee compliance with SOPs is influenced by disciplinary enforcement, effective supervision, and SOP-related education. Therefore, these three factors should become the main focus in strategies to improve workplace safety in industrial environments.

**Keywords: Compliance, SOP, Punishment, Supervision, Knowledge,
PT Bukit Asam**

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Cindy Meilany Siregar, lahir di Bandar Lampung, 03 Mei 2002. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dengan Bapak Ojak Siregar dan Ibu Ramatiur Sidauruk sebagai orang tua. Perjalanan pendidikan penulis dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Xaverius, selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di Xaverius 1 Bandar Lampung. Setelah itu, ia bersekolah di SMP Immanuel Bandar Lampung dan melanjutkan pendidikan di SMAN 4 Bandar Lampung.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPTN). Penulis menjadi anggota aktif dalam bidang KWU pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sumber Rejo, Kecamatan Way Serdang, Kabupaten Mesuji selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian masyarakat. Selanjutnya penulis melaksanakan magang mandiri di PPIK UBL selaman 6 bulan pada Februari sampai Agustus 2023.

MOTTO

In the Name of Jesus Christ

“Hati manusia memikir-mikirkan jalannya, tetapi TUHANlah yang menentukan arah langkahnya”

(Amsal 16:9)

“Orang – orang yang menabur dengan mencururkan air mata, akan menuai dengan bersorak - sorai”

(Mazmur126:5)

“People will never judge what we start, but people will always judge what we finish right”

“It’s not always easy, but that’s life. Be strong because there are better days ahead”

-Mark Lee-

Judul Skripsi

: FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KEPATUHAN KARYAWAN TERHADAP PELAKSANAAN
STANDARD OPERATING PROCEDURE PADA PT. BUKIT
ASAM

Nama Mahasiswa

: Cindy Meilany Siregar

Nomor Pokok Mahasiswa

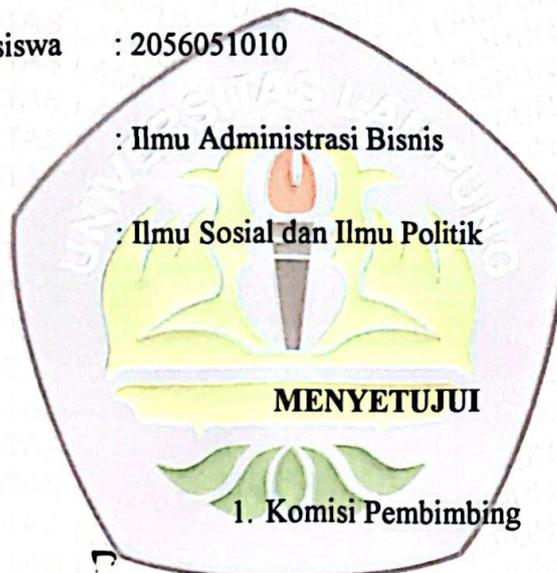
: 2056051010

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Jeni Wulandari".

Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si
NIP. 198501152008012002

A handwritten signature in black ink, appearing to be "May Roni".

May Roni, S.A.B., M.Si
NIP. 199105152023211034

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Ahmad Rifa'i".

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 1975020420000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.AB., M.Si

Sekretaris : May Roni, S.A.B., M.Si

Anggota : Dr. Maulana Agung, S.Sos., M.A.B



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 4 Juni 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Bandar Lampung, 18 Juni 2025



Cindy Meilany Siregar
NPM. 2056051010

PERSEMBAHAN

Dengan iringan Puji Tuhan untuk seluruh nafas kehidupan dan berkat pada setiap hari yang telah dilalui, hingga kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta, **Papa Ojak** dan **Mama Ramatiur** yang telah mendidik, membesarkan serta merawat dengan penuh kasih sayang, dan membimbingku secara tegas dan selalu memberikan yang terbaik untukku. Serta selalu memberikan dukungan dan motivasi tanpa henti untuk keberhasilan dalam hidupku.

Kepada Adik-Adikku tersayang, **Deo** dan **Cintya** yang telah memberikan semangat, energi positif dan selalu mendukungku dalam keadaan apapun.

Keluarga Besar dan Sahabat-Sahabat Tercinta

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa dan seluruh dosen yang telah Membimbing dan membantu dengan sabar hingga skripsi ini terselesaikan. Setiap masukan dan arahan telah membantu menjadikannya lebih baik.

Untuk diri saya sendiri Terima kasih karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini dan mampu berada di titik ini. Tetaplah semangat untuk setiap perjuangan yang akan dilalui.

Almamater Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan sukacita dan hikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yanga Berhubungan Dengan Kepatuhan Karyawan Terhadap Pelaksanaan *Standard Operating Procedure* Pada PT. Bukit Asam” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan perkuliahan ini.
2. Teristimewa untuk kedua orang tuaku, Papa Ojak dan Mama Ramatiur yang selalu mendoakan, mendukung, menyemangati, dan menasehatiku. Teruntuk papaku, terima kasih sudah mengusahakan pendidikanku hingga saya dapat berkuliah, terima kasih sudah selalu percaya kepadaku bahwa saya dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik, dan terima kasih karena selalu mengingatkan saya untuk terus berdoa. Teruntuk mamaku, terima kasih selalu mendengar curhatanku, selalu mengusahakan yang terbaik untukku, dan selalu yakin saya bisa melewatinya. Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini atas dukungan papa dan mama. Semoga kelak saya dapat membahagiakan papa dan mama.
3. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

4. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
9. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si, selaku dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa membimbing, memberikan arahan, masukan-masukan yang membangun, dan selalu bersedia meluangkan waktu bagi penulis dari awal perkuliahan sampai tersusunnya skripsi ini. Semoga Tuhan selalu melindungi dan memberikan berkat atas jasa-jasa yang telah Ibu berikan selama proses bimbingan skripsi;
10. Bapak May Roni, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik dan saran positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Tuhan selalu menyertai dalam segala perjalanan kehidupan Bapak;
11. Bapak Dr. Maulana Agung, S.Sos., M.A.B, selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan saran yang membangun untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
12. Seluruh Dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

13. Seluruh staff dan karyawan jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah banyak membantu untuk kelancaran penyelesaian skripsi penulis.
14. Bapak Fritz Akhmad Nuzir selaku kepala PPIK UBL selama program magang di Pusat Pengembangan Inovasi dan Kewirausahaan Universitas Bandar Lampung (PPIK UBL), yang telah memberikan arahan, bimbingan, pengetahuan, dan pengalaman selama mengikuti program magang;
15. Seluruh mentor Magang di Pusat Pengembangan Inovasi dan Kewirausahaan Universitas Bandar Lampung (PPIK UBL), yang telah memberikan sambutan hangat, dukungan, pengalaman, dan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama proses kegiatan magang;
16. Adik-adik saya, Deo Frederik Siregar dan Cintya Meisya Siregar yang selalu mewarnai hari-hari saya di rumah. Terima kasih untuk selalu mendukung dan mendoakanku.
17. Sahabat SMP saya, Merry Stefani Ferin Sidabalok yang selalu menemani, memberi dukungan, semangat, bantuan, dan hiburan kepada saya sampai saat ini. Terima kasih sudah selalu berbagi cerita setiap kita berkumpul bersama dan selalu mendukung satu sama lain. Saya sangat bersyukur dapat mengenal kamu dan bahwa kamu telah menjadi sahabatku hingga saat ini.
18. Sahabat-sahabat main saya, Yona, Agnes, Karen, Laurensia, terimakasih telah menjalin persahabatan, membuat cerita kehidupan yang menyenangkan dan berbagi keseruan selama berteman.
19. Sahabat-sahabat SMA saya, Anti, Ara, Abi, dan Prima yang selalu menyemati dan mendukung saya di masa sekolah hingga saat ini. terima kasih atas kebersamaan kita yang ternyata sudah selama ini, dari masa sekolah bersama, latihan bersama, pergi-pergi bersama, hiburan dan suka duka yang menjadi kenangan tak terlupakan bagi penulis.
20. Teman-teman perkuliahan saya, Kartika, Rossa, Yola, dan Yunia, yang sudah menemani saya dari awal perkuliahan hingga saat ini. Saya sangat bersyukur bertemu kalian di perkuliahan ini, berbagai cerita selama perkuliahan sudah kita alami bersama baik suka maupun duka. Terima kasih telah hadir dan membuat perkuliahan saya menjadi lebih berwarna.

21. Teman-teman KKN Desa Sumber Rejo (Risma, Aul, Amal, Nasya, Ozi, dan Rifat) terima kasih untuk 40 hari yang sangat berkesan dan bermakna. Terima kasih untuk kebersamaan, kesabaran, kekeluargaan, kekompakan dan pembelajaran hidup lainnya;
22. Teman-Teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2020 terima kasih sudah memberikan banyak bantuan, saran, masukan dan jawaban atas kesulitan bagi penulis dalam menjalani proses perkuliahan sampai proses skripsi. Senang dapat bertemu dengan kalian selama menjalani bangku perkuliahan. Sukses selalu semua Abinila 20, semoga kita dapat bertemu kembali di lain waktu.
23. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri ini yang telah bertahan sampai titik ini dan mampu berusaha untuk terus berjuang dengan keras sehingga mendapatkan hasil yang sangat berharga saat ini untuk masa depan ku selanjutnya. Terima kasih untuk diri sendiri yang sudah kuat untuk diajak bertumbuh dan berkembang dalam menghadapi segala dinamika kehidupan ini. Semangat terus untuk Cimey yang selalu bekerja keras mencapai keberhasilan untuk membahagiakan dan membanggakan kedua orang tua dan keluarga. Cimey pasti bisa menjadi wanita karir yang sukses dengan pribadi lebih baik.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	2
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	14
2.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan	17
2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja	17
2.2.2 Pengertian Keselamatan Kerja	19
2.3 Indikator K3	20
2.4 Kepatuhan Terhadap SOP.....	21
2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap SOP	23
2.6 Penelitian Terdahulu	33
2.7 Kerangka Pikiran	35
2.8 Hipotesis	37
III. METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39

3.2	Populasi dan Sampel.....	39
3.2.1	Populasi.....	39
3.2.2	Sampel Penelitian.....	40
3.3	Definisi Konseptual dan Operasional	42
3.3.1	Definisi Konseptual	42
3.3.2	Definisi Operasional	43
3.4	Sumber Data	44
3.4.1	Data Primer	44
3.4.2	Data Sekunder	44
3.5	Skala Pengukuran	45
3.6	Teknik Analisis Data	45
3.6.1	Analisis Univariat	45
3.6.2	Analisis Bivariat.....	45
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	48
4.2	Sejarah Perusahaan	49
4.3	Visi dan Misi PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.....	52
4.4	Struktur Organisasi	53
4.5	SOP Pada Bukit Asam	54
4.6	Analisis Data.....	56
4.6.1	Karakteristik Responden	57
4.6.2	Distribusi Penilaian Responden	65
4.7	Uji Bivariat	73
4.7.1	Uji Chi-Square Hukuman	74
4.7.2	Uji Chi-Square Pengawasan	75
4.7.3	Uji Chi-Square Rekan Kerja	76
4.7.4	Uji Chi-Square Presepsi	77
4.7.5	Uji Chi-Square Sikap	78
4.7.6	Uji Chi-Square Motivasi	78
4.7.7	Uji Chi-Square Pengetahuan.....	79
4.8	Pembahasan	80

4.8.1 Faktor Hukuman Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja	80
4.8.2 Faktor Pengawasan Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja	83
4.8.3 Faktor Rekan Kerja Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja	85
4.8.4 Faktor Presepi Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja.....	88
4.8.5 Faktor Sikap Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja	88
4.8.6 Faktor Motivasi Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja	91
4.8.7 Faktor Pengetahuan Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja.....	93
V. KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 KESIMPULAN.....	96
5.2 SARAN.....	97
5.2.1 SARAN TEORITIS	97
5.2.2 SARAN PRAKTIS	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Tingkat Kecelakaan PT Bukit Asam pada tahun 2020-2022.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Divisi Kerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.....	40
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	43
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan	60
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Karyawan.....	
.....	Er
ror! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Divisi	64
Tabel 4. 7 Tabel Distribusi Item Pertanyaan Pengawasan.....	66
Tabel 4. 8 Tabel Distribusi Item Pertanyaan Rekan Kerja.....	
.....	Er
ror! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 9 Tabel Distribusi Item Pertanyaan Presepsi	Er
ror! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 10 Tabel Distribusi Item Pertanyaan Sikap.....	69
Tabel 4. 11 Tabel Distribusi Item Pertanyaan Motivasi	70
Tabel 4. 12 Tabel Distribusi Item Pertanyaan Pengetahuan	72
Tabel 4. 13 Kepatuhan Karyawan.....	73
Tabel 4. 14 Hasil chi-square dan Hukuman	74

