



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DI AREA PENGOLAHAN PT. ANTAM Tbk, UNIT BISNIS
PERTAMBANGAN EMAS PONGKOR KABUPATEN BOGOR**

Disusun Oleh :

HEIKAL SAEFULLOH

021113496

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

2019

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DI AREA
PENGOLAHAN PT. ANTAM Tbk, UNIT BISNIS PERTAMBANGAN
EMAS PONGKOR KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, AK, MM, CA)

(Tutus Rully S.E., M.M)

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DI AREA
PENGOLAHAN PT. ANTAM Tbk, UNIT BISNIS PERTAMBANGAN
EMAS PONGKOR KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

pada hari : ~~senin~~ tanggal : 26 / 08 / 2019

HEIKAL SAEFULLOH

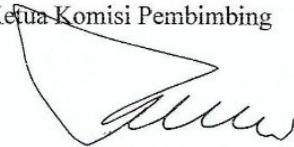
021113496

Menyetujui,
Dosen Penilai,



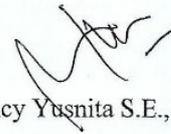
(Hj Dra Sri Hartini., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny A Ridwan S.E., M.M)

Anggota komisi pembimbing



(Nancy Yusnita S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi



(Tutus Rully S.E., M.M)

ABSTRAK

Heikal Saefulloh. 021113496. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Area Pengolahan PT.Antam Tbk,UBPE Pongkor Kab.Bogor. pembimbing : Wonny A Ridwan dan Nancy Yusnita. 2019.

Maksud dari penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di area pengolahan PT.ANTAM UBPE pongkor kabupaten Bogor. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dan memberikan saran agar dapat memecahkan suatu masalah atau memberikan solusi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui gambaran fakto-faktor yang mempengaruhi perilaku k3 di PT.Antam (2) untuk mengetahui hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku k3 di PT. Antam.

Penelitian ini dilakukan pada area pengolahan PT.ANTAM UBPE pongkor kabupaten Bogor. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 73 karyawan. Sampel dipilih menggunakan metode *slovin*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan *spss* versi 20 dengan menggunakan uji *univariat* dan *bivariat*.

Hasi penelitian mengungkapkan bahwa gambaran dan hubungan pada faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Area Pengolahan PT.Antam Tbk,UBPE Pongkor Kab.Bogor bervariasi dan tidak terdapat hubungan antara faktor-faktor terhadap perilaku K3.

Kata Kunci : Faktor-faktor perilaku, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Area Pengolahan PT.ANTAM Tbk,UBPE Pongkor Kabupaten Bogor ” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan,Bogor.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan Skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu mendoakan, dukungan dan motivasinya
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully SE, MM. selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan., SE., MM. selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M,Pd. selaku sektor Rektor Universitas Pakuan.
6. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
7. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
8. Seluruh staf Tata Usaha (TU) atas segala bantuannya.
9. Teman-teman kelas L yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagai pengalaman pada proses penyusunan Proposal Skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan dan bantuan sehingga selesainya skripsi ini.
11. Bapak yadi selaku karyawan bagian *learning* PT ANTAM Tbk yang telah membantu penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT membalas Segala amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak kepad penulis. Saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini, sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membacanya.

Bogor, Desember
2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|-----|
| JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| HAK CIPTA | |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah | 8 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 8 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 9 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 11 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |

| | |
|---|----|
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 12 |
| 2.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 14 |
| 2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) | 15 |
| 2.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) | 15 |
| 2.2.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) | 17 |
| 2.2.3 Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) | 19 |
| 2.3 Perilaku | 21 |
| 2.3.1 Pengertian Perilaku | 21 |
| 2.3.2 Konsep Perilaku..... | 21 |
| 2.3.3 Pengukuran Perilaku..... | 21 |
| 2.4 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku K3 | 22 |
| 2.4.1 Pengetahuan | 22 |
| 2.4.2 Persepsi | 24 |
| 2.4.3 Sikap | 30 |
| 2.4.4 Tempat Kerja | 35 |
| 2.5 Penelitian Sebelumnya | 37 |
| 2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis | 41 |
| 2.7 Hipotesis Penelitian..... | 43 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian | 44 |
| 3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian | 44 |
| 3.2.1 Objek Penelitian | 44 |

| | |
|---|----|
| 3.2.2 Unit Analisis | 45 |
| 3.2.3 Lokasi Penelitian | 45 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian | 45 |
| 3.3.1, Jenis Data Penelitian | 45 |
| 3.3.2. Sumber Data Penelitian | 46 |
| 3.4 Operasionalisasi Variabel..... | 46 |
| 3.5 Metode Penarikan Sampel..... | 50 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data..... | 51 |
| 3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data..... | 52 |
| 3.7.1 Analisis Univariat..... | 52 |
| 3.7.2 Analisis Bivariat..... | 52 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 54 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... | 54 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 55 |
| 4.1.2.1 Visi PT ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor..... | 55 |
| 4.1.2.2 Misi PT ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor..... | 55 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan..... | 56 |
| 4.2 Pembahasan..... | 59 |
| 4.2.1 Gambaran Perilaku Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3..... | 59 |
| 4.2.2 Gambaran Frekuensi Tingkat Pengetahuan Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3..... | 60 |
| 4.2.3 Gambaran Frekuensi Persepsi Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3..... | 62 |
| 4.2.4 Gambaran Frekuensi Sikap Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3..... | 63 |
| 4.2.5 Gambaran Frekuensi Tempat kerja Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3..... | 65 |
| 4.2.6 Hubungan Faktor Pengetahuan Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3..... | 66 |
| 4.2.7 Hubungan Faktor Persepsi Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3..... | 68 |
| 4.2.8 Hubungan Faktor Sikap Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3..... | 70 |
| 4.2.9 Hubungan Faktor Tempat Kerja karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3..... | 72 |
| 4.2.10 Faktor-faktor Yang Sangat Penting Dan Berpengaruh di Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3..... | 75 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 76 |
| 5.2 Saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 78 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 80 |
| LAMPIRAN | 81 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|----------|--|----|
| Tabel 1 | Data faktor-faktor yang menyebabkan pekerja mengalami kecelakaan akibat <i>Human error</i> | 4 |
| Tabel 2 | Data yang didapat mengenai kecelakaan tambang yang disebabkan oleh <i>human error</i> tentang penerapan perilaku K3 di PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor | 5 |
| Tabel 3 | Diagram <i>Database</i> Kesehatan PT.ANTAM Tbk. | 6 |
| Tabel 4 | Data-data yang berhubungan dengan perilaku k3 di PT. Antam. | 7 |
| Tabel 5 | Penelitian Sebelumnya | 37 |
| Tabel 6 | Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan perilaku k3 | 47 |
| Table 7 | Karakteristik derajat hubungan/korelasi | 53 |
| Tabel 8 | Jawaban “bertanggung jawab secara moral terhadap kecelakaan yang terjadi” | 59 |
| Tabel 9 | Jawaban “bekerja di tempat yang dapat membahayakan kesehatan, yang dilakukan adalah mengikuti sesuai prosedur | 59 |
| Tabel 10 | Jawaban “dalam bekerja program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan” | 60 |
| Tabel 11 | Jawaban “mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya” | 60 |
| Tabel 12 | Jawaban “memeriksa kesehatan secara rutin selama bekerja” | 61 |
| Tabel 13 | Jawaban “Tindakan yang tidak mengikuti prosedur kerja akan menimbulkan kecelakaan” | 61 |
| Tabel 14 | Jawaban “Keselamatan dan kesehatan karyawan hanya tanggung jawab masing-masing karyawan” | 62 |
| Tabel 15 | Jawaban “Dukungan pimpinan untuk keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja | |

| | | |
|----------|---|----|
| | | 62 |
| Tabel 16 | Jawaban “Program keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya menjadi urusan para pemimpin pengolahan” | 63 |
| Tabel 17 | Jawaban “ sikap tidak peduli terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja di tempat saya bekerja ” | 63 |
| Tabel 18 | Jawaban “melaporkan kecelakaan yang terjadi di tempat saya bekerja”. | 64 |
| Tabel 19 | Jawaban “bahaya yang dapat mengganggu kesehatan para karyawan di pengolahan harus di kendalikan” | 64 |
| Tabel 20 | Jawaban “Saya ikut bertanggung jawab atas keamanan tempat kerja saya | 65 |
| Tabel 21 | Jawaban “Bila terjadi kecelakaan/sakit akibat kerja di tempat Bapak/Ibu bekerja,yang selalu dilakukan adalah membuat laporan tertulis | 65 |
| Tabel 22 | Jawaban “Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang pengetahuan k3terjalin dengan baik | 66 |
| Tabel 23 | Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang pengetahuan k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancarankerja | 66 |
| Tabel 24 | Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tentang pengetahuan terjalin baik | 67 |
| Tabel 25 | korelasi | 67 |
| Tabel 26 | Nilai Interval Koefisien | 68 |
| Tabel 27 | Jawaban “Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang persepsi terhadap k3 terjalin dengan baik | 68 |
| Tabel 28 | Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang persepsi terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja | |

| | | | | |
|----------|--|----------|--|-----------|
| | 68 | | | |
| Tabel 29 | Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tentang persepsi terjalin baik | | | |
| | 69 | | | |
| Tabel 30 | korelasi | | | |
| | 69 | | | |
| Tabel 31 | Nilai | Interval | | Koefisien |
| | | | | 70 |
| Tabel 32 | Jawaban “Sikap antara atasan dengan bawahan tentang pelaksanaan program k3 terjalin dengan baik | | | |
| | 70 | | | |
| Tabel 33 | Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang sikap terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja | | | |
| | 71 | | | |
| Tabel 34 | Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tentang sikap terjalin baik | | | |
| | 71 | | | |
| Tabel 35 | korelasi | | | |
| | 72 | | | |
| Tabel 36 | Nilai | Interval | | Koefisien |
| | | | | 72 |
| Tabel 37 | Jawaban “Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang k3 di tempat kerja saya terjalin dengan baik | | | |
| | 72 | | | |
| Tabel 38 | Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat kerja saya tentang k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja | | | |
| | 73 | | | |
| Tabel 39 | Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja di tempat kerja terjalin baik | | | |
| | 73 | | | |
| Tabel 40 | korelasi | | | |
| | 74 | | | |
| Tabel 41 | Nilai | Interval | | Koefisien |
| | | | | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1. Teori Determinan Manusia | |
| | |
| | |
| 20 | |
| Gambar 2. Proses terjadinya persepsi | |
| | |
| | |
| 25 | |
| Gambar 3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan persepsi | |
| | |
| | |
| 28 | |
| Gambar 4. Komponen sikap | |
| | |
| | |
| 30 | |
| Gambar 5. Skema kerangka teori | |
| | |
| | |
| 42 | |
| Gambar 6. Struktur organisasi perusahaan | |
| | |
| | |
| 56 | |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------|----|
| LAMPIRAN 1 | 80 |
|------------------|----|

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sumberdaya manusia sangatlah penting, dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang di tekuninya. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan dengan kinerjanya yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Penggunaan teknologi maju sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia secara luas, namun tanpa disertai dengan pengendalian yang tepat

akan dapat merugikan manusia itu sendiri. Penggunaan teknologi maju tidak dapat dielakkan, terutama pada era industrialisasi yang ditandai adanya proses mekanisasi, elektrifikasi dan modernisasi serta transformasi globalisasi. Dalam keadaan demikian penggunaan mesin-mesin, pesawat, instalasi dan bahan-bahan berbahaya akan terus meningkat sesuai kebutuhan industrialisasi. Hal tersebut disamping memberikan kemudahan bagi suatu proses produksi, tentunya efek samping yang tidak bisa dielakkan adalah bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi itu sendiri. Di samping itu, faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), proses kerja tidak aman, dan sistem kerja yang semakin kompleks dan modern dapat menjadi ancaman tersendiri bagi keselamatan dan kesehatan pekerja (Tarwaka, 35 ;2008).

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengisyaratkan bahwa “Setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini akan terpenuhi apabila persyaratan K3 dilaksanakan secara sungguh-sungguh disetiap tempat kerja, di industri, perkantoran, tempat hiburan, dan rumah tangga. Dengan lingkungan yang sehat dan selamat maka produktivitas akan meningkat pula sesuai dengan martabat kemanusiaan Indonesia.

Untuk menjamin tempat kerja tetap menjaga keselamatan karyawan yang bekerja, pemerintah telah memberlakukan undang-undang keselamatan kerja yaitu undang-undang nomor 1 tahun 1970, dan untuk mengatur prinsip-prinsip kesehatan karyawan di tempat kerja telah termuat dalam undang-undang nomor 23 tahun 1992. Jelas dikatakan pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dan orang lain dari potensi yang dapat menimbulkan bahaya yang berasal dari mesin-mesin, pesawat, alat kerja, dan bahan, serta energi. Tidak ditinggalkan perlindungan daribahayalingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja, dan proses produksi. Kemudian undang-undang nomor 23 tahun 1992 menyebutkan bahwa kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.

PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan. Pertambangan adalah suatu tempat kerja

yang bergerak dalam bidang penggalian isi perut bumi yang padat modal dan padat karya. Dalam kegiatan penggaliannya berisiko tinggi terjadi kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, ledakan, longsor, dan pencemaran lingkungan. Hal ini disebabkan oleh pekerja tidak berperilaku K3, pekerjaan yang tidak aman, sarana dan prasarana yang tidak memenuhi syarat dan tidak dikelola dengan baik atau disebabkan oleh lingkungan yang tidak aman. Hal yang lebih buruk lagi adalah sistem pengelolaan atau manajemen yang buruk. Kerugian sebagai dampak dari kecelakaan kerja dapat berupa cedera pada karyawan, sarana dan prasarana penunjang, bahkan lingkungan secara keseluruhan

Karyawan pertambangan merupakan aset utama dalam perusahaan pertambangan, oleh karena itu setiap karyawan harus memperhatikan aspek K3. Pelaksanaan K3 merupakan kewajiban setiap karyawan pertambangan, mulai dari level pimpinan tertinggi sampai pada pelaksana atau operator di lapangan.

Termasuk area pengolahan yang mempunyai bahaya cukup tinggi dalam penanganan pekerjaan, pelaksanaan K3 perlu diperhatikan guna meminimalisir angka kecelakaan akibat perilaku K3 yang kurang baik. Terdapatnya banyak mesin besar yang selalu berputar, lokasi pengamatan yang begitu tinggi, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan banyaknya tenagakerja yang bertugas mempermudah kecelakaan untuk terjadi disana

Komitmen bersama dapat dibangun apabila terjadi pemahaman yang relatif sama tentang K3 pertambangan pada seluruh karyawan. Pengetahuan K3 sesuai teori dan konsep akan membawa karyawan pada pemahaman dan persepsi yang benar juga utuh sehingga dalam diri karyawan akan terbentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap K3 di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor.

Dalam era industrialisasi, penerapan teknologi baru dan tinggi serta penggunaan peralatan, mesin dan alat bantu yang serba modern dan canggih merupakan salah satu pilihan yang tidak dapat dihindarkan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Tetapi disisi lain penerapan teknologi modern yang mengandung potensi bahaya yang tinggi mempunyai dampak negatif yang dapat menimbulkan kecelakaan dengan akibat fatal korban manusia, kerusakan peralatan dan tercemarnya lingkungan (Gunardi Eko, 53 ; 2007)

Industri pertambangan memiliki karakteristik dan sifat yang khusus, baikberhubungan dengan kegiatan operasional pertambangan ataupun yang adakaitanya dengan faktor resiko bahaya tinggi dalam produksinya. Ciri khusus inimenjadi upaya pengendalian potensi dan resiko bahaya yang dijabarkan lewat program K3 yang bersifat khusus pula (Gunardi Eko, 75 ; 2007).

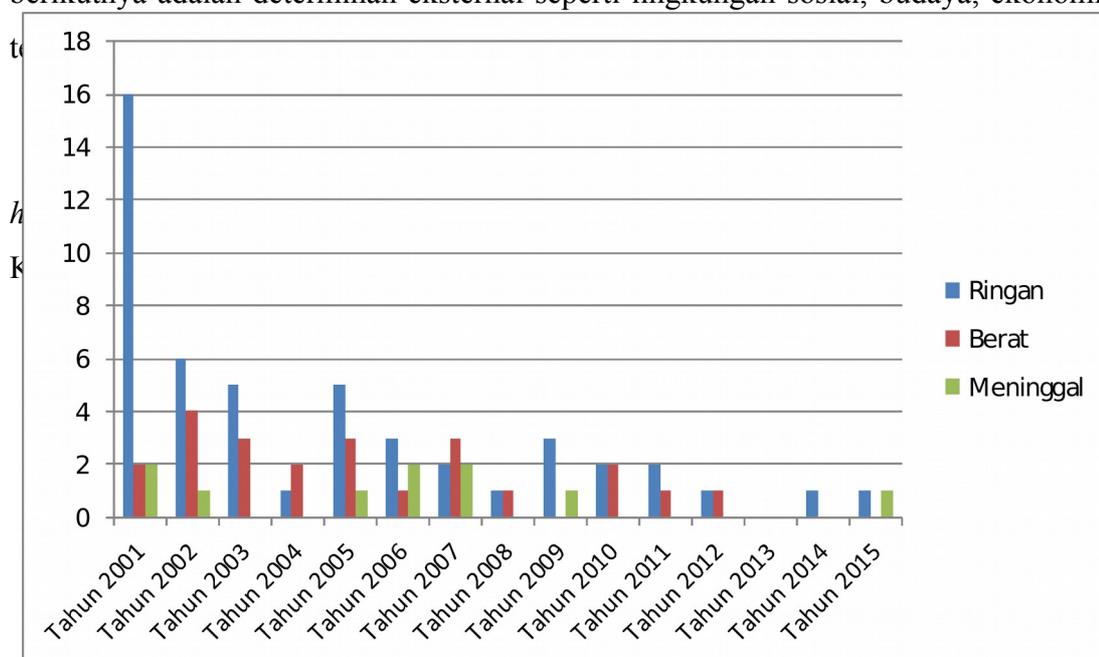
Tabel 1

Data faktor-faktor yang menyebabkan pekerja mengalami kecelakaan akibat *Human error* :

| Faktor-faktor yang menyebabkan pekerja mengalami kecelakaan akibat <i>human error</i> | |
|---|----|
| Kurangnya memahami prosedur/aturan | 17 |
| Kurangnya pengetahuan dan <i>skill</i> | 20 |
| Kondisi fisik yang lemah | 19 |
| Mengalami stress dalam bekerja | 16 |
| Kurangnya kepatuhan | 7 |

Sumber : data primer kuesioner, 2018

Human error dalam pekerjaan yang mempunyai risiko tinggi merupakan kejadian yang dilandasi oleh perilaku K3 individu yang buruk. meskipun perilaku K3 adalah bentuk respons atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar organisme (orang), namun dalam memberikan respons sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan. Hal ini berarti meskipun stimulusnya sama bagi beberapa orang, namun respons tiap-tiap orang berbeda. faktor-faktor yang membedakan respons terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku. Determinan perilaku ini dapat dibedakan menjadi dua, yakni determinan internal seperti tingkat kecerdasan dari pendidikan yang didapat, jenis kelamin, pengetahuan, aktivitas fisik, persepsi, dan sikap. Determinan berikutnya adalah determinan eksternal seperti lingkungan sosial, budaya, ekonomi,

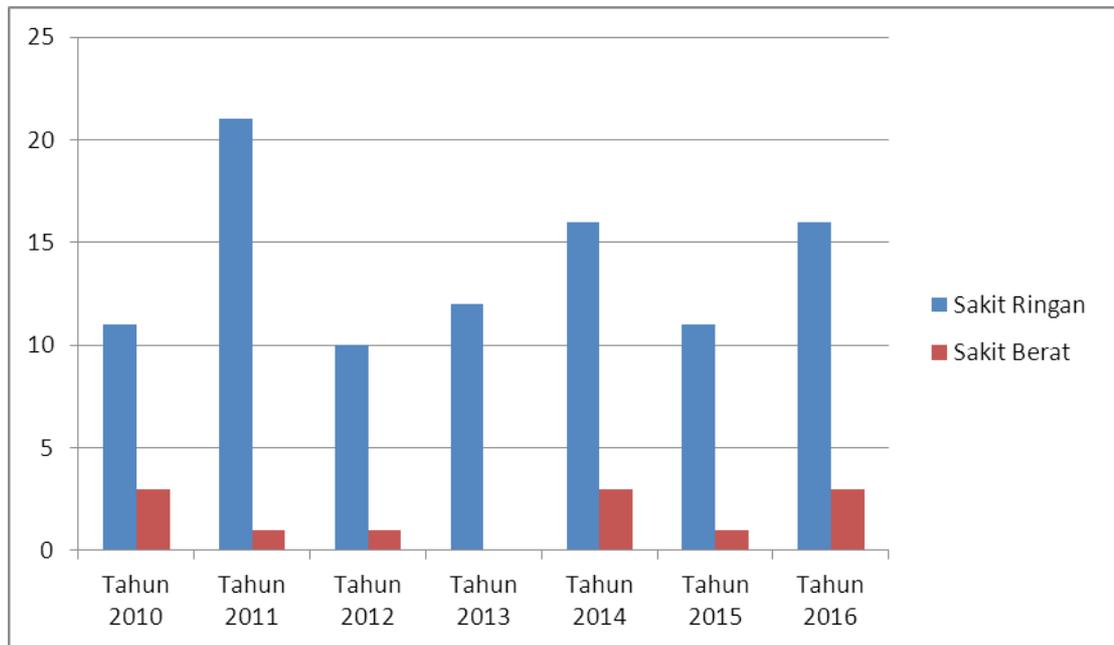


Sumber : *Safety Departement* PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor, 2018

Masih terdapatnya kecelakaan pada hampir setiap tahun akan mengakibatkan banyak kerugian baik bagi perusahaan maupun pekerja. Angka ini tidak bisa dibiarkan begitu saja. Ditambah lagi di perusahaan tersebut terdapat area pengolahan yang berfungsi sebagai pengolah bebatuan mentah mengandung emas menjadi emas batangan menggunakan berbagai bahan kimia dan mesin yang bekerja sangat cepat. Di tempat inilah pada tahun 2007 pernah terjadi suatu kejadian *fatality* yang menyebabkan satu orang tewas karena terkena sengatan arus listrik (Data Departemen Hiperkes PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor). Untuk itulah peneliti memandang untuk melakukan penelitian di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor yang sangat mungkin menyumbang angka kecelakaan di perusahaan tersebut. Sebab bekerja dengan perpaduan tenaga manusia dan tenaga mesin sering menimbulkan kejadian kecelakaan akibat dari ketidaksesuaian antara kinerja manusia dengan kinerja mesin. Ketelitian dan perilaku K3 seorang pekerja dibutuhkan sangat ekstra demi menciptakan budaya K3 yang bermutu karena pendekatan terhadap pekerjalah yang dapat dilakukan apabila mesin sulit dikendalikan.

Data yang didapat mengenai kesehatan para pekerja di PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor sebagai berikut:

Tabel 3

Diagram *Database* Kesehatan PT.ANTAM Tbk.