Tabel 4. 15 Hasil chi-square dan Pengawasan	75
Tabel 4. 16 Hasil chi-square dan Rekan Kerja.....	76
Tabel 4. 17 Hasil chi-square dan Presepsi	77
Tabel 4. 18 Hasil chi-square dan Sikap.....	78
Tabel 4. 19 Hasil chi-square dan Motivasi	78
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 20 Hasil chi-square dan Pengetahuan	79
Tabel 4. 21 Jenis Pelanggaran dan Denda.....	
Tabel 4. 22 Penjelasan Aturan Kerja	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 Statistik tingkat kecelakaan tambang pada tahun 2015 – 2023.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran.....	37
Gambar 3. 1 Rumus <i>Chi-Square</i>	46
Gambar 4. 1 Logo PT. Bukit Asam	48
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Bukit Asam.....	53
Gambar 4. 3 Pengawasan K3 di lokasi kerja.....	83

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era industrialisasi di Indonesia saat ini berkembang pesat, mendorong peningkatan penggunaan alat kerja, mesin, dan bahan-bahan dalam proses produksi. Industrialisasi ini memberikan dampak positif dan negatif. Di sisi positif, industrialisasi dapat meningkatkan devisa negara, kesejahteraan, kesempatan kerja, serta taraf hidup masyarakat. Namun, keberhasilan industrialisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern dan fasilitas yang lengkap, peran sumber daya manusia dalam perusahaan juga sangat penting (Allmiansyah & Agustina, 2019). Sumber daya manusia adalah bagian integral dan aset utama yang mendukung setiap kegiatan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, sehingga potensi ini harus dimanfaatkan secara optimal agar hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa peran manusia, meskipun sarana dan prasarana tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan arahan positif kepada karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

Industrialisasi juga menimbulkan kerugian yang umumnya berupa gangguan terhadap lingkungan dan tenaga kerja. Gangguan lingkungan ini dapat dilihat dari munculnya pencemaran dalam bentuk sampah padat maupun limbah cair yang berasal dari limbah industri. Selain itu, pencemaran udara yang disebabkan oleh gas buangan, debu, abu terbang, serta sisa hasil pembakaran turut memperburuk kondisi lingkungan (Heryuni, 1991).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dengan tujuan akhir meningkatkan produktivitas setinggi mungkin (Sinambela, 2017). Oleh karena itu, penerapan K3 sangat penting dan harus dilakukan di semua jenis pekerjaan tanpa terkecuali. Tujuan dari penerapan K3 adalah mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan serta penyakit yang mungkin timbul akibat pekerjaan. Pelaksanaan K3 dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu manusia, bahan, dan metode yang digunakan, ketiganya merupakan unsur yang tak terpisahkan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi K3. Sebagai bagian dari ilmu kesehatan kerja, penerapan K3 juga dipengaruhi oleh empat faktor yaitu organisasi kerja, administrasi K3, pendidikan dan pelatihan, serta penerapan prosedur dan peraturan di tempat kerja, termasuk pengendalian lingkungan kerja (Allmiansyah & Agustina, 2019).

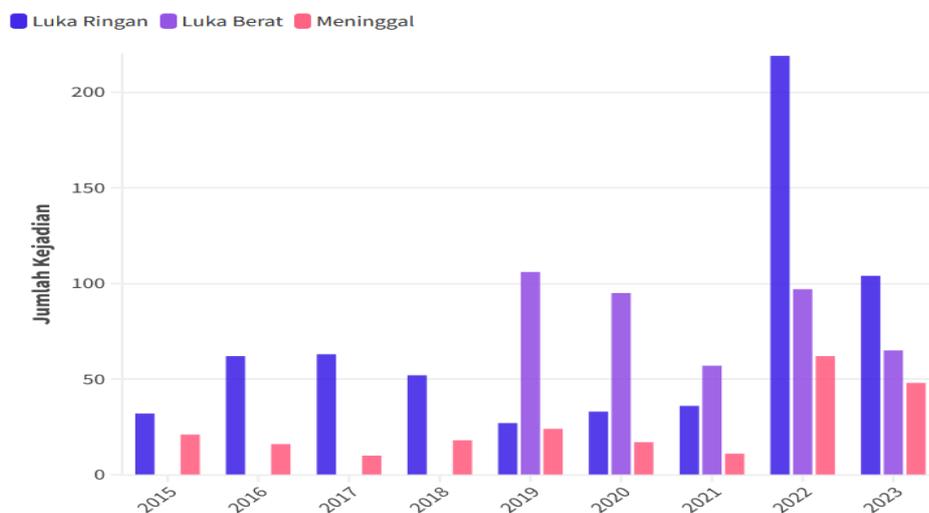
Dalam Ilmu Kesehatan Kerja, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kesehatan pekerja. Namun, faktor lain seperti perilaku juga tidak bisa diabaikan. Perilaku pekerja dalam menjalankan dan menerapkan K3 sangat berdampak pada efisiensi dan efektivitas keberhasilan program K3. Untuk mengurangi risiko kecelakaan di industri maupun lingkungan kerja, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus menjadi bagian dari proses kerja (Allmiansyah & Agustina, 2019). Pengendalian kecelakaan dapat dilakukan dengan mengikuti hierarki pengendalian yang meliputi substitusi, eliminasi, kontrol teknik (*engineering control*), kontrol administratif, dan penggunaan alat pelindung diri. Salah satu tahapan dalam kontrol administratif adalah penerapan prosedur standar kerja atau Standard Operational Procedure (SOP), yang berfungsi sebagai panduan khusus dengan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (Dewi & Wulansari, 2021).

Menurut Rozalena & Dewi (2016) pada dasarnya *Standard Operating Procedure* (SOP) merupakan alat pengatur yang mengendalikan langkah-langkah suatu proses kerja atau prosedur kerja khusus. Karena sifatnya yang tetap, rutin, dan tidak berubah, prosedur kerja ini dijadikan sebagai dokumen tertulis yang populer dengan istilah *Standard Operating Procedure* atau disingkat SOP. *Standar Operasional Prosedur* (SOP) berfungsi sebagai landasan krusial dalam

menerapkan prinsip-prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) oleh pihak perusahaan. Dalam upaya mengurangi potensi kegagalan, kesalahan, dan kelalaian selama pelaksanaan tugas, SOP menjadi panduan dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja yang dibuat berdasarkan indikator teknis, administratif, dan prosedural (Hariyono, 2016). Kepatuhan karyawan terhadap prosedur dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta menghasilkan produk atau output yang lebih bermutu. Salah satu strategi sederhana untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap unit kerja di perusahaan. Melalui penerapan SOP, efisiensi pada setiap unit kerja dapat ditingkatkan secara signifikan, baik dari segi waktu, proses kerja, maupun biaya operasional. Terlebih lagi, jika semua unit kerja sepakat untuk patuh, disiplin, dan konsisten dalam menjalankan SOP sesuai kebutuhan masing-masing, maka hasilnya akan semakin optimal bagi perusahaan (Husain & Santoso, 2022).

Tujuan utama dari pembuatan SOP adalah memberikan pemahaman yang komprehensif kepada para pekerja, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, aman, dan selamat. Namun, karyawan terkadang mengabaikan prosedur ini karena berbagai alasan, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Allmiansyah & Agustina, 2019). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam untuk membangun kepatuhan pekerja dalam mengikuti prosedur kerja yang ada. Untuk mencapai efektivitas penerapan SOP, pemahaman dan kepatuhan pekerja terhadap prosedur kerja menjadi hal yang krusial. Diharapkan bahwa kepatuhan terhadap SOP tidak hanya menjadi kewajiban formal, tetapi menjadi bagian integral dari perilaku sehari-hari para pekerja. Meskipun demikian, terdapat situasi di mana pekerja kadang-kadang mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan, hal ini berpotensi menyebabkan tindakan tidak aman dan berujung pada kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam diperlukan untuk membangun tingkat kepatuhan yang kuat terhadap prosedur kerja sebagai langkah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Keberadaan SOP menjadi semakin krusial, terutama di lingkungan industri dengan risiko tinggi seperti pada sektor industri pertambangan. Bekerja di sektor pertambangan adalah pekerjaan dengan tingkat risiko kecelakaan yang signifikan. Menurut informasi dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (2023), terdapat 217 kecelakaan di sektor pertambangan pada tahun 2023. Angka tersebut mencakup 104 kecelakaan dengan tingkat keparahan ringan dan 65 kecelakaan yang dikategorikan sebagai berat. Dari total kecelakaan pertambangan pada tahun 2023, 48 orang dilaporkan meninggal akibat kecelakaan kerja. Adapun tingkat kecelakaan kerja di sektor pertambangan dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. 1 Statistik tingkat kecelakaan tambang pada tahun 2015 – 2023

Sumber: *Kewenangan Kementerian ESDM RI (2023)*

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan adanya peningkatan jumlah kecelakaan kerja di industri pertambangan dari tahun 2015 sampai 2023. Kecelakaan kerja ini meliputi kecelakaan ringan, kecelakaan berat dan meninggal. Sepanjang 2015-2023, jumlah kecelakaan dan korban meninggal paling banyak terjadi pada tahun 2022, yakni 219 kecelakaan ringan, 97 kecelakaan berat, dan 62 orang meninggal. Beberapa hal yang sering menyebabkan kecelakaan di area pertambangan yaitu alat atau sistem pengaman yang tidak ada atau tidak lengkap, kurangnya pengalaman kerja di area pertambangan, dan kondisi area pertambangan yang tidak aman (Putri, 2017).

Salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan di Indonesia adalah PT. Bukit Asam, Tbk. PT. Bukit Asam, Tbk. merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di industri batubara dengan memproduksi dan memasarkan hasil produksi batubara, baik untuk domestik maupun ekspor. PT. Bukit Asam, Tbk. memiliki beberapa sarana penunjang dalam kegiatan pengangkutan produk batubara yang akan dikirim ke konsumen, salah satunya adalah Unit Pelabuhan Tarahan. Unit Pelabuhan Tarahan berpusat di Tanjung Enim berfungsi sebagai *stockpile* batubara dan sebagai tempat kegiatan pemuatan batubara ke tongkang. Unit ini merupakan pelabuhan transit khusus dimana Batubara dari daerah Tanjung Enim akan dibongkar, selanjutnya akan dimuat ke kapal yang mengangkut batubara tersebut untuk keperluan PLTU Suralaya dan juga ekspor ke Malaysia, Jepang dan juga negara-negara Eropa (Rahmad, 2019).

Di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, terdapat berbagai SOP yang disesuaikan dengan masing-masing divisi kerja. Berikut adalah SOP yang diterapkan di setiap divisi:

1. Divisi Operasi
 - a) Proses Bongkar Muat Batubara: Mengatur prosedur pemuatan dan pembongkaran batubara untuk memastikan efisiensi dan keamanan operasional.
 - b) Penggunaan Alat Berat dan Kendaraan Operasional: Panduan dalam penggunaan dan pemeliharaan alat berat serta kendaraan operasional guna mencegah kecelakaan kerja.
2. Divisi Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L)
 - a) Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD): Mengatur penggunaan APD yang wajib dipakai oleh karyawan sesuai dengan risiko pekerjaan masing-masing.
 - b) Tanggap Darurat dan Evakuasi: Prosedur yang harus diikuti saat terjadi keadaan darurat, seperti kebakaran, ledakan, atau bencana alam.
 - c) Penanganan Limbah dan Bahan Berbahaya dan Beracun (B3): Panduan penanganan limbah industri untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

3. Divisi Perawatan dan Pemeliharaan
 - a) Inspeksi dan Pemeliharaan Peralatan Kerja: Jadwal dan prosedur inspeksi rutin untuk memastikan alat dan mesin dalam kondisi optimal.
 - b) Perbaikan dan Pemeliharaan Alat Berat dan Mesin: Panduan teknis dalam menangani kerusakan alat berat dan mesin untuk mencegah downtime operasional.
 - c) Pengelolaan Suku Cadang dan Inventaris: Proses pengelolaan stok suku cadang untuk memastikan ketersediaan dalam kondisi darurat.
4. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Keuangan
 - a) Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Proses penerimaan karyawan baru berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.
 - b) Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM: Program pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.
 - c) Tata Tertib dan Etika Kerja: Peraturan disiplin kerja yang harus diikuti oleh seluruh karyawan.
5. Divisi Pengadaan dan Logistik
 - a) Pengadaan Barang dan Jasa: Proses administrasi dan prosedur pengadaan barang serta jasa guna memastikan transparansi dan efisiensi.
 - b) Penerimaan dan Distribusi Material: Tata cara pengelolaan barang masuk dan keluar, termasuk pencatatan dan pemeriksaan kualitas.
 - c) Penyimpanan dan Pengelolaan Gudang: Panduan dalam pengelolaan stok dan penyimpanan barang agar tetap terorganisir dan aman.
6. Divisi Kendali Produk
 - a) Pemeriksaan Mutu Batubara: Standar prosedur untuk mengevaluasi kualitas batubara sesuai dengan spesifikasi pelanggan.
 - b) Pengendalian Stok dan Pengiriman: Panduan dalam pengelolaan stok batubara agar selalu sesuai dengan permintaan pasar.
 - c) Pelaporan dan Dokumentasi Kualitas Produk: Prosedur pencatatan dan dokumentasi kualitas produk guna menjamin transparansi dan akurasi data.