Sumber : (DataDepartemen Hiperkes PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor), 2018

Data tersebut menunjukkan bahwa kesehatan di PT. ANTAM Tbk. Cukup mengkhawatirkan karena akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan pekerja. Untuk itu peneliti memandang untuk melakukan penelitian di area pengolahan PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor Kabupaten Bogor yang sangat mungkin menyumbang angka kesehatan di perusahaan tersebut.

Kebijakan K3 perusahaan dalam masalah K3 dikeluarkan dalam rangka untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatan dan kesehatannya serta menjamin agar peralatan produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal.

Data faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku K3 di PT. ANTAM

STP : Sangat Tidak Penting TP : Tidak Penting RR : Ragu-ragu

P : Penting SP : Sangat Penting

Tabel 4

| No | Pertanyaan | STP | TP | RR | P | SP |
|----|---------------------|-----|----|----|----|----|
| 1. | Faktor kemampuan | 4 | 10 | 6 | 34 | 19 |
| 2. | Faktor keterampilan | 5 | 20 | 12 | 23 | 13 |

| | | | | | | |
|-----|----------------------------|-----|----|----|----|----|
| 3. | Faktor keluarga | 41 | 20 | 0 | 9 | 3 |
| 4. | Faktor pengalaman | 8 | 20 | 12 | 22 | 11 |
| 5. | Faktor umur | 8 | 30 | 10 | 12 | 13 |
| 6. | Faktor jenis kelamin | 9 | 34 | 16 | 5 | 9 |
| 7. | Faktor sumber daya | 41 | 12 | 12 | 8 | 0 |
| 8. | Faktor desain pekerjaan | 8 | 33 | 26 | 5 | 1 |
| 9. | Faktor kepemimpinan | 13 | 35 | 16 | 7 | 2 |
| 10. | Faktor pengetahuan | 6 | 7 | 15 | 18 | 27 |
| 11. | Faktor persepsi | 8 | 9 | 12 | 21 | 23 |
| 12. | Faktor pengambilan risiko | 10 | 24 | 17 | 12 | 10 |
| 13. | Faktor sikap | 2 | 9 | 10 | 23 | 29 |
| 14. | Faktor keinginan | 4 | 25 | 17 | 14 | 13 |
| 15. | Faktor kehendak | 32 | 23 | 15 | 3 | 0 |
| 16. | Faktor motivasi | 1 | 10 | 11 | 34 | 17 |
| No | Pertanyaan | STP | TP | RR | P | SP |
| 17. | Faktor tempat kerja | 11 | 10 | 7 | 20 | 25 |
| 18. | Faktor niat | 9 | 30 | 18 | 12 | 4 |
| 19. | Faktor pendidikan | 12 | 15 | 10 | 23 | 13 |
| 20. | Faktor jenis pekerjaan | 6 | 15 | 17 | 21 | 14 |
| 21. | Faktor lingkungan | 3 | 21 | 16 | 31 | 2 |
| 22. | Faktor iklim kerja | 1 | 30 | 18 | 17 | 7 |
| 23. | Faktor masyarakat kerja | 5 | 28 | 22 | 6 | 12 |
| 24. | Faktor lokasi kerja | 12 | 13 | 20 | 24 | 4 |
| 25. | Faktor atribut kerja | 0 | 9 | 19 | 30 | 15 |
| 26. | Faktor keyakinan | 2 | 33 | 19 | 11 | 8 |
| 27. | Faktor fasilitas | 3 | 19 | 16 | 23 | 12 |
| 28. | Faktor sosio-budaya | 20 | 31 | 9 | 12 | 1 |
| 29. | Faktor ketidakpuasan kerja | 7 | 30 | 21 | 13 | 2 |
| 30. | Faktor kinerja | 12 | 29 | 19 | 9 | 4 |
| 31. | Faktor imbalan | 1 | 27 | 22 | 12 | 11 |
| 32. | Faktor asal-usul | 4 | 33 | 22 | 10 | 4 |
| 33. | Faktor tingkat sosial | 15 | 23 | 21 | 12 | 2 |
| 34. | Faktor struktur pekerjaan | 22 | 28 | 15 | 8 | 0 |

Keanekaragaman angka perilaku K3 inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui nilai perilaku K3 di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor Kabupaten Bogor yang dianggap sangat penting untuk dibahas yaitu meliputi faktor pengetahuan, persepsi, sikap, dan tempat kerja.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang diatas diketahui bahwa masih terjadinya kecelakaan akibat *human error* dan tingkat kesehatan yang mengkhawatirkan. Oleh karena itu perlu adanya pembuktian mengenai perilaku K3 di perusahaan tersebut. Rumusan masalah yang diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku K3 di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor yang dianggap sangat penting untuk dibahas yaitu faktor pengetahuan, persepsi, sikap, dan tempat kerja.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang ingin dibahas penulis adalah

1. Bagaimana gambaran perilaku karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3 ?
2. Bagaimana gambaran pengetahuan karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3?
3. Bagaimana gambaran persepsi karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3?
4. Bagaimana gambaran sikap karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3?
5. Bagaimana gambaran tempat kerja karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor?
6. Apakah ada hubungan faktor pengetahuan karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3?
7. Apakah ada hubungan faktor persepsi karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3?
8. Apakah ada hubungan faktor sikap karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3?
9. Apakah ada hubungan faktor tempat kerja karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3?
10. Apakah ada faktor-faktor yang sangat penting dan berpengaruh di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di area pengolahan PT.ANTAM UBPE pongkor kabupaten Bogor. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dan memberikan saran agar dapat memecahkan suatu masalah atau memberikan solusi.

1.3.2. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran perilaku karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.
2. Untuk mengetahui gambaran pengetahuan karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.
3. Untuk mengetahui gambaran persepsi karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.
4. Untuk mengetahui gambaran sikap karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.
5. Untuk mengetahui gambaran tempat kerja karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor.
6. Untuk mengetahui hubungan faktor pengetahuan karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3.
7. Untuk mengetahui hubungan faktor persepsi karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3.
8. Untuk mengetahui hubungan faktor sikap karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3.
9. Untuk mengetahui hubungan faktor tempat kerja karyawan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3.
10. Untuk mengetahui faktor-faktor yang sangat penting dan berpengaruh di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terhadap perilaku K3.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana dalam menambah wawasan dan pengalaman khusus dalam mengungkap, mengkaji, dan menganalisis serta menjawab permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan program K3. Mampu mengembangkan kompetensi diri serta adaptasi di dunia kerja. Dan mendapatkan pengalaman bekerja dalam tim (*team work*) untuk memecahkan berbagai masalah K3.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi dokumen dan sumber informasi untuk mengembangkan perilaku K3 di unit-unit kerjanya. Dapat dijadikan pula bahan pertimbangan dalam menerapkan program K3 sekaligus memberi solusi terbaik bagi pekerja setelah mengetahui masalah yang ada di lapangan.

3. Bagi Universitas Pakuan Bogor

- a. Memberikan tambahan wawasan dan informasi tentang faktor-faktor perilaku terhadap penerapan K3 di perusahaan dengan membandingkan antara teori dengan kenyataan yang ada.
- b. Terbinanya suatu jalinan kerjasama yang berkelanjutan dengan institusi dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara subdansi akademik dengan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan bagian dari manajemen. Menurut Veithzal Rivai (2009), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”. Fokus pembahasan MSDM adalah mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manusia merupakan sumberdaya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berfikir, perasaan/emosi dan tingkah laku yang berbeda pada setiap individu. Oleh karena itu, diperlukan

kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia dikelola dengan baik dan efisien sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia yang dikutip dari beberapa sumber:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy,R, 2008:4)
2. Menurut Dessler (2005:5) *“The process of acquiring, training, appraising, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”* Proses perolehan, pelatihan, penilaian, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan kekhawatiran.
3. Menurut Suparno Eko Widodo (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.
4. Menurut Veithzal Rivai (2009:1), Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni memperoleh, melayih dan mengatur manusia dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien dalam melakukan tugasnya guna tercapai tujuan dalam suatu organisasi.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2007:14) “ Tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan”.

Menurut Sunyoto (2012 : 38) dalam bukunya mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negative tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa sumber diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur, meningkatkan atau mengembangkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2012 : 119-120) fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut penjelasan dari kedua fungsi tersebut :

1. Fungsi manajerial

Dalam fungsi manajerial dibagi menjadi 4 fungsi, yaitu :

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau kerja secara efektif melalui perintah motivasi

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu penyesuaian kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional

Dalam fungsi operasional dibagi menjadi 6 fungsi, yakni:

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia perekrutan seleksi penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas seseorang manajer

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salahsatu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyalurkan kepentingan individu karyawan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian dan pemecatan.

2.2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3)

2.2.1. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut ILO/WHO (1980) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah promosi dan pemeliharaan terhadap faktor fisik, mental dan sosial pada semua pekerja yang terdapat di semua tempat kerja, mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi kerja, melindungi pekerja dan semua orang dari hasil risiko dan dari faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan menjaga pekerja pada lingkungan kerja yang adaptif terhadap fisiologis dan psikologis dan dapat menyesuaikan antara pekerjaan dengan manusia dan manusia lain sesuai jenis pekerjaannya (Kondarus : 20 : 2006).

Dalam undang-undang K3 tersirat pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara filosofi sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin kebutuhan dan kesempurnaan jasmani atau rohani manusia pada umumnya dan tenaga pada

khususnya serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedang pengertian secara keilmuan adalah sebagai ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Yusuf 32 : 2002).

Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan seperti cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dalam hubungannya dengan perlindungan tenaga kerja adalah salah satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja. (Suma'mur 277, 2009)

Dari upaya perlindungan tersebut maka Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) dalam hal ini sebagai pemegang kekuasaan atas undang-undang tersebut membuat visi di bidang K3 yaitu "Menjadi Kebutuhan Masyarakat". Dengan visi tersebut diharapkan pelaksanaan K3 di masyarakat baik industri maupun masyarakat umum dapat berjalan baik.

Upaya untuk menjaga keselamatan pekerja maupun tempat kerja perlu dilakukan melalui program keselamatan yang disponsori oleh manajemen. Menurut Gueech (1993) dalam buku Suma'mur (55 ; 2009) program dasar dalam pengendalian keselamatan meliputi *Tree E's of Safety* yaitu *engineering, education,* dan *enforcement*. Dengan program dasar tersebut diharapkan pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan dan menjaga keselamatan di tempat kerja.

Dari beberapa uraian diatas dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang menjadi dasar penerapan K3 yaitu :

- a. Aspek filosofi dimana hak asasi manusia merupakan dasar pemikiran pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Manusia mempunyai hak sama untuk hidup demikian juga dengan keselamatan dan kesehatan.

- b. Aspek legal dimana K3 tidak dapat diterapkan secara nyata tanpa adanya aturan-aturan yang dipakai, untuk itulah adanya peraturan pada berbagai tingkat yang mengatur K3.
- c. Aspek ekonomi bahwa dengan menerapkan K3 maka tingkat kecelakaan akan menurun sehingga kompensasi terhadap kecelakaan juga menurun. Selain itu dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi.

2.2.2. Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kondarus (56 : 2006) memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Mengamankan suatu sistem kegiatan/pekerjaan mulai dari input, proses, maupun output. Kegiatan yang dimaksud dapat berupa kegiatan produksi di dalam industri maupun di luar industri.
- b. Menerapkan program keselamatan untuk meningkatkan kesejahteraan.
- c. Menghilangkan risiko terjadinya kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat pekerjaan.
- d. Menciptakan efisiensi dan menekan biaya.
- e. Meningkatkan jumlah konsumen, meningkatkan omset penjualan, dan meningkatkan jaminan perlindungan bagi para pekerja.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut perlu diperhatikan komponen-komponen berikut:

- a. Karakteristik pekerja/kegiatan yang terdiri dari jenis, ruang lingkup, lamanya kegiatan yang dilakukan, dan level kegiatan.
- b. Pengorganisasian dan manajemen pekerjaan.
- c. Bahan dan alat yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan.
- d. Karakteristik manusia yang melaksanakan kegiatan.