7. Divisi Kajian Operasi

- a) Pengujian dan Evaluasi Proses Operasional: Metode evaluasi yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
- b) Pengelolaan Data dan Analisis Kinerja: Prosedur dalam pengumpulan dan analisis data operasional untuk mendukung pengambilan keputusan.
- c) Penyusunan Laporan Teknik dan Rekomendasi: Standar dalam penyusunan laporan hasil kajian teknik untuk perbaikan dan pengembangan sistem kerja.

Kepatuhan terhadap SOP menjadi faktor krusial dalam menjaga keselamatan dan efisiensi kerja di PT. Bukit Asam. SOP yang telah ditetapkan membantu memastikan bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawabnya, mengurangi risiko kecelakaan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Sepanjang tahun 2022, terdapat beberapa risiko utama yang dihadapi Perusahaan yakni sebagai berikut:

1. Risiko K3L mencakup semua aspek yang dapat memengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja serta mencemari lingkungan di sekitar perusahaan. Risiko ini dapat mengakibatkan dampak lebih lanjut, seperti hilangnya peluang bisnis, penurunan reputasi, sanksi dari pihak regulator, serta peningkatan biaya.

Pada tahun 2022, risiko kecelakaan kerja masih menjadi fokus utama perusahaan, terutama karena industri pertambangan memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan. Upaya pengendalian risiko ini dilakukan secara konsisten melalui penerapan aturan-aturan utama dan sistem manajemen keselamatan, seperti ISO 45001:2018, Sistem Manajemen K3, dan Rakor Supply Chain (SMKP).

2. Risiko proyek berkaitan dengan kemungkinan kegagalan dalam menyelesaikan proyek sesuai anggaran, jadwal, dan standar kualitas yang ditetapkan. Pada tahun 2022, perusahaan menjalankan sejumlah proyek strategis guna mencapai tujuan sesuai Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP). Beberapa risiko utama, seperti keterlambatan operasional PLTU

Sumsel 8 dan kegagalan inisiatif strategis Coal to DME, menjadi perhatian khusus di tahun 2022.

3. Risiko biaya produksi ini dapat muncul akibat harga-harga yang memengaruhi biaya produksi. Pada tahun 2022, terjadi kenaikan harga BBM yang cukup signifikan, yang berdampak pada peningkatan biaya produksi Perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, peningkatan tarif royalti yang mulai berlaku pada September 2022 juga menjadi faktor penyebab risiko ini. Perusahaan mengambil langkah-langkah untuk memastikan agar peningkatan biaya produksi tetap terkendali.
4. Risiko perubahan regulasi berhubungan dengan perubahan hukum dan peraturan yang dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk melakukan transaksi penting, memenuhi kontrak, atau menerapkan strategi serta aktivitas tertentu. Beberapa izin dianggap sangat penting agar perusahaan dapat terus menjalankan operasi penambangan sesuai urutan yang telah direncanakan. Izin tersebut mencakup pengalihan alur Air Kiahahan Tahap II, Lengi, dan Niru.

Tabel 1.1 Tingkat Kecelakaan PT. Bukit Asam pada tahun 2020-2022

No	Tahun Year	Tingkat Kecelakaan Kerja Work Accident Rate			Fatal/Kematian Fatal/Death	Penyakit Akibat Kerja Occupational Illness
		Ringan Minor	Sedang Moderate	Berat Severe		
1	2022	1	-	1	2	0
2	2021	1	-	0	1	0
3	2020	2	-	2	0	0

Sumber: *SMBA PT. Bukit Asam (2022)*

Berdasarkan statistik kecelakaan kerja di PT. Bukit Asam, Tbk. terdapat 2 kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian di mana pada bulan April 2022 ketika seorang pekerja dari subkontraktor meninggal akibat ledakan saat melakukan pengelasan. Insiden lain yang terjadi pada bulan Desember 2022 melibatkan operator excavator yang tenggelam di salah satu lokasi tambang (Rmol.id, 2022). Kecelakaan kerja tersebut terjadi karena perilaku pekerja yang tidak mematuhi Standar Operasional Perusahaan (SOP), seperti kelalaian dalam penggunaan alat berat. Selain itu, kondisi tidak aman juga menjadi penyebab

kecelakaan, dimana pekerja tidak secara rutin melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang digunakan (Kristiawan dan Abdullah, 2020).

Sedangkan pada tahun 2023, PT Bukit Asam Tbk (PTBA) berhasil mencatatkan prestasi luar biasa dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dengan mencapai *zero accident* atau nihil kecelakaan kerja. Ini menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja di seluruh operasionalnya. Maka, pengelolaan K3 untuk mengurangi angka kecelakaan kerja adalah hal yang penting. Komitmen kuat PTBA terhadap budaya K3 telah diperkuat dengan inovasi teknologi seperti aplikasi *CISEA* yang membantu memantau keselamatan kerja, serta berbagai program kesehatan fisik dan mental bagi karyawan (PTBA, 2023).

Sejumlah penelitian sebelumnya menggambarkan bahwa keberhasilan implementasi SOP erat kaitannya dengan tingkat kepatuhan karyawan. Studi oleh Dewi (2010) menemukan bahwa karyawan yang memiliki pemahaman yang baik terhadap SOP cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan efisien. Seiring dengan itu, penelitian oleh Dewi & Ismahmudi (2016) menyiratkan bahwa faktor-faktor psikologis, seperti motivasi dan keterlibatan, memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terkait SOP. Boerman & Nisya (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan terhadap SOP diantaranya pengawasan, pengaruh rekan kerja, persepsi, sikap, motivasi dan pengetahuan. Namun, penelitian terdahulu belum sepenuhnya menyelidiki konteks yang spesifik pada PT Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Dengan mempertimbangkan landasan teoritis yang diberikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya dan konteks spesifik PT Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan karyawan terhadap SOP. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja operasional dan keberlanjutan di masa depan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan signifikan hukuman terhadap kepatuhan karyawan pada SOP di Bukit Asam?
2. Apakah terdapat hubungan signifikan pengawasan terhadap kepatuhan karyawan pada SOP di Bukit Asam?
3. Apakah terdapat hubungan signifikan rekan kerja terhadap kepatuhan karyawan pada SOP di Bukit Asam?
4. Apakah terdapat hubungan signifikan persepsi terhadap kepatuhan karyawan pada SOP di Bukit Asam?
5. Apakah terdapat hubungan signifikan sikap terhadap kepatuhan karyawan pada SOP di Bukit Asam?
6. Apakah terdapat hubungan signifikan motivasi terhadap kepatuhan karyawan pada SOP di Bukit Asam?
7. Apakah terdapat hubungan signifikan pengetahuan terhadap kepatuhan karyawan pada SOP di Bukit Asam?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan yakni faktor hukuman, pengawasan, rekan kerja, persepsi, sikap, motivasi, dan pengetahuan terhadap pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), di PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan penting dalam mengoptimalkan kedisiplinan karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya,

mengurangi risiko pelanggaran SOP, dan merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Pemahaman lebih mendalam ini membuka peluang untuk peningkatan kualitas layanan dan produktivitas keseluruhan.

b) Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memiliki potensi untuk memperkaya literatur akademis terkait manajemen sumber daya manusia dan kepatuhan karyawan, dengan memberikan sumbangan berharga terhadap teori manajemen melalui wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan terhadap SOP. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan yang bertujuan memahami lebih dalam kompleksitas interaksi antara karyawan dan SOP dalam konteks organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan dasar penting bagi peneliti selanjutnya dalam menyelidiki kepatuhan terhadap SOP di berbagai sektor industri, sekaligus mendorong eksplorasi terhadap strategi implementasi SOP yang lebih efektif. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini tidak hanya memperkaya teori manajemen, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manusia adalah bagian penting dari organisasi yang akan bergerak dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas individu yang terlibat di dalamnya. Pengembangan SDM berbasis kompetensi biasanya akan mempertinggi produktivitas karyawan, yang berarti kualitas kerja yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, sehingga SDM akan bekerja secara optimal. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia (Sunarmintyastuti & Suprpto, 2019) didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap orang yang ditentukan oleh kemampuan daya pikir dan fisiknya. Semua aktivitas yang dilakukannya bergantung pada sumber daya manusia. Meskipun ada banyak opsi dan bantuan dalam hal penggunaan peralatan canggih selama proses pelaksanaan tugasnya, hal ini tidak akan efektif tanpa peran aktif dari sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan dalam Apriliana (2021), sumber daya manusia adalah kombinasi kemampuan fisik dan mental seseorang. Keturunan dan lingkungannya membentuk perilaku dan sifatnya, sedangkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya mendorong prestasi kerjanya. Manajemen organisasi dapat didefinisikan sebagai "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Tugas manajemen adalah menata dan mengatur enam unsur tersebut menjadi kekuatan yang saling mendukung untuk mencapai

tujuan organisasi. Kata "sumber daya manusia" dan "manajemen" terdiri dari istilah "manajemen sumber daya manusia." Manajemen adalah kemampuan mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan dalam Al, 2024) . Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur dan berfungsinya tenaga kerja agar mereka dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selama sejarahnya, ilmu manajemen telah mengalami banyak evolusi, salah satunya adalah aliran hubungan antar manusia yang menekankan aspek kemanusiaan dan hubungan interpersonal, yang menjadi fokus pengembangan manajemen dalam meningkatkan produktivitas (Robbins & Coulter, 2020). Selanjutnya diikuti oleh aliran manajemen modern sebagai tindak lanjut yang lebih mendalam dari aliran sebelumnya dengan memasukkan studi psikologi untuk lebih memaksimalkan peran manusia dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, teori manajemen telah menjadi lebih fokus pada aspek manusia secara psikologis sebagai salah satu komponen yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, diskusi tentang aspek manusia dalam organisasi telah berkembang menjadi bidang disiplin ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia, yang merupakan terjemahan dari kata "manajemen kekuatan manusia".

Mulyati (2018) menggunakan istilah "organisasi sumber daya manusia" untuk menyatakan bahwa dalam organisasi sumber daya manusia, tiga langkah pertama, perencanaan, rekrutmen, dan seleksi, memilih hasil daripada mengidentifikasi dan memilih kemampuan karyawan. Selanjutnya, tiga langkah berikutnya adalah orientasi, pelatihan, dan pembinaan karir. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai kegiatan organisasi yang meliputi perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keamanan dan kesehatan kerja, dinamika hubungan antara manajer dan karyawan, serta penelitian terkait dengan sumber daya manusia. Dari definisi di atas, jelas bahwa MSDM adalah tahapan-tahap manajemen yang berkaitan dengan rekrutmen dan menyeleksi anggota organisasi serta pengembangannya, dalam kaitannya dengan cara-cara

bagaimana mengatur dan menata manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini dilakukan dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Semua organisasi yang bekerja di bidang SDM ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk memenuhi persyaratan kompetensi untuk mencapai visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah ditetapkan, penting untuk mengembangkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia agar semua fungsi organisasi dapat berjalan secara harmonis.

Proses manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah kegiatan sumber daya manusia. Kegiatan ini berfungsi sebagai rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini dapat berjalan dengan lancar apabila menggunakan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kelompok fungsi, yang pertama adalah fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Yang kedua adalah fungsi operasional yang mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah rencana tenaga kerja yang efektif dan efisien yang memenuhi kebutuhan perusahaan untuk membantu mencapai tujuan mereka. Menetapkan program kepegawaian adalah bagian dari perencanaan. Program ini mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program yang baik dan sesuai akan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan mencapai tujuan mereka.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengorganisasikan semua karyawan dalam bagan organisasi dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi adalah cara untuk mencapai tujuan. Terwujudnya tujuan akan lebih mudah dengan organisasi yang baik.