Sedangkan menurut American Medical Association K3 mempunyai tujuan:

- a. Melindungi pekerja dari bahaya-bahaya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.
- b. Melindungi masyarakat lainnya.

- c. Menyediakan tempat yang aman, baik secara fisik, mental dan emosional pekerja dalam bekerja.
- d. Mendapatkan perawatan medis yang adekuat dan rehabilitasi bagi mereka yang mengalami gangguan kesehatan dan kecelakaan akibat kerja.
- e. Mengadakan pengukuran dan pemeliharaan perorangan termasuk memperoleh dokter pribadi dimanapun bila mungkin.

Dari uraian diatas lebih jauh dapat dikatakan bahwa sasaran utama dari K3 adalah pekerja yang meliputi upaya pencegahan, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan. Dengan demikian perlindungan atas keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, diharapkan pekerja dapat bekerja secara aman, sehat dan produktif.

2.2.3. Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

perkembangan keilmuan dan konsep K3 yang dikutip dari notoatmodjo(2012 : 79), saat ini program dasar diarahkan kepada:

- a. Desain, peralatan, bahan dan lingkungan yang dapat ditinjau dari *Higiene Industry, Ergonomi, dan Safety*.
- b. Manajemen yang lebih dikenal dengan integrasi dari sistem manajemen.
- c. Manusia.

Sedangkan menurut kondarus (99 :2006) mengungkapkan beberapa hal tentang program K3, sebagai berikut:

- a. Kebijakan K3 dan partisipasi manajemen.
- b. K3 profesional antara lain adanya fungsi khusus pada profesional K3, administrasi program-program K3, hubungan kerja yang baik dan pertanggungjawaban.
- c. Industri-industri kecil.
- d. Pendekatan perilaku selamat.
- e. Promosi K3 ditunjukkan oleh adanya konsultan dan pengawasan K3.
- f. Laporan yang terdiri dari laporan penyakit, laporan investigasi kecelakaan, syarat-syarat K3, survei di semua bagian, keberadaan komite K3 serta standar-standar K3.

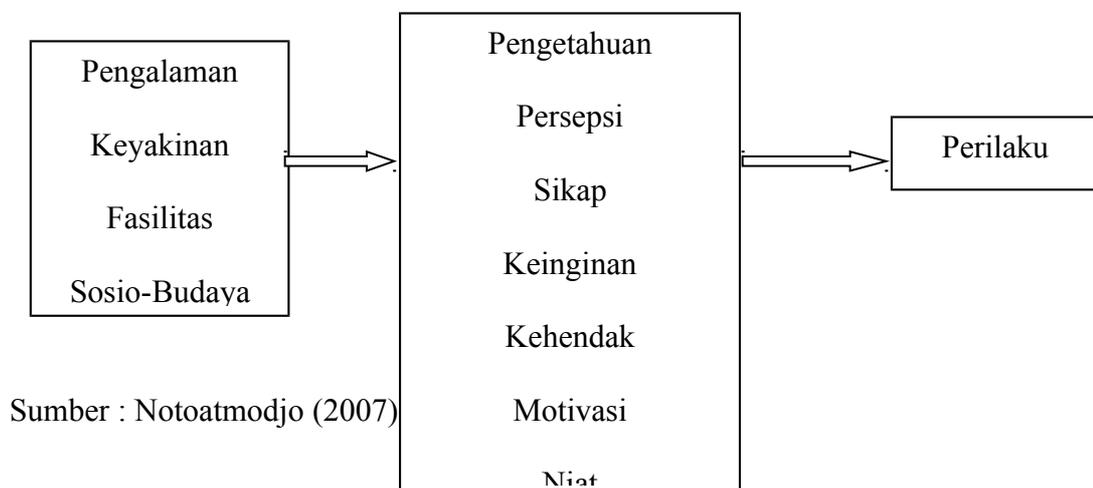
- g. Pelatihan K3 bagi karyawan baru maupun setiap jenis pekerjaan.
- h. Perencanaan inspeksi.
- i. Evaluasi terhadap penyakit.
- j. Pengendalian lingkungan fisik.

2.3. Perilaku

Dari segi biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme (makhluk hidup) yang bersangkutan. Oleh sebab itu, dari sudut pandang biologis semua makhluk hidup mulai dari tumbuh-tumbuhan, binatang sampai dengan manusia itu berperilaku, karena mereka mempunyai aktivitas masing-masing. Sehingga yang dimaksud dengan perilaku manusia, pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, berjalan, membaca dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku (manusia) adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo 131 : 2012).

Gambar 2.1.

Teori Determinan Perilaku Manusia Menurut Green (1980)



Green (1980) dalam buku Notoatmodjo (100 ; 2007) mencoba menganalisis perilaku manusia dari tingkat kesehatan. Kesehatan seseorang atau masyarakat dipengaruhi oleh 2 faktor pokok, yakni faktor perilaku (behaviour causes) dan faktor di luar perilaku (non behaviour causes). Disimpulkan dalam gambar di atas bahwa perilaku seseorang atau masyarakat tentang kesehatan ditentukan oleh pengetahuan, persepsi, sikap, keinginan, kehendak, motivasi, niat, dan menghasilkan perilaku dari orang atau masyarakat yang bersangkutan. Selain itu ketersediaan fasilitas, sikap, dan perilaku petugas kesehatan terhadap kesehatan juga akan mendukung dan memperkuat terbentuknya perilaku.

Perilaku K3 yang diungkapkan oleh Pasiak (87 ; 1999) menyatakan bahwa kegiatan keselamatan kerja pertambangan harus melengkapi unsur inisiatif, birokratif, tanggap, dan patuh dalam melakukan berbagai tindakan. Diharapkan dengan mengindahkan unsur tersebut maka perilaku K3 yang baik akan terealisasikan.

2.3.1. Pengertian Perilaku

Perilaku merupakan respons atau reaksi seorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespons, maka teori Skinner ini disebut teori “S-O-R” atau Stimulus Organisme Respons (Notoatmodjo 131 : 2012).

2.3.2. Konsep Perilaku

Perilaku merupakan sesuatu yang dilakukan atau dikatakan oleh seseorang, sebagai sebuah aktivitas baik aksi maupun reaksi (Notoatmodjo 140 : 2007).

2.3.3. Pengukuran Perilaku

Menurut Widayatun (43 ; 2008), pengukuran perilaku dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan menggunakan checklist dan pengamatan langsung terhadap perilaku. Checklist dilakukan dengan meminta seseorang yang akan dinilai perilakunya, misalnya perilaku yang dilakukan pada saat sekarang atau pada satu tahun terakhir. Pengamatan langsung dilakukan dengan mengamati perilaku yang tampak dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

2.4. Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Perilaku K3

Dalam penelitian ini akan membahas faktor-faktor perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang diambil berdasarkan penelitian terdahulu. Untuk itu peneliti akan meneliti yakni dalam bentuk pengetahuan, persepsi, sikap, pendidikan, tempat kerja, dan jenis pekerjaan.

2.4.1. Pengetahuan

Pengetahuan diperoleh dari pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain. Seorang pekerja memperoleh pengetahuan bahwa api itu panas setelah memperoleh pengalaman, tangan atau kakinya terkena api. Seorang dokter akan merawat pasiennya setelah melihat pasien lain dengan jenis kesakitan yang sama hingga cacat, karenapatient yang lain tersebut tidak dirawat secara intensif oleh dokter. (Notoatmodjo 142 : 2007)

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia, yakniindra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh dari mata dan telinga (Notoatmodjo 138 : 2012)

Menurut Notoatmojo (90 ; 2007) bila seseorang dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai suatu bidang tertentu dengan lancar, baik secara lisan maupun tertulis maka dapat dikatakan mengetahui bidang tersebut. Sekumpulan jawaban verbal yang diberikan orang tersebut dinamakan pengetahuan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pengetahuan adalah banyaknya informasi yang dimiliki seseorang sebagai hasil proses penginderaan mengenai suatu objek tertentu dengan caramengingat atau mengenal informasi yang

ada pada objek tersebut, merupakan bagian tingkah laku yang termasuk dalam domain kognitif tingkat pertama.

b. Tingkatan Pengetahuan

Notoatmodjo (138 : 2012) dalam bukunya yang berjudul promosi kesehatan dan ilmu perilaku menyebutkan bahwa pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu:

1. Tahu, artinya kemampuan untuk mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, termasuk diantaranya mengingat kembali terhadap sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima.
2. Memahami, artinya kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi secara benar.
3. Aplikasi, artinya kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi nyata yaitu menggunakan hukum-hukum, rumus-rumus, prinsip dan sebagainya dalam konteks dan situasi yang lain.
4. Analisis, artinya kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapimasih dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitan satu sama lain.
5. Sintesis, artinya kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian dalam bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang sudah ada.
6. Evaluasi, artinya kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian tersebut berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria yang sudah ada.

c. Pengukuran Pengetahuan

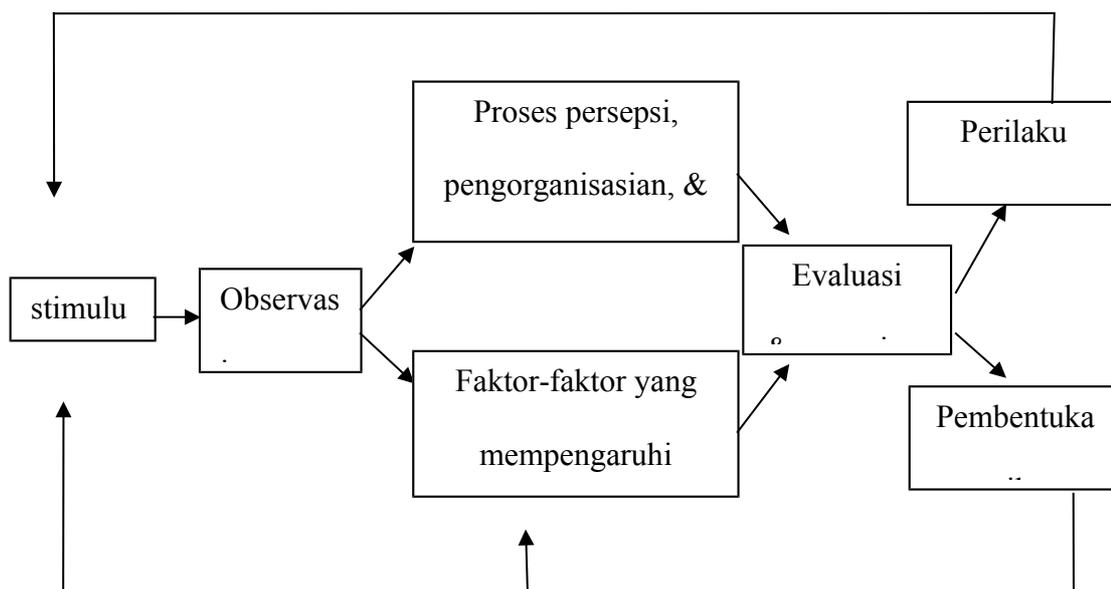
menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subyek peneliti atau responden. Kedalaman pengetahuan yang ingin kita ketahui atau kita ukur dapat kita sesuaikan dengan tingkat-tingkat tersebut diatas. Sedangkan kualitas pengetahuan pada masing-masing pengetahuan dapat dilakukan dengan scoring dimana dikatakan baik jika skor 75%-100%, dikatakan cukup jika skor 55%-74%, dikatakan kurang jika skor 55% (Arikunto, 103 : 2006).

2.4.2. Persepsi

Persepsi merupakan perasaan setuju atau tidak setuju berdasarkan dari dorongan diri sendiri atau berdasarkan dari dorongan keikutsertaan orang lain. Persepsi ini lebih melekat kepada orang-orang yang mempunyai sifat perasa (Notoatmodjo, 2009 :2007).

Persepsi dan pemahaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor esensial bagi keberhasilan keselamatan dan kesehatan kerja. Persepsi yang positif dan pemahaman yang tepat terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dikalangan karyawan merupakan unsur penentu kemajuan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja normatif menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta penggerak improvisasi penyelenggaraan yang lebih dapat menjamin pencapaian kemanfaatan yang lebih besar. Konsep yang mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjadi kepedulian semua orang yang harus menjadi persepsi seluruh karyawan.

Gambar 2.2.
Proses Terjadinya Persepsi



Persepsi dan pemahaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dikalangan masyarakat tidak sesederhana berdasarkan pengertian teknis menurut ketentuan yang berlaku tetapi sangat ditentukan oleh makna keselamatan dan kesehatan kerja untuk masyarakat bersangkutan yang memiliki latar belakang sosial budaya dan ekonomi masing-masing.

Keselamatan dan kesehatan kerja (Kondarus, 78 : 2006) menampilkan berbagai aspek dalam kehidupan bermasyarakat yaitu:

1. Hak Azasi Manusia (HAM) khususnya hak para pekerja.
2. Pemenuhan ketentuan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.
3. Salah satu unsur dalam manajemen dunia usaha.
4. Dapat dijadikan instrumen guna meningkatkan produktivitas.
5. Bisa memainkan peran dalam mewujudkan kualitas produk.
6. Suatu jenis kekhususan teknologi. Stimulus Observasi Stimulus Proses Persepsi, Pengorganisasian, & Penerjemahan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Evaluasi & Penafsiran Perilaku Tanggapan Pembentukan Sikap
7. Perlunya riset keselamatan dan kesehatan kerja untuk pengembangan teknologi dan aplikasinya.

a. Pengertian Persepsi

Persepsi (*perception*) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Namun, apa yang diterima seseorang pada dasarnya berbeda dari realitas objektif. Walaupun seharusnya tidak perlu ada, perbedaan tersebut sering timbul. Sebagai contoh, sesuatu yang mungkin bila semua karyawan dalam sebuah perusahaan menganggapnya sebagai tempat kerja yang baik kondisi kerja yang menyenangkan, penugasan pekerjaan yang menarik, bayaran yang bagus, manajemen yang pengertian dan bertanggung jawab tetapi, seperti yang diketahui oleh sebagian besar dari kita, adalah sangat luar biasa untuk menemukan kecocokan yang seperti ini (Robbins, 122 : 2008).

Menurut Notoatmodjo (202 : 2007) mengatakan persepsi dipengaruhi oleh:

- *Frame of reference* yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh dari pendidikan, bacaan, penelitian, atau cara lain.
- *Field of expreance* yaitu pengalaman yang telah dialami sendiri dan tidak terlepas dari keadaan lingkungan.

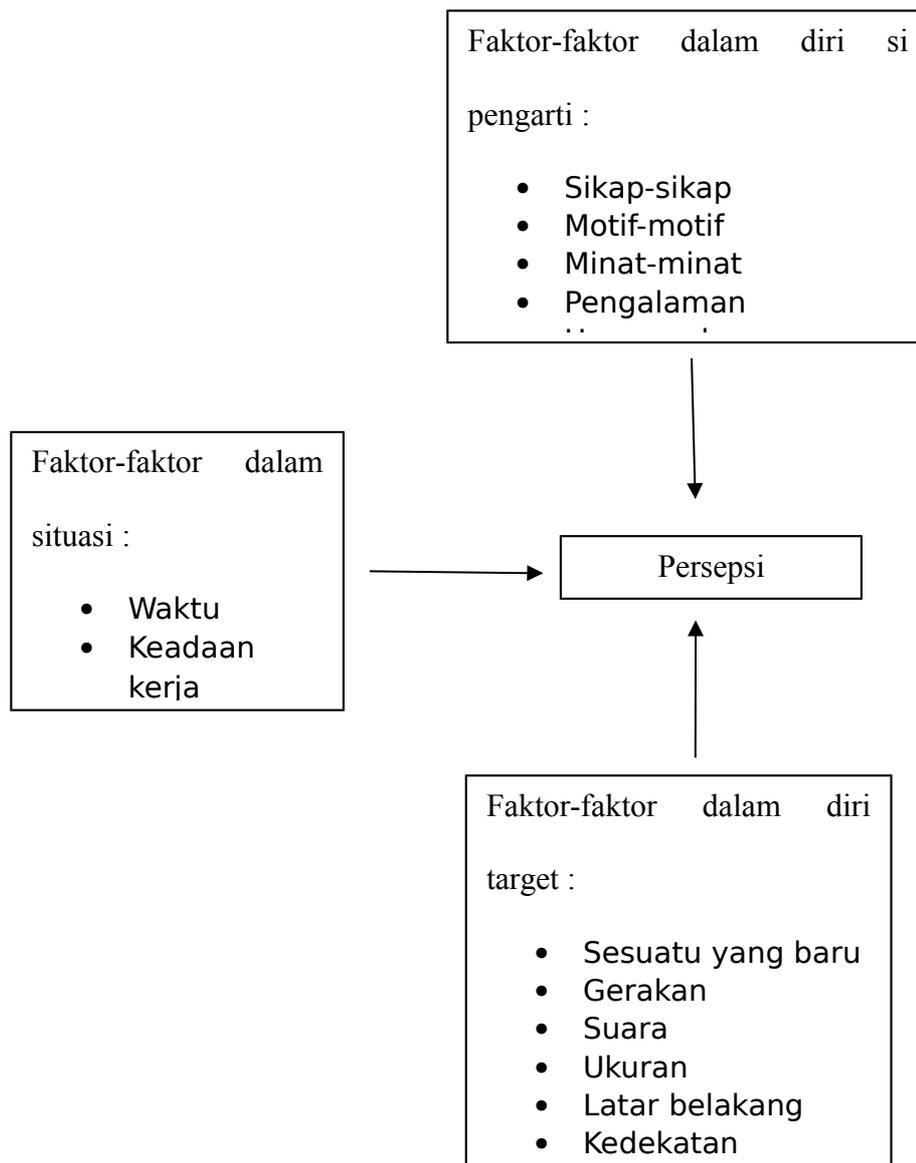
Dari beberapa uraian diatas persepsi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia dimana rangsangan yang diterima oleh indera melalui proses belajar atau pengalaman diorganisasikan dan diinterpretasikan lebih dahulu sebelum stimulus tersebut dapat dimengerti dan direspon. Dengan kata lain persepsi adalah pendapat, penilaian, dan keyakinan yang timbul dalam diri seseorang mengenai objek tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Persepsi

Sejumlah faktor beroperasi untuk membentuk dan terkadang mengubah persepsi. Faktor-faktor ini bisa terletak dalam diri pembentuk persepsi, dalam diri objek atau *target* yang diartikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi tersebut dibuat (Gambar 2.3).

Ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang di lihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari pembuat persepsi individual tersebut. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan-harapan seseorang.

Gambar 2.3.
Faktor-faktor yang berhubungan dengan persepsi



Sumber: Robbins (2008)

Karakteristik target yang diobservasi bisa mempengaruhi apa yang diartikan. Individu yang bersuara keras cenderung diperhatikan dalam sebuah kelompok dibandingkan dengan individu yang diam. Begitu pula dengan individu yang luar biasa menarik atau tidak menarik. Oleh karena target tidak dilihat secara khusus, hubungan sebuah target dengan latar belakangnya juga mempengaruhi persepsi, seperti halnya kecenderungan kita untuk mengelompokkan hal-hal yang dekat dan hal-hal yang mirip.

Konteks dimana kita melihat berbagai objek atau peristiwa juga penting. Waktu sebuah objek dan peristiwa dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti halnya lokasi, cahaya, panas atau sejumlah faktor situasional lainnya (Robbins, 145 : 2008).

Menurut Azwar (67- 68 : 2007), perbedaan persepsi bisa disebabkan oleh :

1. Perhatian

Biasanya seseorang tidak dapat menangkap seluruh rangsangan yang ada disekitarnya sekaligus tetapi dapat memfokuskan perhatian pada satu atau dua objek saja.

2. Set

Set adalah harapan seseorang akan rangsangan yang akan timbul.

3. Kebutuhan

Kebutuhan-kebutuhan sesaat maupun menetap pada diri seseorang akan mempengaruhi orang tersebut.

4. Sistem nilai

Sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat berpengaruh terhadap persepsi.

5. Ciri kepribadian

Ciri kepribadian seseorang akan berpengaruh terhadap respon dari rangsangan yang diterima.

6. Gangguan jiwa

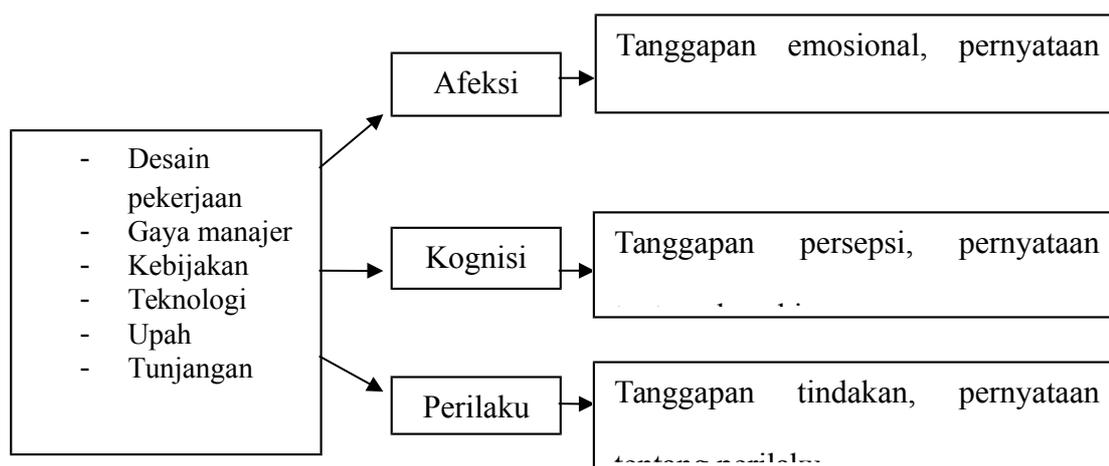
Gangguan kejiwaan dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang disebut halusinasi.

c. Cara Pengukuran Persepsi

Pengukuran persepsi dapat dilakukan dengan membuat pernyataan yang memberikan alternatif pilihan jawaban terhadap responden. Pernyataan yang dibuat menggambarkan pendapat, penilaian, dan penafsiran responden tentang suatu objek. Untuk pengukuran persepsi yang diketahui adalah objektivitas pendapat, penilaian dan keyakinan responden terhadap suatu objek. Hasil kumulatif dari penilaian bisa menimbulkan kesan positif atau kesan negatif pada responden terhadap objek yang dinilai (Widayatun, 1999 dalam Dahlawy 97 : 2008).

2.4.3. Sikap

Gambar 2.4.
Komponen sikap



Sumber : Gibson (2002)

Sikap menggambarkan suka atau tidak suka seseorang terhadap objek sikap sering di peroleh dari pengalaman sendiri atau dari orang lain yang paling dekat. Sikap membuat seseorang menjauhi atau mendekati orang lain atau objek lain.

a. Pengertian Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap juga merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan juga merupakan pelaksanaan motif tertentu (Notoatmojo, 140 : 2012).