3) Pengarahan

Mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja dengan efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dikenal sebagai pengarahan. Pimpinan melakukan pengarahan dengan menugaskan bawahannya untuk melakukan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan rencana perusahaan, pengendalian digunakan. Akan diambil tindakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan rencana jika ada kesalahan. Pengendalian karyawan mencakup kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga lingkungan pekerjaan.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Pengadaaan

Pengadaaan adalah fungsi yang berkaitan dengan menentukan jenis dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terkait dengan bagaimana menentukan kebutuhan sumber daya manusia setelah perekrutan, penyeleksian, dan penempatan.

2) Pengembangan

Proses memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan dikenal sebagai pengembangan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

3) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat didefinisikan berdasarkan prestasi kerjanya, dan layak dapat didefinisikan sebagai memenuhi kebutuhan primernya, sesuai dengan upah minimum pemerintah, dan berdasarkan komitmen internal dan eksternal.

4) Pengintegrasian

Integrasi merujuk pada aktivitas yang menggabungkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, dengan tujuan menciptakan kerja sama yang seimbang dan menguntungkan bagi kedua belah pihak, di mana perusahaan mendapatkan keuntungan finansial sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui hasil kerja mereka..

5) Pemeliharaan

Adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan mental, fisik, dan loyalitas karyawan untuk menjalin hubungan yang lebih baik dan jangka panjang. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memastikan pemeliharaan yang baik.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dikenal sebagai pemecatan. Ini dapat terjadi karena alasan seperti kontrak kerja berakhir, pensiun, keinginan karyawan atau faktor lain.

Fungsi MSDM saling terkait dan saling berhubungan, dan ini juga mencakup aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Fungsi yang paling menonjol terkait dengan aspek K3 adalah perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan kompensasi. Terlepas dari program pengembangan keterampilan yang ditawarkan oleh organisasi, pekerjaan yang ditawarkan kepada karyawan harus

sebanding dengan kemampuan karyawan tersebut. Hal ini tidak lain adalah untuk memastikan kesehatan fisik dan mental karyawan dalam keseimbangan saat mereka bekerja keras. Pemeliharaan adalah upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka dapat memenuhi tuntutan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Pemeliharaan sumber daya manusia adalah contoh yang paling nyata, seperti pengadaan tes kesehatan secara berkala satu tahun sekali. Selain itu, ketika karyawan mengalami kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan mereka, kompensasi dapat diberikan sebagai bukti tanggung jawab organisasi sebagai pengguna sumber daya manusia dan sebagai bukti bahwa organisasi menjamin kesehatan dan keselamatan seluruh karyawan. Penjelasan di atas menunjukkan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk menjaga kesejahteraan seluruh karyawan perusahaan. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental karyawan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah bagian dari kesejahteraan yang dimaksud (Hasibuan, 2019).

2.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Perusahaan harus memperhatikan pentingnya kesehatan kerja karena program kesehatan kerja yang baik akan membantu karyawan secara material karena mereka akan lebih jarang absen karena sakit karena tertular teman sekerja atau luar teman sekerja, dan mereka akan memiliki lingkungan kerja yang lebih nyaman dan nyaman, yang berarti mereka dapat bekerja lebih lama dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Menurut Mangkunegara dalam Bakti (2019) keselamatan adalah ketika seseorang merasa aman saat melakukan pekerjaannya. Kondisi aman ini dapat berasal dari dua sumber, yaitu lingkungan internal, di mana seseorang memiliki kemampuan untuk menjaga dirinya sendiri, dan lingkungan eksternal, dimana bahaya datang dari sumber luar.

Sedangkan, menurut Warwich (2010), "kesehatan kerja" mengacu pada keadaan dimana tidak ada gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan, dan karena kesehatan tenaga kerja berpengaruh pada produktivitas perusahaan, sangat penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan, dan karena kesehatan tenaga kerja berpengaruh pada produktivitas perusahaan, sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Wirawan (2015), kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran di bidang ketenagakerjaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencegah penyakit yang disebabkan oleh kerja.

Program kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan dan mencegah gangguan yang mengganggu kinerja pribadi mereka. Produksi perusahaan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki kondisi fisik dan mental yang baik. Dengan dukungan yang lebih besar dari serikat pekerja, manajemen juga lebih memperhatikan program kesehatan yang lebih efisien. Masalah kesehatan di tempat kerja berada di atas daftar tuntutan dalam kesepakatan bersama oleh serikat pekerja.

Menurut Swasto (2011), ada sejumlah kondisi lingkungan tempat kerja yang memengaruhi kesehatan kerja, seperti berikut:

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja, meliputi :
 - a) Kondisi Fisik
Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
 - b) Kondisi Fisiologis
Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin dan peralatan, sikap tubuh, dan cara kerja, yang dapat menyebabkan kelelahan dan bahkan perubahan fisik pada karyawan.
 - c) Kondisi Khemis
Kondisi yang dapat diamati termasuk uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.

2) Mental Psikologis

Kondisi ini termasuk hubungan kerja dalam kelompok atau teman sekerja, hubungan kerja atasan-bawahan dan sebaliknya.

2.2.2 Pengertian Keselamatan Kerja

Setiap pekerja memerlukan perlindungan dari bahaya di tempat kerja mereka. Perlindungan keselamatan ini dirancang untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka sehari-hari dengan aman. Keselamatan kerja berhubungan erat dengan kecelakaan industri, yakni insiden yang terjadi di lingkungan kerja dan dapat merusak proses yang telah diatur. Kecelakaan industri sendiri dapat didefinisikan sebagai kejadian tak terduga dan tidak diinginkan yang mengganggu aktivitas kerja. Terdapat empat faktor penyebab utama kecelakaan, yaitu faktor manusia, material/bahan/peralatan, bahaya/sumber bahaya, dan faktor yang dihadapi seperti pemeliharaan mesin (Notoatmodjo, 2013).

Menurut Rivai (2005) keselamatan merupakan bagian penting dari kegiatan perusahaan. Jika setiap karyawan yakin dapat bekerja dengan aman di tempat kerja mereka, mereka akan melakukan upaya terbaik mereka. Menurut Mondy dan Noe dalam Susanti (2022), keselamatan kerja adalah ketika karyawan dilindungi dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Risiko keselamatan adalah elemen lingkungan kerja yang dapat menyebabkan terluka, keseleo, terpotong, patah tulang, dan kehilangan alat tubuh, seperti kehilangan indera penglihatan atau pendengaran. Menurut Mangkunegara dalam Rahayu (2019), keselamatan kerja berarti bahwa seseorang di tempat kerja aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan fisik seseorang di tempat kerja aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian.

Sedangkan pendapat Meggison yang dikutip oleh Mangkunegara (2020) juga menjelaskan bahwa keselamatan mencakup resiko keselamatan dan kesehatan. Kedua istilah tersebut, berbeda dalam bidang kepegawaian. Istilah tersebut menunjukkan keadaan dimana seseorang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan adalah elemen

lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan terhadap aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kehilangan alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Seringkali dikaitkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan latihan dan pemeliharaan.

Tindakan yang diambil untuk mencegah bahaya yang merugikan karyawan atau perusahaan dikenal sebagai keselamatan kerja. Menurut Sucipto (2014), terdapat empat fungsi keselamatan kerja, yakni:

- 1) Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi dan praktik berbahaya.
- 2) Desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program.
- 3) Aplikasi, dokumentasi, dan informasikan rekan lainnya tentang pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- 4) Ukur, periksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Menurut Kasmir dalam Atiyah (2023), beberapa hal yang harus dilakukan untuk menjaga dan menjamin keselamatan pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- 2) Pemeliharaan rutin peralatan
- 3) Kepatuhan karyawan
- 4) Alur kerja
- 5) Instruksi instruksional yang tersedia di setiap tempat kerja.

Setiap perusahaan harus setiap saat memastikan keselamatan pekerja karena semua komponen pekerjaan ini harus ada dan dapat diakses. Jika perlu, unit perlindungan tenaga kerja khusus harus dibuat di perusahaan untuk memastikan bahwa mereka selalu ada dan tersedia.

2.3 Indikator K3

Mangkunegara (2016) menyatakan dalam bukunya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa konsep tersebut merujuk pada keadaan yang bebas dari risiko penderitaan, kerusakan, atau kerugian di lingkungan kerja. Indikator dari

keselamatan dan kesehatan kerja mencakup kondisi tempat kerja, pencahayaan, penggunaan peralatan kerja, serta kondisi fisik dan mental karyawan.

Menurut Suma'ur (2022), Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain:

- a) Keadaan Tempat Lingkungan kerja
Ruang kerja menjadi terlalu padat dan sesak karena penyimpanan dan penyimpanan barang berbahaya tidak mempertimbangkan keamanannya.
- b) Pengaturan Udara
Pengaturan udara ruang kerja yang tidak baik berarti udara di ruang kerja kotor, berdebu, dan berbau buruk, serta suhu udara yang tidak dikondisikan.
- c) Pengaturan Penerangan
Tempat kerja menjadi kurang cahaya atau remang-remang karena pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- d) Pemakaian Peralatan Kerja
Penggunaan alat keselamatan dan kesehatan tanpa pengaman, serta penggunaan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- e) Kondisi Fisik dan Mental Karyawan
Alat indera rusak, stamina yang tidak stabil, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir dan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap ceroboh, dan kurang pengetahuan tentang cara menggunakan fasilitas kerja

2.4 Kepatuhan Terhadap SOP

Kepatuhan berasal dari istilah "patuh," sebagaimana dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Patuh diartikan sebagai sikap suka dan taat terhadap petunjuk atau norma, serta menunjukkan kedisiplinan. Kepatuhan mencerminkan karakter yang patuh, taat, dan tunduk terhadap pedoman atau peraturan yang berlaku. Kepatuhan merupakan tindakan disiplin atau perilaku patuh terhadap suatu perintah atau aturan yang telah ditetapkan, dilakukan dengan penuh kesadaran. Kepatuhan sebagai tindakan positif, dianggap sebagai suatu pilihan. Ini berarti bahwa individu secara sadar memilih untuk melakukan, mematuhi, dan

merespons dengan kritis terhadap aturan, hukum, norma sosial, permintaan, atau keinginan dari seseorang yang memiliki otoritas atau peran penting. Kepatuhan memiliki peran yang sangat penting dalam setiap aktivitas, dan melalui proses audit, kita dapat mengukur tingkat kepatuhan di berbagai bagian (Bozeman, 2022).

Menurut penjelasan Hasibuan dalam Yunia (2021), kepatuhan diartikan sebagai tingkat kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Tingkat kepatuhan yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Kepatuhan yang tinggi dapat mendorong semangat kerja dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk berupaya memiliki tingkat kepatuhan yang baik. Semakin banyak peraturan perusahaan yang dijalankan oleh karyawan, tingkat ketaatan atau kinerja yang baik diukur berdasarkan sejauh mana karyawan mematuhi. Jika karyawan mematuhi peraturan tersebut dengan baik, mereka dianggap sebagai pekerja yang patuh; sebaliknya, ketidakpatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja perusahaan dianggap sebagai tindakan yang tidak sesuai.

Kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri merupakan bagian penting dari keselamatan di tempat kerja karena merupakan perilaku keselamatan khusus terhadap objek di lingkungan kerja. Contoh tindakan atau perilaku tidak aman yang sering terjadi di tempat kerja adalah tidak patuh terhadap prosedur kerja atau operasi, seperti menjalankan mesin atau peralatan tanpa wewenang, mengabaikan peringatan dan keamanan, melakukan kesalahan kecepatan saat mengoperasikan peralatan, tidak menggunakan alat pelindung diri, dan tidak memperbaiki prosedur kerja yang sudah ditentukan

Geller dalam Halimah (2010) menyatakan bahwa perilaku keselamatan di tempat kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: perilaku berisiko (*at-risk behavior*) dan perilaku aman (*safe behavior*). Untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja, perilaku berisiko dapat dicegah. Perilaku aman bergantung pada faktor orang dan faktor lingkungan, keduanya saling terkait. Salah satu bentuk

perilaku keselamatan adalah kepatuhan. Kepatuhan dalam mengikuti prosedur operasi atau prosedur kerja sangat penting untuk keselamatan di tempat kerja. Perilaku atau tindakan tidak aman yang sering terjadi di tempat kerja pada dasarnya merupakan ketidakpatuhan terhadap prosedur operasi atau prosedur kerja.