Menurut Notoatmodjo (201-202 ; 2007) mengartikan sikap adalah produk dari proses dari sosialisasi dimana seseorang bereaksi sesuai dengan rangsangan yang diterimannya. Manifestasi sikap tidak dapat langsung dilihat, akan tetapi harus ditafsirkan terlebih dahulu sebagai tingkah laku yang masih tertutup. Secara operasional pengertian sikap menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap kategori stimulus tertentu dan dalam penggunaan praktis sikap sering kali dihadapkan dengan rangsangan sosial dan reaksi yang bersifat emosional.

Sikap merupakan kesiapan atau kecenderungan seorang untuk bertindak secara tertentu, bersifat relatif menetap dan tidak berubah yang menggambarkan rasa suka atau tidak suka terhadap suatu objek, diperoleh dari hasil belajar atau pengalaman sendiri maupun orang lain (Notoamodjo, 204 ; 2007)

Menurut Gerungan (67 ; 2002), sikap merupakan pendapat maupun pandangan seseorang tentang suatu objek yang mendahului tindakannya. Sikap tidak mungkin terbentuk sebelum mendapat informasi, melihat atau mengalami sendiri suatu objek. Sikap terdiri dari berbagai tingkatan :

1. Menerima (*receiving*) diartikan bahwa orang (subjek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan (objek).

2. Merespon (*responding*) memberikan jawaban bila ditanya, mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi dari sikap.
3. Menghargai (*valuing*) mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat tiga.
4. Bertanggung jawab (*responsibility*) bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko merupakan sikap yang paling tinggi.

Manusia diciptakan dengan sikap pandangan atau sikap perasaan tertentu, tetapi sikap terbentuk sepanjang perkembangan. Peranan sikap dalam kehidupan manusia sangat besar. Bila sudah terbentuk dalam diri manusia, maka sikap itu akan turut menentukan cara tingkah lakunya terhadap objek-objek sikapnya.

b. Komponen Sikap

Keyakinan bahwa “diskriminasi itu salah” merupakan sebuah pertanyaan evaluatif. Opini semacam ini adalah komponen kognitif (*cognitive component*) dari sikap, yang menentukan tingkatan untuk bagian yang lebih penting dari sebuah sikap komponen afektifnya (*affective component*). Perasaan adalah segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap dan tercermin dalam pernyataan, perasaan bisa menimbulkan hasil akhir perilaku. Komponen perilaku (*behavioral component*) dari sebuah sikap merujuk pada suatu maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Pandangan bahwa sikap tersiri atas tiga komponen kesadaran, perasaan dan perilaku sangat bermanfaat dalam memahami kerumitan hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. Perlu diingat bahwa komponen-komponen ini sangat berkaitan. Secara khusus, dalam banyak cara kesadaran dan perasaan tidak dapat dipisahkan (Robbins, 124 : 2008).

Berikut tiga komponen sikap dalam bagian lain Allport (1954) menjelaskan bahwa sikap itu mempunyai tiga komponen pokok (Notoatmodjo, 141 : 2012) :

1. kepercayaan (keyakinan), ide, dan konsep terhadap suatu objek
2. kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek
3. kecenderungan untuk bertindak (*tend to behave*)

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap yaitu (Robbins, 87- 88 : 2008).

1. Kepuasan Kerja.

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

2. Keterlibatan Pekerjaan.

Keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Komitmen Organisasional.

Sikap kerja yang ketiga yang akan kita diskusikan adalah komitmen organisasional (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

c. Pengukuran Sikap

Survei sikap yang umum memberikan karyawan serangkaian pernyataan atau pertanyaan dengan skala penilaian dengan menunjukkan tingkat kecocokan. Beberapa contoh mungkin meliputi: “besarnya upah organisasi kompetitif dengan organisasi lain”; “saya bekerja dalam bidang di mana saya bisa memanfaatkan kemampuan saya dengan sebaik-baiknya”; dan “saya tahu apa yang diharapkan oleh atasan dari diri saya”. Idealnya, hal-hal ini harus disesuaikan untuk mendapatkan informasi tertentu yang diinginkan manajemen. Nilai sikap individual diperoleh dengan cara menjumlahkan respons terhadap soal-soal kuesioner. Nilai-nilai ini kemudian bisa di rata-rata kelompok kerja, tim, departemen, divisi atau organisasi secara keseluruhan.

Skala Likert yaitu *Likert Method of Summateds Ratings* lebih sederhana lagi dengan menempatkan pilihan terhadap objek sikap dengan rentang satu sampai lima yaitu “sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju” atau disederhanakan menjadi rentang satu sampai empat yaitu “sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju”. (Anwar, 113 ; 2007)

Penggunaan survei sikap secara teratur memberi manajer umpan balik yang berharga mengenai bagaimana karyawan menerima kondisi kerja mereka. Kebijakan dan praktik yang dianggap objektif dan adil oleh manajemen mungkin dianggap tidak adil oleh karyawan pada umumnya atau oleh kelompok karyawan tertentu. Apabila persepsi yang menyimpang ini menimbulkan sikap negatif tentang pekerjaan dan organisasi, adalah penting bagi manajemen untuk mengetahuinya (Robbins, 112 : 2008).

2.4.4. Tempat Kerja

Pengertian (Definisi) Tempat Kerja menurut Undang-Undang No 1 Tahun 1970 ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya (UU Republik Indonesia).

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut Zulkifli (2014;66-67):

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan dengan baik mengenai penerangan ini agar semua kegiatan dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai dapat dijalankan dengan baik. Disamping itu juga akan dapat memberikan efek kesehatan bagi para karyawan di perusahaan, terutama kesehatan mata.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan temperature di ruangan kerja misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan ataupun kipas angin sesuai kebutuhan di ruangan kerja tersebut.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Hal ini juga harus diperhatikan pihak manajemen agar kondisi kesehatan pegawai bisa lebih baik. Dengan sehatnya karyawan maka akan dapat mencapai tujuan dengan baik.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan pergantian udara masuk dan keluar di ruangan kantor dalam rangka menjaga kesehatan pegawai.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

2.5. Penelitian sebelumnya

Tabel 5

Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | publikasi |
|----|--------------|--|----------------------|---|---|-----------|
| 1 | Siddiq | Hubungan persepsi k3 karyawan dengan perilaku tidak aman bagian produksi | Perilaku (Y), k3(X). | Perilaku : 1. Aman 2. Tidak aman K3 : 1. Persepsi 2. Umur 3. Masa kerja 4. Pengetahuan 5. Sikap | Perilaku tidak aman merupakan salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja akibat kelalaian pekerja saat bekerja, angka kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku aman di Indonesia sebesar | |

| | | | | | | |
|-----------|---------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|--|------------------|
| | | unit IV PT. Semen Tonasa | | | 80% dan kondisi tidak aman sebesar 20%. Populasi adalah seluruh karyawan di bagian produksi unit IV PT. Semen Tonasa sebanyak 153 karyawan. Adapun sampel penelitian ini adalah 60 karyawan. Penarikan sampel menggunakan proportional random | |
| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | publikasi |
| | | | | | data yang dilakukan adalah univariat dan bivariat dengan uji chi square dan uji phi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 6 variabel independen yang diteliti, terdapat lima | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>variabel yang memiliki hubungan dengan variabel dependen, yaitu umur ($p=0,011$), masa kerja ($p=0,026$), pengetahuan ($p=0,025$), sikap ($p=0,020$) dan persepsi ($p=0,011$). Sedangkan variabel pelatihan K3 tidak berhubungan dengan nilai ($p=0,57$). Kesimpulannya adalah ada hubungan antara umur, masa kerja, pengetahuan, sikap dan persepsi dengan karyawan di bagian produksi unit IV PT. Semen tonasa</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil |
|----|-----------------|--|----------------------------|---|---|
| 2 | Fausiah | Gambaran sikap dan perilaku k3 pada karyawan PT B.A.I Nusantara (2013) | Perilaku k3 (Y), sikap (X) | Perilaku : 1. Aman 2. Tidak aman Sikap : 1. Baik 2. Tidak baik | dengan hasil tabulasi silang antara variabel sikap dengan perilaku tidak aman maka didapatkan bahwa dari 38 responden dengan sikap baik, sebanyak 33 orang (86,8%) yang memiliki perilaku aman mengenai perilaku tidak aman dan 5 orang |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | (13,2%) yang memiliki perilaku tidak aman. Sedangkan dari 22 responden yang memiliki sikap buruk, sebanyak 12 orang (54,5%) yang berperilaku aman dan 10 orang (45,5%) yang berperilaku tidak aman |
|--|--|--|--|--|--|--|

| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | publikasi |
|----|--------------|-----------------|--|--|---|-----------|
| 3 | Indriani | Hubungan Antara | Pengetahuan dan sikap (X), perilaku k3 (Y) | Perilaku : 1. Positif 2. Negatif | Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sinar | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | <p>Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku K3 karyawan sinar baja Mojo agung Jombang (2016)</p> | | | <p>baja Mojoagung Kabupaten Jombang yang berjumlah 86 dengan besar sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Berdasarkan pengetahuan sebagian besar karyawan memahami tentang k3 yaitu sebanyak 64%. Hanya 36% yang tidak memahami Berdasarkan distribusi sikap sebagian besar responden memiliki perilaku k3 yang baik yaitu sebesar 64% (32 dari 50) sedangkan sisanya 36% tidak baik Berdasarkan sebagian responden memiliki perilaku k3 kategori</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>positif yaitu sebesar 58% (29 dari 50) si. Sedangkan 42% responden lainnya memiliki perilaku k3 dengan kategori negatif</p> <p>Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan responden dengan perilaku k3 karyawan sinar baja Jombang Tahun 2016.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah promosi dan pemeliharaan terhadap faktor fisik, mental dan sosial pada semua pekerja yang terdapat di semua tempat kerja, mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi kerja, melindungi pekerja dan semua orang dari hasil risiko dan dari faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan menjaga pekerja pada lingkungan kerja yang adaptif terhadap fisiologis dan psikologis dan dapat menyesuaikan antara pekerjaan dengan manusia dan manusia lain sesuai jenis pekerjaannya (Kondarus : 20 : 2006).

Dalam undang-undang K3 tersirat pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara filosofi sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin kebutuhan dan kesempurnaan jasmani atau rohani manusia pada umumnya dan tenaga pada

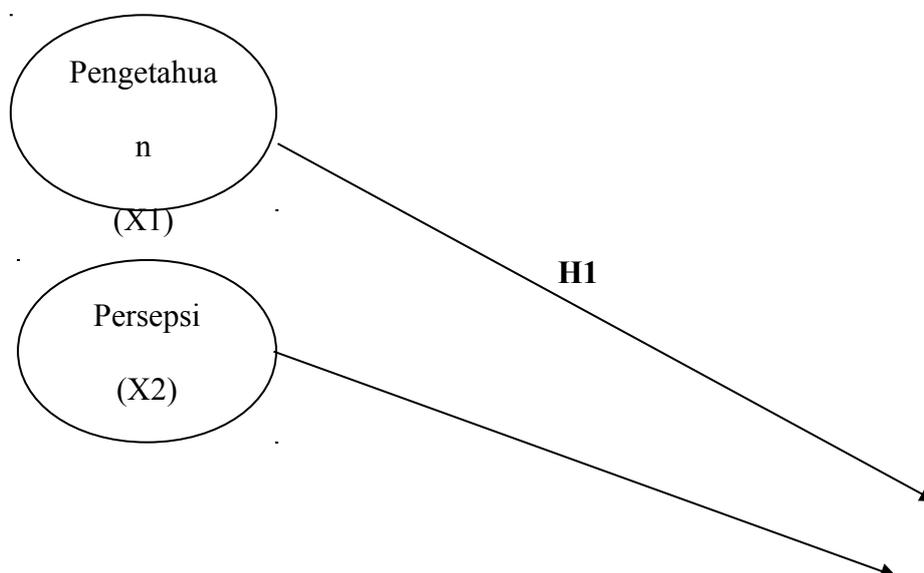
khususnya serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedang pengertian secara keilmuan adalah sebagai ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Yusuf 32 : 2002).

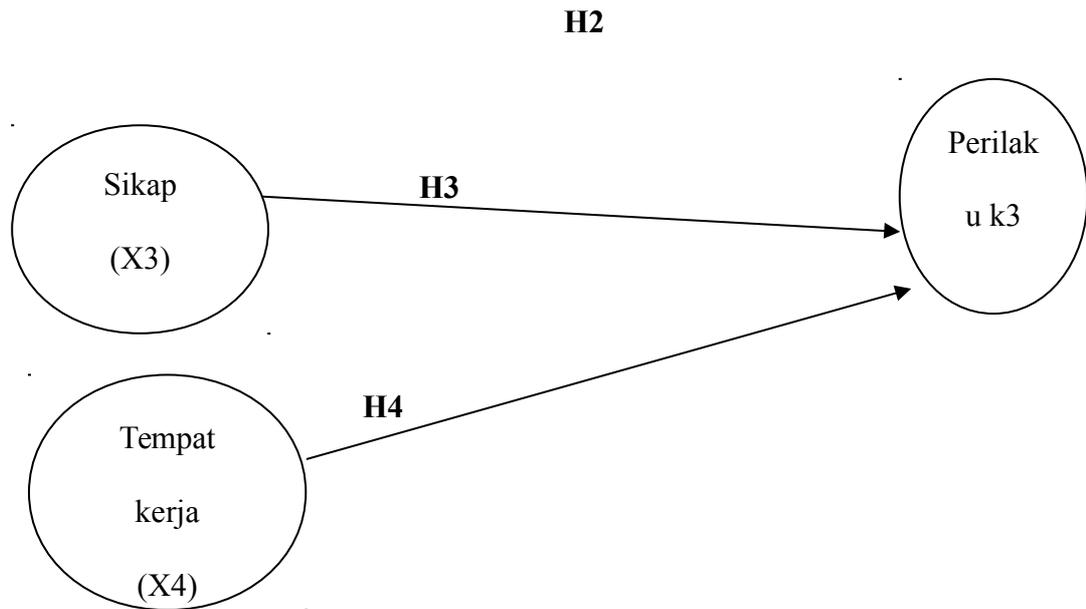
Dari segi biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme (makhluk hidup) yang bersangkutan. Oleh sebab itu, dari sudut pandang biologis semua makhluk hidup mulai dari tumbuh-tumbuhan, binatang sampai dengan manusia itu berperilaku, karena mereka mempunyai aktivitas masing-masing. Sehingga yang dimaksud dengan perilaku manusia, pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, berjalan, membaca dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku (manusia) adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo 131 : 2012)..

Dalam penelitian ini, kerangka konsep yang digunakan mengacu jurnal jurnal yang dijelaskan pada hubungan antar variabel. Berdasarkan landasan teori diatas dan hasil penelitian dari berbagai faktor yang ada peneliti menggunakan 4 faktor yang dianggap penting untuk diteliti lebih lanjut, peneliti mencoba menganalisa lebih lanjut dan guna memudahkan suatu penelitian maka di bawah ini digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.5.

Skema kerangka teori





Kerangka pemikiran teori diatas menjelaskan bahwa perilaku k3 (Y) di pengaruhi oleh faktor pengetahuan (X1), persepsi (X2), sikap (X3) dan tempat kerja (X4).

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan awal kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel terikat sebelum dilakukan penelitian dan harus dilakukan melalui penelitian. Dugaan tersebut diperkuat melalui teori/jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Karena hipotesis masih merupakan jawaban sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Adanya hubungan antara faktor pengetahuan terhadap perilaku k3

H2 : Adanya hubungan antara faktor persepsi terhadap perilaku k3

H3 : Adanya hubungan antara faktor sikap terhadap perilaku k3

H4 : Adanya hubungan antara faktor tempat kerja terhadap perilaku k3

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dengan menggunakan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua objek penelitian diamati pada waktu yang sama.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek

a. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 34 ; 2006). Dalam analisis, masalah tercermin dalam variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku K3.

b. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 34 ;

2006). Dalam analisis, akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan tidak lain adalah variabel-variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi, sikap, pengetahuan, dan tempat kerja.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah variabel Persepsi, Sikap, Pengetahuan, dan Tempat kerja. Sedangkan yang menjadi variabel (Y) adalah Perilaku k3.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di area pengolahan PT. Antam Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor yang berjumlah 73 dimana data diperoleh dari Kabag Umum dibidang kepegawaian.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor. PT. ANTAM Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor ini bergerak di bidang pertambangan dan pengolahan emas dan perak, berlokasi di Bogor, Jawa Barat, tepatnya di desa Bantarkaret, Kecamatan Nanggung yang dapat ditempuh sekitar 2 jam perjalanan dengan jarak 54 km dari pusat kota Bogor. PT. ANTAM Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor mempunyai luas Kuasa Penambangan (KP) 6.047 hektar yang berdekatan dan bahkan berada di bawah Taman Nasional Gunung Halimun, dengan rincian Kawasan Taman Nasional 105 Ha, Hutan Lindung 275 Ha, Hutan Produksi 2.025 Ha dan selebihnya merupakan tanah milik di luar kawasan.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, kuesioner atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data penelitian yang digunakan diperoleh dari sumber yaitu :

1. Data primer
Merupakan data sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi, kuesioner, dan hasil dari wawancara dengan karyawan dan pihak yang berwenang pada perusahaan tersebut.
2. Data Sekunder
Merupakan data-data pendukung yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, literature, serta jurnal (internet) lainnya ataupun sumber bacaan lainnya yang di anggap relevan dengan topik penelitian.

3.4. Operasional Variabel

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam analisis, masalah tercermin dalam variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku K3.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 34 ; 2006). Dalam analisis, akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan tidak lain adalah variabel-variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi, sikap, pengetahuan, dan tempat kerja.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah variabel Persepsi, Sikap, Pengetahuan, dan Tempat kerja. Sedangkan yang menjadi variabel (Y) adalah Perilaku k3.

Tabel 6

Faktor – faktor yang berhubungan dengan perilaku K3

| No | Variabel | Indikator | Alat Ukur | Skala |
|----|----------------------|---|-----------|----------------------|
| 1 | Perilaku K3 (y) | Tindakan karyawan yang berhubungan dengan | kuesioner | Ordinal/ Interval |

| | | | | |
|-----------|----------------------|---|------------------|----------------------|
| | | keselamatan dan kesehatan kerja di area pengolahan yang meliputi : <ul style="list-style-type: none"> - Inisiatif - Birokratif (struktural) - Tanggap - Patuh | | |
| 2. | Pengetahuan (x) | Banyaknya informasi yang dimiliki oleh karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di area yang meliputi : <ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman - Penerapan - Analisis - Sintensis - Penilaian | kuesioner | Ordinal/ Interval |
| 3. | Persepsi (x) | Pendapat, penilaian, dan penafsiran yang timbul dalam diri karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di area pengolahan yang meliputi : <ul style="list-style-type: none"> - Referensi - Pengalaman | kuesioner | Ordinal/ Interval |
| No | Variabel | Indikator | Alat Ukur | Skala |
| 4. | Sikap (x) | Kecenderungan atau kesiapan karyawan untuk melakukan tindakan sesuai keselamatan dan kesehatan kerja di area pengolahan yang meliputi : <ul style="list-style-type: none"> - Kognitif - Afektif - Konatif | kuesioner | Ordinal/ Interval |

| | | | | |
|----|-----------------------|---|-----------|-----------------------|
| 5. | Tempat kerja (x) | Unit atau bagian tempat karyawan bekerja | Kuesioner | Ordinal / Interval |
|----|-----------------------|---|-----------|-----------------------|

Dari data yang didapat peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut

| | |
|---|--|
| <p>Sangat Tidak Penting :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faktor Keluarga - Faktor Sumber Daya - Faktor Kehendak | <p>Penting :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faktor Kemampuan - Faktor Keterampilan - Faktor Pengalaman - Faktor Motivasi - Faktor Pendidikan - Faktor Jenis Pekerjaan - Faktor Lingkungan - Faktor Lokasi Kerja - Faktor Atribut Kerja - Faktor Fasilitas - |
| <p>Tidak Penting :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faktor Struktur Pekerjaan - Faktor Tingkat Sosial - Faktor Asal-usul - Faktor Imbalan - Faktor Kinerja - Faktor Ketidakpuasan Kerja - Faktor Sosio-Budaya - Faktor Keyakinan - Faktor Masyarakat Kerja - Faktor Iklim Kerja - Faktor Lingkungan - Faktor Niat - Faktor Keinginan - Faktor Pengambilan Risiko - Faktor Kepemimpinan - Faktor Desain Pekerjaan - Faktor Jenis Kelamin - Faktor Umur | <p>Sangat Penting :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faktor Pengetahuan - Faktor Persepsi - Faktor Sikap - Faktor Tempat Kerja |

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di area pengolahan PT. Antam Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 89 orang, dengan banyaknya jumlah pegawai penulis membatasi penelitian ini dengan menarik sampel dengan menggunakan metode slovin :

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

Keterangan :

N : Jumlah Populasi

n : Ukuran sampel

e : Tingkat kesalahan yang ditolerir

Dengan menggunakan rumus diatas dan dikarenakan tingkat populasi yang besar maka cara pengembalian sampel menggunakan tingkat kesalahan 5%. Maka perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{89}{1 + 89 (0,05)^2} \\ &= 72,9508 (73) \text{ pegawai} \end{aligned}$$

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan beberapa cara, yaitu:

1. Data Primer

Untuk mendapatkan data primer peneliti mengadakan penelitian langsung pada PT ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor yang

menjadi objek penelitian ini. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

a. Pengamatan langsung (Observasi)

Yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti.

b. Wawancara

Penulis mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada pimpinan perusahaan dan para karyawan.

c. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Nilai untuk skala tersebut adalah:

| | |
|-------------------------------|---|
| a. Sangat Penting (SP) | 5 |
| b. Penting (P) | 4 |
| c. Ragu-ragu (R) | 3 |
| d. Tidak Penting (TP) | 2 |
| e. Sangat Tidak Penting (STP) | 1 |

2. Data Sekunder

Penulis melakukan pengumpulan data dengan membaca literatur-literatur serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek

penelitian, kemudian membandingkannya dengan pelaksanaan yang sebenarnya.

3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tabel-tabel frekuensi untuk mengetahui karakteristik masing-masing variabel. Kemudian dilakukan dengan analisis :

3.7.1. Analisis Univariat

Univariat berfungsi untuk memperoleh gambaran secara deskriptif yang meliputi distribusi frekuensi dari variabel dependen yang diteliti. Variabel yang diteliti tersebut adalah:

- Distribusi frekuensi perilaku responden
- Distribusi frekuensi pengetahuan responden.
- Distribusi frekuensi persepsi responden.
- Distribusi frekuensi sikap responden.
- Distribusi frekuensi tempat kerja responden.