Seperti yang dinyatakan oleh Saifuddin dalam Dwi (2019), keberhasilan pelaksanaan peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan bergantung pada tingkat kepatuhan personal karyawan dan manajemen terhadap pelaksanaan peraturan dan kebijakan K3. Kepatuhan personal didefinisikan sebagai sikap seseorang untuk bersedia mengikuti spesifikasi, standar, atau aturan yang jelas yang dikeluarkan oleh perusahaan dan lembaga lain yang berwenang. Pimpinan perusahaan dan supervisor harus menunjukkan kepada pekerja mereka bahwa mereka harus selalu memakai APD saat memasuki suatu tempat kerja yang dinyatakan berbahaya. Ini berlaku untuk bukan hanya tenaga kerja saja, tetapi juga pimpinan perusahaan, pengawas lapangan, supervisor, dan bahkan siapa saja yang memasuki tempat kerja tersebut. Oleh karena itu, karyawan akan percaya bahwa pimpinan mereka sangat disiplin dan memperhatikan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap SOP

Proses perubahan sikap dan perilaku dimulai dari tahap kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan menjadi langkah awal dalam membentuk perilaku, sehingga segala faktor yang mempengaruhi perilaku juga memiliki dampak pada tingkat kepatuhan. Menurut Kwick dalam Notoatmodjo (2010), pembentukan perilaku dipengaruhi oleh faktor internal yang melibatkan pengetahuan, kecerdasan, persepsi, dan emosi. Sementara itu, faktor eksternal terdiri dari lingkungan sekitar, termasuk aspek fisik/non fisik, ekonomi, dan kebudayaan. Geller dalam Halimah (2010) menegaskan kembali bahwa kepatuhan pekerja dapat dipengaruhi oleh faktor orang, yang mencakup sikap, keyakinan, perasaan, pemikiran, kepribadian, persepsi, nilai, dan tujuan individu. Di sisi lain, faktor lingkungan mencakup elemen seperti pelatihan,

penghargaan atau pengakuan, ketersediaan peraturan, komunikasi, dan pengawasan.

Selanjutnya akan diuraikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepatuhan dalam melaksanakan peraturan menurut Boerman dan Nisya (2019) adalah

1. Hukuman

Menurut Mangkunegara dalam Koencoro (2013), punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pendapat serupa diungkapkan oleh Ivancevich, *et al* dalam Koencoro (2013), yang mendefinisikan punishment sebagai tindakan memberikan konsekuensi tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari perilaku tertentu.

Punishment dilihat sebagai konsekuensi dari perilaku yang negatif, dengan berbagai tujuan, termasuk salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang disampaikan oleh Koencoro (2013) sebagai berikut:

a) Teori Pembalasan

Hukuman diberikan sebagai tindak balas atas kelalaian atau pelanggaran karyawan.

b) Teori Perbaikan

Hukuman digunakan untuk menghentikan kejahatan dan mendorong pelaku untuk tidak melakukannya lagi.

c) Teori Perlindungan

Hukuman dibuat untuk mencegah perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan demikian, hukuman melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang telah dilakukan oleh individu yang melanggarnya.

d) Teori Ganti Rugi

Hukuman diberikan untuk mengganti kerugian yang disebabkan oleh kejahatan atau pelanggaran.

e) Teori Menakut – nakuti

Hukuman dimaksudkan untuk membuat si pelanggar takut akan konsekuensi dari perbuatannya yang melanggar, sehingga mereka takut

untuk melakukannya lagi dan akhirnya ingin meninggalkannya.

2. Pengawasan

Menurut Poenarma dalam Dewi (2010), pengawasan sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja selamat dan merasa nyaman saat bekerja. Pengawas harus bertanggung jawab untuk memberi karyawan instruksi kerja sesuai dengan SOP. Pengawasan dapat digunakan untuk memastikan apakah pekerja mengikuti SOP.

Menurut Siagian dalam Irmayani (2022) pengawasan berfungsi untuk menunjukkan apa yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan operasional. Jika ada kesalahan, ada kemungkinan perbaikan akan dilakukan untuk mengembalikan organisasi ke jalan yang benar. Dengan kata lain fokus utama manajemen saat menjalankan fungsi pengawasan adalah membandingkan rencana dengan kinerja nyata atau kinerja sebenarnya.

Menurut Hayati dalam Dewi (2010) Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa operasi berjalan sesuai dengan rencana. Sebagai fungsi organik, pengawasan dilakukan oleh semua pihak tingkatan manajemen dan secara langsung mengawasi kegiatan teknis yang dilakukan oleh petugas operasional. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu langsung oleh pemimpin dan tidak langsung melalui laporan dari pihak yang bertanggung jawab.

Menurut sarwoto dalam Dewi (2010), pengawasan adalah usaha manajemen untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan sesuai dengan rencana. Agar pengawasan berhasil, manajer harus melakukan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengendalian, dan tindakan serupa lainnya, bahkan jika itu berarti mengatur dan mencegah kemungkinan yang dapat terjadi.

3. Rekan Kerja

Menurut Liyanto (2018), rekan kerja adalah individu atau kelompok orang yang bekerja untuk satu perusahaan, baik secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan

dan mempengaruhi kinerja karyawan lainnya.

Menurut Liyanto (2018), indikator-indikator hubungan kerja mencakup:

- a) Kompetisi sehat antar rekan kerja untuk mencapai posisi tertinggi.
- b) Sikap dan tindakan saling menghargai di antara karyawan.
- c) Kolaborasi antar karyawan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks, baik individual maupun kolektif.

4. Persepsi

Ketika seseorang mengamati objek atau individu lain, mereka akan membentuk beragam kesan yang dipengaruhi oleh informasi yang tersedia. Proses ini dikenal sebagai persepsi. Persepsi adalah suatu proses yang memungkinkan individu untuk mengatur informasi dan menafsirkan kesan terhadap lingkungan sekitarnya (Wibowo, 2013). Persepsi melibatkan serangkaian proses yang dimulai ketika dorongan diterima dan diinterpretasikan melalui pengertian kita. Sebagian besar dorongan yang diterima diolah oleh pemahaman kita, sementara yang lainnya disusun dan ditafsirkan.

Sedangkan, menurut Tampubolon (2015), persepsi adalah pemahaman yang dimiliki seseorang tentang suatu hal yang berfokus pada masalah yang sedang dihadapi. Persepsi digunakan oleh orang yang membuatnya, situasi yang terjadi saat dia membuatnya, dan faktor-faktor yang mengganggu proses pembentukan persepsi.

Menurut Siagian (2012), faktor-faktor yang memengaruhi persepsi secara umum dapat dibagi menjadi tiga kategori:

- a) Faktor individu itu sendiri

Ketika seseorang mengamati suatu objek dan mencoba menginterpretasikannya, persepsi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individual yang beragam seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, dan harapan.

- b) Sifat dari objek yang menjadi sasaran persepsi

Objek tersebut dapat berupa individu, benda, atau peristiwa, dan

karakteristiknya biasanya mempengaruhi bagaimana persepsi seseorang terhadapnya.

c) Konteks situasional

Penting untuk memperhatikan konteks situasional karena situasi tempat persepsi terjadi juga memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana seseorang mempersepsikan suatu hal.

Menurut Bimo dalam Ariezka (2021), persepsi memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Penyerapan terhadap ransangan atau objek dari luar individu. Ransangan atau objek diterima oleh panca indera, yaitu pendengaran, peraba, pencium, dan pengecap secara individual maupun bersama-sama. Panca indera ini menghasilkan gambaran, tanggapan, atau kesan di dalam otak.
- b) Pengertian atau pemahaman terbentuk ketika kesan atau gambaran dalam otak disusun, diklasifikasikan, dibandingkan, dan diinterpretasikan.
- c) Penilaian atau evaluasi terbentuk setelah memperoleh pemahaman. Individu melakukan penilaian dan membandingkan pemahaman yang baru diperoleh dengan norma yang dimiliki secara subjektif.

Dari pendapat diatas dapat dipahami indikator-indikator persepsi yaitu menyerap, mengerti, dan menilai.

5. Sikap

Menurut Azwar (2011), sikap adalah hasil dari interaksi antara komponen kognitif, afektif, dan konatif yang membentuk pemahaman, perasaan, dan perilaku individu terhadap suatu objek. Robbins & Judge, (2011) mendefinisikan sikap sebagai penilaian, baik yang bersifat positif maupun negatif, terhadap objek, individu, atau peristiwa tertentu, yang mencerminkan perasaan individu terhadapnya. Sikap kerja memengaruhi cara individu merespons stimulus dan dapat bersifat positif atau negatif. Individu yang loyal akan cenderung memiliki sikap kerja yang positif.

Menurut Notoatmodjo dalam Nurfadilla (2024), sikap juga memiliki beberapa tingkatan, yaitu:

a) Menerima (*Receiving*)

Ini mengacu pada kesediaan individu untuk memperhatikan dan menerima stimulus yang diberikan.

b) Merespon (*Responding*)

Ini berarti memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan atau stimulus yang diterima.

c) Menghargai (*Valuing*)

Ini menggambarkan individu memberikan nilai positif terhadap objek atau stimulus, sering kali dengan berdiskusi atau mempengaruhi orang lain untuk meresponsnya.

d) Bertanggung jawab (*Responsible*)

Ini adalah tingkat sikap yang paling tinggi, di mana individu bertanggung jawab atas keyakinan dan tindakan mereka, bahkan dengan semua risiko yang terlibat. Sikap dapat diukur baik secara langsung maupun tidak langsung, misalnya melalui pendapat atau pernyataan responden terhadap suatu objek.

Menurut Azwar (2011) sikap mengandung komponen yang membentuk struktur sikap yang terdiri dari 3 komponen yang saling menunjang, yaitu sebagai berikut :

a) Komponen Kognitif

Merupakan representasi dari apa yang dipikirkan oleh orang yang memiliki sikap, komponen kognitif yang terdiri dari keyakinan stereotype yang dimiliki orang tentang cara menangani masalah atau masalah yang kontroversial.

b) Komponen Afektif

Merupakan perasaan yang berkaitan dengan aspek emosional. Aspek emosional biasanya berakar paling dalam dan paling tahan terhadap pengaruh yang mungkin mengubah sikap seseorang dari aspek afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

c) **Komponen Konatif**

Merupakan bagian dari kecenderungan berperilaku yang sesuai dengan sikap seseorang. Ini mencakup kecenderungan atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara tertentu.

Menurut Sapran Reanaldi dalam kurnia (2020) dalam penelitiannya terdapat lima indikator sikap kerja, yaitu :

- a) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial yang berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- b) Pengawasan atasan, perhatian yang baik dari atasan yang mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- c) Kerjasama dari teman sekerja, mempengaruhi kualitas dan presentasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. **Motivasi**

Menurut Sunyoto dalam Mustaqim (2022), motivasi membahas cara untuk menginspirasi semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena diharapkan dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja keras dan dengan antusias guna mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan yang terpenuhi, serta tujuan dan kepuasannya. Dorongan untuk bertindak bisa timbul dari dalam diri maupun dari luar. Dorongan ini mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang diperlukan.

Menurut Mangkunegara (2018), teori motivasi terdiri dari tiga kelompok, yaitu:

- a) Teori motivasi berdasarkan pendekatan isi. Teori ini lebih berfokus pada unsur-unsur yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan tertentu.
- b) Teori motivasi berasal dari pendekatan proses. Teori ini tidak hanya menekankan faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu

tindakan, tetapi juga menekankan proses melalui mana karyawan termotivasi untuk melakukan tindakan tersebut.

- c) Teori motivasi dengan pendekatan penguat. Teori ini lebih fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau mengurangi seberapa baik seseorang melakukan suatu tindakan.

Menurut Mangkunegara dalam Fadillah, *et all* (2013) indikator motivasi sebagai berikut :

- a) Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b) Prestasi Kerja
Melakukan pekerjaan dengan stabil.
- c) Pengakuan Atas Kinerja
Mengharapkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

7. Pengetahuan

Menurut Meliono dalam Alvionita (2018), pengetahuan merujuk pada informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Berbagai fenomena yang diamati dan diperoleh manusia melalui panca indera juga termasuk dalam kategori pengetahuan. Pengetahuan muncul ketika individu menggunakan indera atau akal budinya untuk mengenali objek atau peristiwa tertentu yang belum pernah dilihat sebelumnya.

Pengetahuan adalah faktor yang memengaruhi perilaku seseorang. Meskipun tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal, pengetahuan juga dapat diperoleh melalui pengalaman hidup (Notoatmodjo dalam Rais, 2020). Tingkat pendidikan seseorang memengaruhi kemampuan mereka dalam menyerap dan memahami informasi. Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Namun, masih ada banyak manajer yang gagal dalam mengelola pengetahuan dengan baik (Wibowo dalam Rais, 2020).

Menurut Notoatmodjo dalam Erwin (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan, termasuk:

a) Faktor pendidikan:

Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki seseorang, semakin mudah mendapatkan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan tersebut. Pengetahuan umumnya dapat diperoleh dari orang tua, guru, dan media masa. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan, yang merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin mudah menerima pengetahuan dan teknologi.

b) Faktor pekerjaan:

Proses mengakses informasi yang dibutuhkan seseorang sangat dipengaruhi oleh pekerjaan mereka.

c) Faktor pengalaman:

Pengalaman sangat mempengaruhi pengetahuan seseorang. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang suatu hal, semakin banyak pengetahuan mereka tentang hal itu. Untuk mengukur pengetahuan responden atau subjek penelitian, penggunaan angket atau wawancara dapat digunakan.

d) Keyakinan

Keyakinan positif dan negatif dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang karena mereka biasanya diwariskan dan tidak dapat dibuktikan.

e) Sosial Budaya

Pengetahuan, persepsi, dan sikap seseorang terhadap sesuatu dapat dipengaruhi oleh kebudayaan mereka sendiri, serta kebiasaan keluarga mereka.

Menurut Notoatmodjo dalam Erwin (2021), pengetahuan mempunyai enam tingkatan yang bergerak dari yang tercakup dalam kognitif.

a) Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai kemampuan mengingat kembali materi yang telah

dipelajari sebelumnya. Ini termasuk mengingat kembali (*recall*) informasi spesifik dari bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang diterima. Tahu adalah tingkat pengetahuan paling dasar, yang diukur dengan kemampuan menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, dan menyatakan.

b) Memahami (*Comprehension*)

Memahami berarti memiliki kemampuan untuk menjelaskan dengan benar objek yang diketahui dan menginterpretasikan materi tersebut dengan tepat. Orang yang memahami suatu objek atau materi harus bisa menjelaskan, memberikan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya.

c) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi adalah kemampuan menggunakan materi yang telah dipelajari dalam situasi nyata. Ini melibatkan penerapan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan lainnya dalam konteks atau situasi yang berbeda.

d) Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan memecah materi atau objek menjadi komponen-komponen yang masih berhubungan dalam struktur organisasi tersebut. Kemampuan ini ditunjukkan melalui tindakan seperti menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, dan mengelompokkan.

e) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis adalah kemampuan untuk menyusun atau menggabungkan bagian-bagian menjadi suatu bentuk baru. Ini melibatkan menyusun, menggunakan, meringkaskan, dan menyesuaikan informasi yang ada ke dalam teori atau rumusan baru.

f) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi adalah kemampuan menilai materi atau objek berdasarkan kriteria tertentu, baik yang ditentukan sendiri maupun yang sudah ada. Penilaian pengetahuan bisa dilakukan melalui wawancara atau angket yang menanyakan isi materi yang diukur, dan kedalaman pengetahuan dapat dilihat dari tingkatan-tingkatan yang disebutkan di atas.

Menurut berbagai pendapat ahli tentang Pengetahuan, serta mengacu pada salah satu indikator dari Yuniarsih dan Suwatno dalam Erwin (2021) yang relevan dengan objek penelitian pada perusahaan, Yuniarsih & Suwatno dalam Erwin (2021) menyatakan bahwa indikator pengetahuan mencakup:

1. Dimensi Pendidikan dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaannya.
 - b) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas.
 - c) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.
2. Dimensi Pengalaman dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai.
 - b) Prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai.
 - c) Ketenangan pegawai saat menjalankan pekerjaannya.
3. Dimensi Minat dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Kehadiran.
 - b) Kepatuhan terhadap perintah atasan.
 - c) Sikap terhadap pekerjaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Kurniawan, B., & Jayanti, S. (2016)	Analisis Kepatuhan Pelaksanaan Standard Operational Procedure (SOP) Pada Pekerja Kelistrikan Di PT. Angkasa Pura I Semarang	Teknisi listrik memahami SOP, memiliki sikap positif untuk bekerja sesuai SOP, dan berpersepsi bahwa SOP itu penting dengan ketersediaan SOP dan APD yang cukup, meskipun beberapa APD perlu ditingkatkan.	Penelitian Kurniawan, B., & Jayanti, S. (2016) fokus pada Kepatuhan SOP Pada Pekerja Kelistrikan sedangkan penelitian ini fokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap SOP.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022).	Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan .	Dengan jumlah karyawan yang masih sedikit, PT. Prina Duta Rekayasa telah menerapkan prosedur operasional standar (SOP) kepada karyawannya. Kepatuhan karyawan ditentukan oleh apakah karyawan tiba tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.	Penelitian Husain & Santoso, (2022) fokus pada kepatuhan karyawan terhadap kedisiplinan waktu dan penyelesaian tugas tepat waktu sedangkan penelitian ini berfokus pada kepatuhan karyawan terhadap SOP, seperti hukuman pengawasan, rekan kerja, persepsi, sikap, motivasi dan pengetahuan.
Simanjuntak, B. M. (2022).	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan	Adanya hubungan antara perilaku kepatuhan karyawan terhadap penggunaan alat pelindung diri dan elemen pengetahuan, pelatihan, pengawasan, dan kebijakan.	Penelitian Simanjuntak, (2022) fokus pada faktor – faktor yang berhubungan dengan perilaku kepatuhan penggunaan APD pada karyawan sedangkan penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap SOP.
Boerman, B., & Nisya, H. (2019).	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja Melaksanakan Standard Operational Procedure di PT Semen Padang.	Persepsi dan pengetahuan adalah variabel yang berhubungan dengan kepatuhan kerja terhadap SOP. Sebaliknya, pengaruh hukuman, pengawasan, rekan kerja, sikap, dan motivasi tidak berhubungan dengan kepatuhan kerja terhadap SOP.	Penelitian Boerman & Nisya, (2019), fokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja Melaksanakan Standard Operational Procedure di PT Semen Padang sedangkan penelitian ini berfokus pada faktor

			yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap SOP pada PT. Bukit Asam Unit Tarahan.
Nabilla, D. R. (2021).	Analisis Efektivitas Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) pada Departemen Community & Academy RUN System (PT Global Sukses Solusi Tbk).	Sistem RUN Departemen Komunitas & Akademi (PT Global Sukses Solusi Tbk) telah menerapkan Standar Operasi Prosedur. Indikator efisiensi, konsistensi, dan penyelesaian masalah adalah beberapa kekurangan dari penerapan SOP berdasarkan tujuh hal pokok SOP.	Penelitian Nabilla, (2022) fokus pada efektivitas penerapan Standard Operating Procedure (SOP) pada Departemen Community & Academy RUN System, sedangkan penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap SOP pada PT. Bukit Asam Unit Tarahan.

Sumber : *Data diolah oleh peneliti (2024)*

2.7 Kerangka Pikiran

Mengatasi kecelakaan kerja di dunia industri dapat dicapai dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja serta memperhatikan hierarki pengendalian yang terdiri dari eliminasi, substitusi, pengendalian teknik, pengendalian administrasi, dan alat pelindung diri. Pada tahap pengendalian administratif, salah satunya adalah dengan menerapkan dan mematuhi prosedur kerja atau Standar Operasional Prosedur (SOP), yang merupakan standar penerapan K3 yang ditetapkan oleh perusahaan.

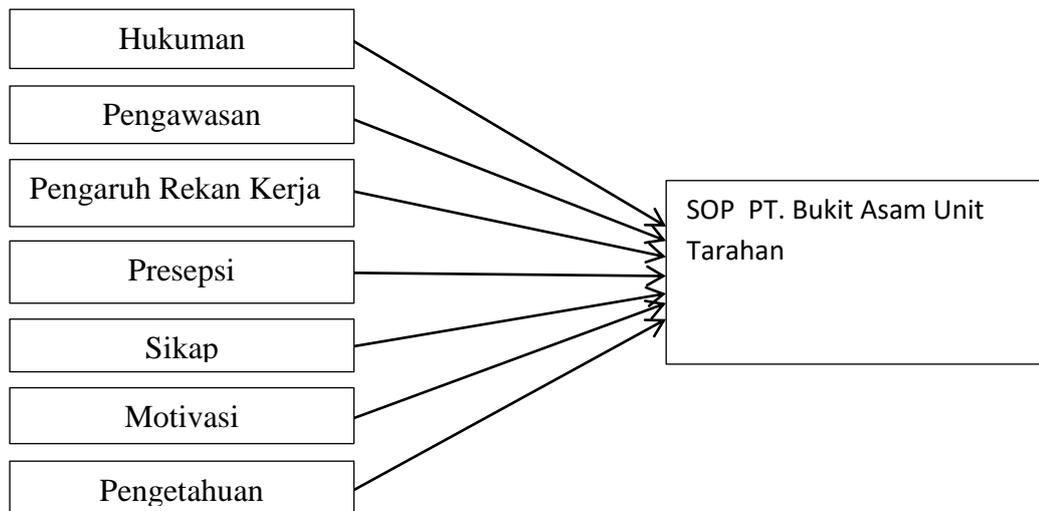
Kelman dalam Roy (2024) mengidentifikasi tiga jenis kepatuhan: *compliance* (ketakutan akan hukuman), *identification* (keinginan untuk mendapatkan imbalan), dan *internalization* (penerimaan nilai-nilai). Hukuman berhubungan dengan compliance, di mana karyawan mematuhi SOP untuk menghindari

hukuman. Pengawasan yang konsisten mendorong compliance dengan menindak pelanggaran SOP, tetapi pengawasan yang berlebihan tanpa adanya penghargaan dapat mengurangi internalisasi dan identification. Untuk mencapai kepatuhan yang mendalam dan berkelanjutan, organisasi perlu mendorong identification dan internalization. Sikap karyawan terhadap SOP akan mempengaruhi tingkat kepatuhan mereka. Sikap yang lebih positif terhadap nilai-nilai yang diwakili oleh SOP akan meningkatkan internalisasi dan kepatuhan yang berkelanjutan (Tampubolon, 2016).

Menurut Tajfel & Turner dalam Sari (2021) individu mendefinisikan diri mereka berdasarkan keanggotaan dalam kelompok sosial tertentu. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari kelompok yang mematuhi SOP akan cenderung mengikuti norma kelompok tersebut. Identitas kelompok ini memperkuat kepatuhan terhadap SOP. Vroom dalam Sobaih (2024), mengembangkan *Expectancy Theory*, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan tergantung pada harapan mereka terhadap hasil (*expectancy*), imbalan yang dihasilkan dari kinerja yang baik (*instrumentality*), dan nilai dari imbalan tersebut (*valence*). Jika karyawan percaya bahwa mematuhi SOP akan menghasilkan hasil positif dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi. Pengetahuan tentang SOP juga meningkatkan keyakinan karyawan akan kemampuan mereka untuk memenuhi standar yang diharapkan, meningkatkan kepatuhan (Victor Vroom dalam Surbakti, 2014).

Menurut Boerman & Nisya (2019), faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja dalam mengikuti SOP adalah hukuman, pengawasan, rekan kerja, persepsi, sikap, motivasi, dan pengetahuan. Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan perilaku karyawan dalam menaati aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan secara konsisten, sadar, dan bertanggung jawab. Di lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan, kepatuhan terhadap SOP menjadi faktor penting dalam menjamin keselamatan kerja, efisiensi operasional, dan kualitas produksi.

Kepatuhan ini mencerminkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja, termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD), pemeliharaan alat, pelaporan kecelakaan, dan kesiapsiagaan terhadap situasi darurat. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan faktor-faktor tersebut terhadap kepatuhan pekerja dalam melaksanakan SOP di PT. Bukit Asam Unit Tarahan sebagaimana gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

Sumber: Boerman, B., & Nisya, H. (2019).

2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang ada maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis 1 (H1) : Terdapat hubungan antara hukuman dengan kepatuhan terhadap aturan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan.
2. Hipotesis 2 (H2) : Terdapat hubungan antara pengawasan dengan kepatuhan terhadap aturan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan.
3. Hipotesis 3 (H3) : Terdapat hubungan antara rekan kerja dengan kepatuhan terhadap aturan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan.
4. Hipotesis 4 (H4) : Terdapat hubungan antara presepsi dengan kepatuhan terhadap aturan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan.

5. Hipotesis 5 (H5) : Terdapat hubungan antara sikap dengan kepatuhan terhadap aturan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan.
6. Hipotesis 6 (H6) : Terdapat hubungan antara motivasi dengan kepatuhan terhadap aturan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan.
7. Hipotesis 7 (H7) : Terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kepatuhan terhadap aturan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif analitik dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif analitik dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel variabel yang diteliti, yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan SOP PT Bukit Asam Unit Tarahan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*, yakni melakukan penelitian secara bersamaan untuk menghubungkan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) yang diteliti. Dalam penelitian ini, data mengenai faktor-faktor kepatuhan karyawan, seperti pengetahuan, motivasi, sikap, dan lama kerja yang akan dikumpulkan melalui kuesioner pada karyawan PT. Bukit Asam Unit Labuhan Tarahan. Selanjutnya, data tersebut akan dianalisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh terhadap kepatuhan karyawan dalam mengikuti SOP.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut sugiyono dalam Juliasri (2021) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang tergabung dalam PT. Bukit Asam, khususnya di Unit Pelabuhan Tarahan yang berjumlah 171 pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Tabel 3.1 Divisi Kerja Karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan

No.	Satuan Kerja	Jumlah
Pegawai Stiker Unit Pelabuhan Tarahan		
1.	General Manager	1
2.	Briket	1
3.	Kajian Operasi Teknik	4
4.	Kendali Produk	17
5.	SDM, Umum, Keuangan, CSR	17
6.	K3, Lingkungan, dan Security	12
7.	Operasi	41
8.	Perawatan	67
9.	Tugas Belajar	2
Sub Total		162
Pegawai Non Satker Unit Pelabuhan Tarahan		
1.	Pengadaan	7
2.	Angkutan Batubara	1
3.	Keuangan Korporat	1
Sub Total		9
Total		171

Sumber: Wawancara dengan bagian sdm

Menurut Sugiono dalam Juliasri (2021), sampel adalah representasi dari total populasi penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Penggunaan sampel dalam penelitian diperlukan ketika populasi terlalu besar, yang dapat menyebabkan keterbatasan sumber daya seperti tenaga, biaya, dan waktu. Oleh karena itu, peneliti menggunakan sampel sebagai perwakilan dari populasi untuk dipelajari dan dianalisis. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, sampel dipilih menggunakan metode non probability sampling dengan teknik *quota sampling*. Teknik ini merupakan teknik pemilihan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu hingga mencapai jumlah yang diperlukan (Riyani, 2021)

Berkenaan dengan penentuan jumlah responden yang akan dijadikan sampel guna mewakili keseluruhan karyawan PT. Bukit Asam Pelabuhan Unit Tarahan. Peneliti berpedoman pada Slovin (Sugiyono,2018). Sampel yang diambil berdasarkan Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran tidak telitian yang masih dapat ditolelir sebesar 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$n = \frac{171}{(1+171(0,10^2))}$$

$$n = \frac{171}{2.71}$$

$$n = 63$$

Berdasarkan rumus estimasi proporsi, maka sampel yang akan diambil sebanyak 63 responden.

Untuk menentukan besarnya sampel per divisi, digunakan metode alokasi

Proporsional (Sugiyono, 2018), dengan rumus:

$$n = \frac{\text{Jumlah pegawai per divisi}}{\text{Total pegawai}} \times \text{Total Sampel}$$

$$\text{General Manajaer} : \frac{1}{171} \times 63 = 0$$

$$\text{Briket} : \frac{1}{171} \times 63 = 0$$

$$\text{Kajian Operasi Teknik} : \frac{4}{171} \times 63 = 1$$

$$\text{K3, Lingkungan, dan Security} : \frac{12}{171} \times 63 = 4$$

$$\text{Kendali Produk} : \frac{17}{171} \times 63 = 6$$

$$\text{SDM, Umum, Keuangan, CSR} : \frac{17}{171} \times 63 = 6$$

$$\text{Operasi} : \frac{41}{171} \times 63 = 15$$

$$\text{Perawatan} : \frac{67}{171} \times 63 = 25$$

$$\text{Tugas Belajar} : \frac{2}{171} \times 63 = 1$$

$$\text{Pengadaan} : \frac{7}{171} \times 63 = 3$$

$$\text{Angkutan Batubara} : \frac{1}{171} \times 63 = 0$$

$$\text{Keuangan Korporat} : \frac{1}{171} \times 63 = 0$$

3.3 Definisi Konseptual dan Operasional

3.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah konsep penelitian yang menjelaskan secara singkat, padat, dan jelas tentang karakteristik masalah yang akan di teliti. Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :

a) Hukuman

Hukuman adalah ancaman hukuman yang dimaksudkan untuk memelihara peraturan yang berlaku, meningkatkan kinerja pekerja yang melanggar, dan memberikan pelajaran kepada pekerja yang melanggar (Mangkunegara, 2018).

b) Pengawasan

Pengawasan kerja adalah upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana atau perancangan sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah memang ada penyimpangan dan selisih berapa besar penyimpangannya, dan apa tindakan yang harus diambil untuk terus memperoleh maksimal pelaksanaan dari semua tugasnya guna mencapai tujuan organisasi (Harianto et al. ,2020).

c) Rekan Kerja

Rekan kerja adalah individu atau kelompok orang yang bekerja untuk satu perusahaan, baik secara individu maupun berkelompok (Liyanto, 2018).

d) Presepsi

Persepsi adalah pemahaman yang dimiliki seseorang tentang suatu objek yang berfokus pada masalah yang sedang dihadapi (Tampubolon, 2015).

e) Sikap

Sikap merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap sesuatu yang kemudian mempengaruhi perilakunya terhadap sesuatu tersebut (Anzwar, 2010).

f) Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang (impuls) yang mempengaruhi keinginan atau pendorong kemauan seseorang untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk

melakukan pekerjaan tersebut dengan semangat, ulet, dan tekun menggunakan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

g) Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari mengetahui suatu objek melalui penginderaan melalui indera seperti raba, penciuman, rasa, penglihatan, dan pendengaran (Pakpahan dkk., 2021).

h) Kepatuhan Pekerja

Kepatuhan adalah perilaku yang berubah dari perilaku yang tidak mentaati peraturan menjadi perilaku yang mentaati peraturan. Perilaku kesehatan merupakan contoh kepatuhan (Notoatmodjo, 2007).

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel (Riduwan Dan Kuncono, 2015). Untuk melihat operasionalisasi suatu variabel harus diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dapat memperjelas variabel yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

1) Variabel Dependen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepatuhan Pekerja	Perilaku Responden untuk bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan	1. Checklist SOP	Guttman

2) Variabel Independen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Faktor Hukuman	Tindakan memberikan konsekuensi tidak menyenangkan sebagai hasil dari perilaku tertentu.	1. Penggunaan Checklist SOP	Guttman
Pengawasan	Pengawasan berarti melakukan pemantauan melalui berbagai metode seperti observasi langsung terhadap kegiatan operasional di lapangan, membaca laporan, dan metode lainnya (Siagian, 2004).	1. Penggunaan Checklist SOP 2. Kehadiran pengawas di lapangan.	Guttman

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan karyawan dengan karyawan lainnya baik itu atasan, bawahan ataupun teman kerja sejawat.	1. Kompetensi yang ada. 2. Sikap saling menghargai 3. Saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	Guttman
Presepsi	Persepsi adalah pandangan seseorang mengenai suatu objek yang menjadi pusat perhatian atau masalah yang sedang dihadapi (Tampubolon, 2015).	1. Penyerapan 2. Pemahaman terhadap SOP 3. Penilaian atau evaluasi	Guttman
Sikap	Pernyataan pekerja yang menunjukkan kesediannya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur.	1. Kondisi kerja 2. Kerjasama antar karyawan	Guttman
Motivasi	Semangat atau dorongan yang timbul pada responden atau pekerja untuk bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur.	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban yang diemban. 2. Prestasi Kerja 3. Pengakuan atas kinerja	Guttman
Pengetahuan	Pemahaman yang dimiliki oleh responden atau pekerja mengenai standar operasional prosedur.	1. Pendidikan 2. Pengalaman Kerja 3. Minat Kerja	Guttman

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2024)

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2011). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan (Sugiyono, 2011). Data sekunder antara lain dapat berupa lembar observasi (checklist SOP), laporan penerapan K3, kecelakaan kerja, buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi itu.

3.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini untuk mengukur setiap variabel penulis menggunakan skala Guttman. Menurut Sugiyono (2014), “Skala Guttman adalah skala yang digunakan untuk memperoleh jawaban yang tegas dari responden, yang hanya memiliki dua pilihan interval seperti 'setuju-tidak setuju'; 'ya-tidak'; 'benar-salah'; 'pernah-tidak pernah', dan sebagainya”. Skala ini dapat menghasilkan pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda maupun daftar centang, dengan jawaban diberi skor tertinggi (setuju) dua dan terendah (tidak setuju) satu. Dalam penelitian ini skala guttman digunakan untuk mengukur rekan kerja, persepsi, sikap, motivasi, pengetahuan, faktor hukuman, pengawasan, dan kepatuhan pekerja.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan teknik analisis data terhadap satu variabel secara independen, di mana setiap variabel dianalisis secara terpisah tanpa hubungan dengan variabel lainnya. Analisis ini juga dikenal sebagai analisis deskriptif atau statistik deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kondisi fenomena yang sedang diteliti. Sebagai metode analisis yang paling dasar, analisis univariat memberikan landasan yang kuat dalam memahami data.

Hasil pengukuran dapat disajikan dalam bentuk angka, atau sudah diolah menjadi persentase, rasio, atau prevalensi. Berbagai ukuran statistik seperti mean, median, kuartil, desil, persentil, dan modus digunakan untuk mewakili tendensi sentral dari data. Sementara itu, ukuran disperse seperti rentang, deviasi rata-rata, variansi, standar deviasi, dan koefisien variasi digunakan untuk mengukur sebaran data. Data dapat disajikan dalam berbagai format seperti narasi, tabel, grafik, diagram, atau gambar. Sifat kemiringan dari data terkait erat dengan bentuk kurva yang dibentuk oleh distribusi data.

3.6.2 Analisis Bivariat

Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara analitis untuk menentukan

hubungan antar variabel dengan menerapkan uji statistik. Analisis bivariat dilakukan pada dua variabel yang diduga saling berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2012). Analisis Bivariat dilakukan pada dua variabel yang berhubungan. Analisis bivariat dilakukan setelah perhitungan univariat. Pada penelitian ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh hukuman dan pengetahuan terhadap kepatuhan karyawan dalam melaksanakan SOP. Pada penelitian ini menggunakan *Chi-Square* dimana uji korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen dan variabel dependen.

Uji korelasi ini untuk mengetahui pengaruh hukuman, pengawasan, rekan kerja, persepsi, sikap, motivasi dan pengetahuan terhadap kepatuhan karyawan dalam melaksanakan SOP. Perhitungan melalui *software* komputer dengan interpretasi menggunakan *p-value* 0,05 dengan presisi 5% maka dikatakan berpengaruh jika *p-value* $\leq 0,05$ dan jika $\geq 0,05$ dianggap tidak berpengaruh.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Gambar 3. 1 Rumus *Chi-Square*

O : Frekuensi yang diamati

E : Frekuensi yang diharapkan

N : Jumlah sampel

Hasil uji Chi Square hanya dapat menentukan ada atau tidaknya perbedaan proporsi antar kelompok, atau dengan kata lain, hanya bisa menyimpulkan keberadaan atau ketidakberadaan hubungan antara dua variabel kategoris. Oleh karena itu, uji Chi Square berguna untuk mencari hubungan, tetapi tidak dapat mengukur seberapa kuat hubungan tersebut atau mengidentifikasi kelompok mana yang memiliki risiko lebih besar (Sujarweni, 2015). Dalam studi cross sectional, estimasi risiko relatif diwakili oleh rasio prevalensi (RP).

Ketentuan dalam membaca output chi-square di SPSS adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $RP > 1$, ini menunjukkan adanya hubungan dan variabel tersebut merupakan faktor risiko.
2. Jika nilai $RP < 1$, ini menunjukkan adanya hubungan namun variabel tersebut bukan faktor risiko.
3. Jika nilai $RP = 1$, ini menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut bukan faktor risiko.
4. Tingkat kepercayaan (Confidence Interval) sebesar 95%, dengan batas signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. Bukit Asam, Unit Pelabuhan Tarahan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hubungan Hukuman dengan Kepatuhan

Hukuman memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat kepatuhan karyawan. Karyawan yang mendapatkan hukuman akibat pelanggaran SOP cenderung lebih berhati-hati dan patuh dalam menjalankan prosedur kerja untuk menghindari sanksi lebih lanjut. Hukuman yang diterapkan dengan konsisten dapat berfungsi sebagai alat disiplin yang efektif dalam meningkatkan kepatuhan.

2. Hubungan Pengawasan dengan Kepatuhan

Pengawasan memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat kepatuhan karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara rutin dan ketat dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kepatuhan dalam bekerja. Selain itu, adanya supervisi langsung dari atasan dapat mendorong karyawan untuk lebih memperhatikan aturan dan standar operasional yang berlaku.

3. Hubungan Rekan Kerja dengan Kepatuhan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kepatuhan karyawan dalam menerapkan SOP. Meskipun lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan dorongan

positif, faktor ini tidak menjadi penentu utama dalam meningkatkan kepatuhan.

4. Hubungan Persepsi dengan Kepatuhan

Persepsi karyawan terhadap SOP tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepatuhan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki persepsi yang baik atau buruk terhadap SOP, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi keputusan mereka untuk patuh atau tidak. Faktor lain, seperti pengawasan dan hukuman, lebih berperan dalam membentuk kepatuhan.

5. Hubungan Sikap dengan Kepatuhan

Sikap karyawan terhadap SOP tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepatuhan kerja. Artinya, meskipun seorang karyawan memiliki sikap positif atau negatif terhadap SOP, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi perilaku mereka dalam mematuhi aturan kerja.

6. Hubungan Motivasi dengan Kepatuhan

Motivasi kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kepatuhan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaannya lebih cenderung untuk patuh terhadap SOP. Faktor penghargaan dan insentif juga dapat meningkatkan motivasi kepatuhan.

7. Hubungan Pengetahuan dengan Kepatuhan

Pengetahuan mengenai SOP mempunyai hubungan signifikan terhadap kepatuhan karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang prosedur kerja dan risiko yang terkait dengan pelanggaran SOP cenderung lebih berhati-hati dan patuh dalam bekerja. Oleh karena itu, pelatihan dan sosialisasi mengenai SOP sangat penting untuk meningkatkan tingkat kepatuhan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan wawasan terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan

karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), seperti hukuman, pengawasan, sikap, motivasi, pengetahuan, serta peran rekan kerja. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk mempertimbangkan faktor tambahan yang dapat memengaruhi kepatuhan karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem reward. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat meningkatkan jumlah sampel dan memperluas cakupan studi ke unit atau perusahaan lain untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diteliti hanya berkontribusi sebagian terhadap kepatuhan karyawan terhadap SOP, sehingga masih terdapat faktor lain yang dapat dieksplorasi lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kepatuhan karyawan dalam lingkungan kerja industri.

5.2.2 Saran Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Bukit Asam, Unit Pelabuhan Tarahan, dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Beberapa rekomendasi praktis yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Mendorong motivasi karyawan dalam mematuhi SOP.

PT. Bukit Asam diharapkan dapat memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap SOP, seperti penghargaan karyawan teladan atau bonus produktivitas. Dengan adanya penghargaan ini, karyawan akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Insentif yang diberikan bisa beragam bentuknya. Misalnya, penghargaan karyawan teladan yang diberikan secara berkala berupa sertifikat atau plakat sebagai bentuk pengakuan resmi atas disiplin dan kinerja terbaik dalam menjalankan SOP. Selain itu, bonus produktivitas dapat diberikan sebagai insentif finansial yang langsung memberikan imbalan kepada karyawan yang tidak hanya produktif, tetapi juga patuh pada aturan perusahaan.

Tidak hanya berupa bonus finansial, insentif juga dapat berupa tunjangan atau fasilitas tambahan seperti akses pelatihan khusus, fasilitas kesehatan, atau bahkan waktu istirahat tambahan yang akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penghargaan non-materiil seperti pujian langsung dari atasan dan kesempatan mengikuti program pengembangan juga turut berperan dalam membangun motivasi dan loyalitas karyawan. Dengan sistem insentif yang beragam dan terstruktur ini, PT. Bukit Asam dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga setiap karyawan terdorong untuk mematuhi SOP secara konsisten demi tercapainya kualitas kerja dan keselamatan yang optimal di perusahaan.

2. Membangun budaya kerja yang mendukung kepatuhan terhadap SOP. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan saling mendukung dalam menjalankan SOP. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta membangun kesadaran kolektif bahwa kepatuhan terhadap SOP adalah tanggung jawab bersama demi keselamatan dan keberlanjutan operasional perusahaan.
3. Memperkuat Persepsi Positif terhadap SOP
Untuk meningkatkan persepsi karyawan, perusahaan bisa mengkomunikasikan pentingnya SOP tidak hanya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai alat perlindungan diri. Kampanye keselamatan yang kreatif, seperti poster interaktif, testimoni korban kecelakaan kerja yang berhasil dihindari karena SOP, atau kuis berhadiah, dapat membentuk persepsi bahwa SOP adalah nilai positif, bukan beban.
4. Menumbuhkan Sikap Positif melalui Keteladanan dan Penguatan Nilai
Meski tidak signifikan, sikap tetap menjadi cerminan dari nilai-nilai individu. Perusahaan dapat menumbuhkan sikap positif terhadap SOP melalui keteladanan dari atasan langsung serta pembiasaan dalam briefing harian. Penerapan pendekatan value-based leadership dapat memperkuat integritas dan kesadaran moral dalam menjalankan SOP.

Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan kepatuhan karyawan terhadap SOP dapat terus meningkat, sehingga mendukung keselamatan kerja, produktivitas, dan efisiensi operasional PT. Bukit Asam, Unit Pelabuhan Tarahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Bari, Saifuddin. (2009). *Pelayanan Kesehatan Maternal Dan Neonatal*. Jakarta : Bina Pustaka.
- Alvionita, vivi (2018) *Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sosialisasi Pajak, Pengetahuan Pajak, Ketepatan Penyampaian Spt Terhadap Kenaikan Pendapatan Pajak (Studi Kasus Wajib Pajak Kota Blitar Di Kpp Pratama Blitar)*. Other Thesis, Stie Malangkeucewara.
- Allmiansyah, R., & Agustina, A. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja di PT Meiyume Indonesia 2019. *Jurnal Persada Husada Indonesia*.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Ariezka, V., Chan, F., & Alirmansyah, A. (2021). Persepsi Guru dan Siswa Terhadap Dampak Pembelajaran Secara Daring di Masa Pandemi Covid-19 Kelas IV A di Sekolah Dasar Swasta Adhyaksa I Kota Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Jambi)
- Al Hadad, A. (2024). Implementasi Teori Manajemen Dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Menurut Drs. H. Malayu SP Hasibuan Pada Sekolah Negeri Dan Swasta Di Jawa *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*..
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 61-81.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bakti, S. (2019). Pengaruh keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Perdana Caraka kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiatmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9.
- Boerman, B., & Nisya, H. (2019). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja Melaksanakan Standard Operational Procedure di PT Semen Padang. *Journal of Religion and Public Health (JRPH)*, 1(1).
- Bozeman, B. (2022). Rules compliance behavior: A heuristic model. *Perspectives on Public Management and Governance*.
- BPJS. (2022). Profil Ketanagakerjaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022, [Online]
- Basuki, B., Widyanti, R., & Anhar, D. (2022). Peranan Knowledge Management Dan Prioritas Kompetitif Dalam Mencapai Keberhasilan Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(2).
- Dewi, N. P. (2010). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja (Standard Operational 10. Promosi Kesehatan Di Sekolah. Jakarta :Pt. Rineka Cipta Procedure/SOP) Di PT SIM R4 Plant Tambun II Tahun 2010.
- Dewi & Ismahmudi (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Asuhan Keperawatan di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda Tahun 2016.
- Dewi, I. M., & Wulansari, R. (2021). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Industri Pertambangan di Indonesia.
- Dwi, Cindy & Eeng Ahman. (2019). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang.
- Erwin Nopanda Karo – Karo. (2021). Pentingnya Pengetahuan Tentang Kebugaran Jasmani Dan Olahraga Pada Lansia Komplek Perumahan Korpri

- Tahun 2021. Skripsi Thesis, Universitas Quality Berastagi.
- ESDM. (2023). Laporan Tahunan Kementerian ESDM.
- Halimah, S. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di PT SIM Plant Tambun II tahun 2010.
- Hariyono, W. (2016). Standar Operasional Prosedur Bidang Pada Unit Sarana Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi 6 Yogyakarta. Teknoin.
- Hasibuan, M.S.P. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 105-113.
- Irmayani, N. Wayan Dian. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish Publisher (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Juliasri Amin, Juli. (2021). Pengaruh Kualitas Produk,Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Indomie Di Kecamatan Tarumajaya. Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Kurnia, Rizki Asih. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah KC Palembang A. Rivai. UIN Raden Fatah Palembang.
- Kurniawan, B., & Jayanti, S. (2016). Analisis Kepatuhan Pelaksanaan Standard Operational Procedure (Sop) Pada Pekerja Kelistrikan Di Pt. Angkasa Pura I Semarang Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(3), 537-548.
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)* (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Kristiawan, R., & Abdullah, R. (2020). Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Area Penambangan Batu Kapur Unit Alat Berat Pt. Semen Padang. *Bina Tambang*, 5(2), 11-21.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan

- Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(5), 540-552.
- Kirani, D. S. P., Syifa, A., Riyani, I., Aini, I. N., & Hadi, J. S. (2024). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 184-195.
- Liyanto, L. 2018. Hubungan Antara Faktor Higienis Motivasi Dan Rekan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Di Sidoarjo. *Agora Mangkunegara*. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Dr. A.A. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Maharani, S. P., Fauzi, A., Whardani, S. P., Anggraini, M., & Mauliana, M. (2023). Penerapan Standar Operasional Prosedur Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja PT Mega Kargo Logistik. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 150-162.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 1-8.
- Noorma Yunia. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, *Jurnal Of Islamic Economics And Business Studies Stai La Tansa Mashiro Rangkasbitung*, 4(1).
- Notoatmodjo, S. (2013). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurfadilla, Hamidah. (2024). *Studi Literatur Tentang Pengetahuan Sikap dan Perilaku Penyimpangan dan Pemusnahan Obat*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No.09/PER/M/2008 Tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum.
- PTBA, (2023). *Sistem Manajemen Bukit Asam (SMBA) Terintegrasi*. [Online]

- Rahayu, R. A., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). Pengaruh Program Occupational Health and Safety Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian Uptd Laboratorium dan Peralatan Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 44-59.
- Rahmad, Ardian. (2019). Meningkatkan Kinerja Melalui Pelatihan Pada Karyawan Pt. Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Laporan Pkpm Thesis, Ibi Darmajaya.
- Rais, Rella Lee. (2020). Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Cv. Bumami Food Cimahi). Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Rivai, Veltzhal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Murai Kencana.
- Rmol.id. (2022). Kecelakaan di Areal Tambang: Tangki Truk Meledak, Seorang Pekerja Las Tewas
- Robbin, Stephen, And Timothy A. Judge. (2011). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*, Global Ed. 13th ed.
- Roy, S. (2024). When Law Changes Attitudes Within the Integrated Approach. In *When Do People Obey Laws? Towards an Integrated Approach to Compliance* (pp. 47-73). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Riyani, A., & Pratama, B. (2021). Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, Dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2015–2018. Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, Dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2015–2018.
- Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (PERSERO). *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 215-229.

- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). Panduan praktis menyusun dan pelatihan karyawan pengembangan karier. Raih Asa Sukses
- Sari, E. J. (2021). Pengaruh brand personality terhadap kepercayaan merk dan daya tarik perusahaan calon pelamar kerja pada Shopee (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).
- Siagian, S. P. (2012). Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, B. M. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wijaya*, 14(1), 71-85.
- Sobaih, A. E. E., Benameur, D., Gharbi, H., & Aliane, N. (2024). What makes you feel motivated. *Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector. Environment and Social Psychology*, 9(7).
- Soehatman Ramli. (2009). Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta : PT. Dian Rakyat.
- Sucipto CD. (2014). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprpto. (2019). Pengembangan SDM Melalui Minat Dan Motivasi Santriwati Pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani Di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Suma'mur, P. K. (2022). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Surbakti, R. T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2), 211-232.
- Susanti, G. (2022). Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi (Studi Kasus Pada Pt. Bayu Bening Sejahtera, Jakarta Pusat) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Susilawati, S., Lubis, J., & Nasution, S. L. A. (2023). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

- pada Kantor Camat Bilah Hilir. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(2), 1065-1078.
- Swasto, Bambang. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.
- Warwich. (2010) Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tampubolon M.P. (2015). Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Wirawan. (2015) . Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.