3.7.2. Analisis Bivariat

Bivariat berfungsi untuk menguji hipotesis dengan perbedaan proporsi perilaku K3 yang dihubungkan dengan variabel dependen. Cross Tabulasi bertujuan melihat perbedaan yang bermakna secara statistik pada beberapa variabel dengan uji kai-kuadrat, yaitu:

- Hubungan pengetahuan responden terhadap perilaku K3 responden.
- Hubungan persepsi responden terhadap perilaku K3 responden.
- Hubungan sikap responden terhadap perilaku K3 responden.
- Hubungan tempat kerja terhadap perilaku K3 responden.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara perilaku k3 dan faktor-faktor yang sangat penting digunakan rumus :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefesien Korelasi

n =Banyaknya Sampel

x = Skor (faktor-faktor yang sangat penting)

y = Skor (perilaku k3)

Tabel 7

Karakteristik derajat hubungan/korelasi, yaitu:

| Nilai <i>r</i> | Derajat Hubungan / Korelasi |
|----------------|-----------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT ANTAM Tbk merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) berbasis sumberdaya alam terkemuka di Indonesia. Kegiatan usaha PT ANTAM Tbk mencakup eksplorasi, penambangan, pengolahan, pemurnian, serta pemasaran bijih nikel, feronikel, emas, perak, bauksit dan jasa pemurnian logam mulia

PT ANTAM Tbk pertama kali didirikan dengan nama “ Perusahaan Negara (PN) Aneka Tambang “ di Republik Indonesia pada tanggal 5 Juli 1968 berdasarkan

peraturan pemerintah No.22 Tahun 1968 dan di umumkan dalam tambahan No. 36 BNRI No. 56, tanggal 5 Juli 1968. Pendirian tersebut dilakukan melalui penggabungan beberapa perusahaan pertambangan nasional yang memproduksi komoditas tunggal.

PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor yang bergerak di bidang pertambangan dan pengolahan emas serta perak, berlokasi di Bogor, Jawa Barat, tepatnya di desa Bantarkaret, Kecamatan Nanggung yang dapat ditempuh sekitar 2 jam perjalanan dengan jarak 54 km dari pusat kota Bogor.

PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogormempunyai luas Kuasa Penambangan (KP) 6.047 hektar yang berdekatan dan bahkan berada di bawah Taman Nasional Gunung Halimun, dengan rincian Kawasan Taman Nasional 105 Ha, Hutan Lindung 275 Ha, Hutan Produksi 2.025 Ha dan selebihnya merupakan tanah milik di luar kawasan. Dengan latar belakang tersebut serta dilandasi pemikiran proses penambangan yang berwawasan lingkungan, maka sejak awal PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogortelah menerapkan sistem penambangan bawah tanah

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi PT ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor

PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor memiliki visi 2010 yang berbunyi “Menjadi Perusahaan Pertambangan Berstandar Internasional Yang Memiliki Keunggulan Kompetitif Di Pasar Global”.

4.1.2.2 Misi PT ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor

Sedangkan misi yang ingin dicapai oleh PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor sama dengan PT. ANTAM Tbk pusat sekaligus unit-unit lain yaitu menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi yaitu nikel, emas, perak, dan mineral lain dengan selalu memperhatikan kelestarian lingkungan. Mencapai keunggulan kompetitif di pasar global berdasarkan pada kompetensi diri dengan tujuan untuk:

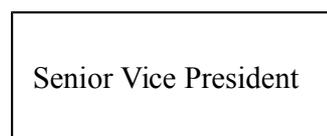
- 1). Memaksimalkan nilai pemegang saham

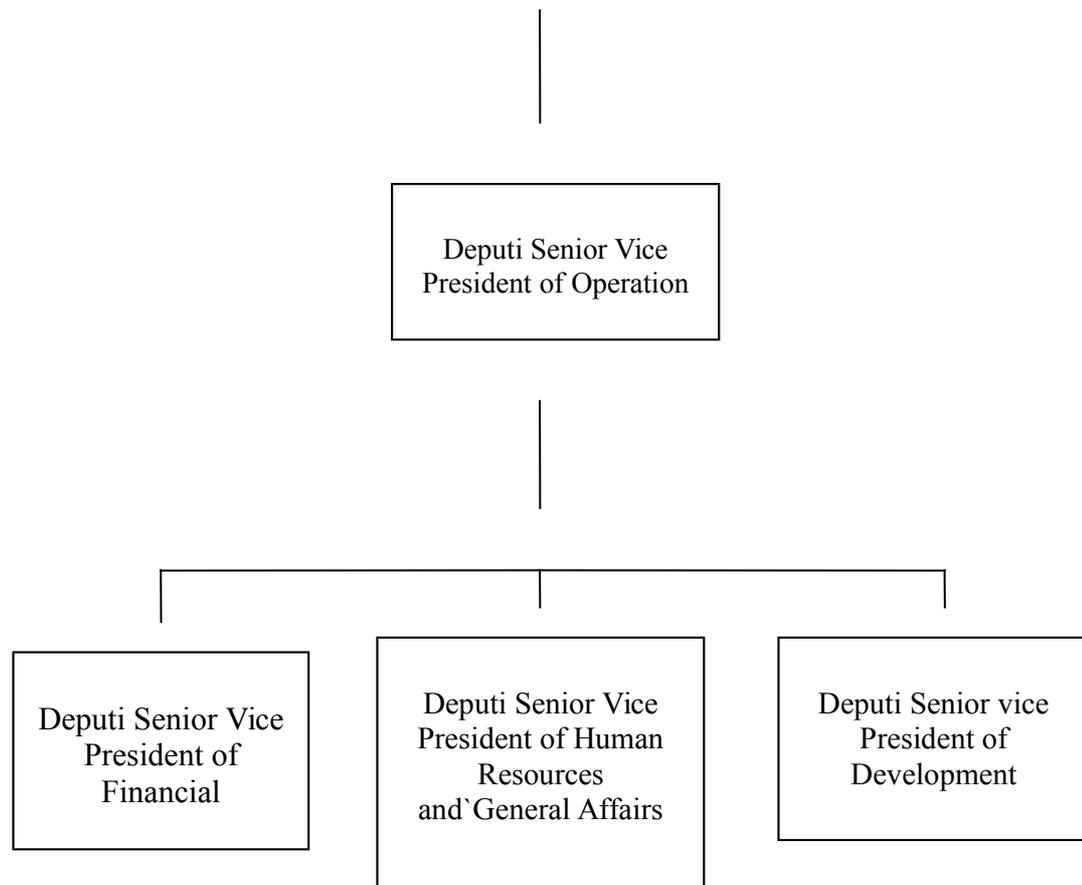
- 2). Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 3). Meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar lokasi pertambangan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor

Gambar 6





Sumber : Dept. RenBang PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor

Berdasarkan struktur organisasi dapat dijelaskan uraian tugas masing-masing di atas:

1. Senior Vice President :

- a) Mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi tugas korporasi dan unit bisnis, agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan visi, misi, sasaran usaha, strategi, kebijakan dan program kerja yang ditetapkan.
- b) Menyelaraskan seluruh inisiatif-inisiatif internal perusahaan, serta memastikan terjadinya peningkatan kemampuan bersaing perusahaan.
- c) Mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi internalisasi prinsip-prinsip GCG dan standar etika secara konsisten dalam perusahaan.

- d) Memastikan informasi yang terkait dengan korporasi selalu tersedia bila diperlukan oleh komisaris.

2. Deputi Senior Vice President of Operation :

- a) Mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas operasional bidang produksi, pemasaran, keselamatan kerja, lingkungan, pemeliharaan dan rekayasa, penutupan tambang, serta kantor-kantor perwakilan di luar negeri.
- b) Mengembangkan program efisiensi dan manajemen mutu serta memastikan dilaksanakannya secara konsisten di lingkungan unit-unit kerja.
- c) Memastikan informasi yang terkait dengan unit kerjanya selalu tersedia untuk komisaris.

3. Deputi Senior Vice President of Financial :

- a) Mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas operasional bidang kebendaharaan, pendanaan, akuntansi, anggaran serta teknologi informasi.
- b) Merencanakan, mencari dan memastikan penyediaan dana untuk pengembangan perusahaan sesuai dengan rencana strategis perusahaan.
- c) Memastikan informasi yang terkait dengan unit kerjanya selalu tersedia untuk komisaris.

4. Deputi Senior Vice President of Human Resources and`General Affairs :

- a) Mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas operasional bidang organisasi, SDM, pendidikan dan pelatihan, kesehatan, pelayanan umum serta pengembangan kemasyarakatan.
- b) Mengembangkan hubungan baik dengan kalangan pemerintah, segenap pihak luar dan stakeholders lainnya serta memastikan terselenggaranya kegiatan tanggung jawab social perusahaan secara efektif dan tepat guna.
- c) Memastikan informasi yang terkait dengan unit kerjanya selalu tersedia untuk komisaris.

5. Deputi Senior vice President of Development :

- a) Mengkoordinasikan, memonitor dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan rencana jangka panjang perusahaan (RJPP).
- b) Mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas operasional di bidang pertumbuhan perusahaan.
- c) Mengembangkan hubungan baik dengan mitra strategis serta mencari dan menangkap peluang bisnis baru.
- d) Memastikan informasi yang terkait dengan unit kerjanya selalu tersedia untuk komisaris.

Evaluasi kinerja direksi dilakukan oleh komisaris dengan penilaian kinerja berdasarkan kriteria yang dituangkan dalam KPI (Key Performance Indicator). Beberapa kriteria umum tersebut diantaranya kinerja direksi kolektif terhadap pencapaian perusahaan sesuai dengan RUPP/RKAP, pelaksanaan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, ada tidaknya benturan kepentingan yang muncul serta ketaatan dalam melaksanakan anggaran dasar, peraturan perundang-undangan, ketetapan RUPS dan ketetapan komisaris

4.2 Pembahasan

4.2.1. Gambaran Perilaku Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.

Tabel 8

Jawaban “bertanggung jawab secara moral terhadap kecelakaan yang terjadi”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 54 | 270 | 73 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 27 |
| Ragu-ragu | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 346 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 8 mengenai gambaran perilaku dengan indikator tanggung jawab secara moral terhadap kecelakaan yang terjadi, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika bertanggung jawab secara moral terhadap kecelakaan yang terjadi

Tabel 9

Jawaban “bekerja di tempat yang dapat membahayakan kesehatan, yang dilakukan adalah mengikuti sesuai prosedur”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 54 | 270 | 73 |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 22 |
| Ragu-ragu | 3 | 1 | 3 | 2 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 3 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 341 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9 mengenai gambaran perilaku dengan indikator bekerja di tempat yang dapat membahayakan kesehatan, yang dilakukan adalah mengikuti sesuai

prosedur, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika bekerja di tempat yang dapat membahayakan kesehatan, yang dilakukan adalah mengikuti sesuai prosedur

Tabel 10

Jawaban “dalam bekerja program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 60 | 300 | 82 |
| Setuju | 4 | 6 | 24 | 8 |
| Ragu-ragu | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 10 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 338 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 10 mengenai gambaran perilaku dengan indikator dalam bekerja program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika dalam bekerja program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan

Berdasarkan hasil kesimpulan gambaran perilaku mengatakan bahwa responden ikut bertanggung jawab dalam pelaksanaan program k3 di PT. ANTAM

4.2.2. Gambaran Frekuensi Tingkat Pengetahuan Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.

Tabel 11

Jawaban “mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 65 | 325 | 90 |
| Setuju | 4 | 8 | 32 | 10 |
| Ragu-ragu | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 357 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 11 mengenai frekuensi tingkat pengetahuan dengan indicator mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya

Tabel 12

Jawaban “memeriksa kesehatan secara rutin selama bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 61 | 305 | 83 |
| Setuju | 4 | 8 | 32 | 11 |
| Ragu-ragu | 3 | 3 | 9 | 4 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 348 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 12 mengenai frekuensi tingkat pengetahuan dengan indikator memeriksa kesehatan secara rutin selama bekerja, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika memeriksa kesehatan secara rutin selama bekerja

Tabel 13

Jawaban “Tindakan yang tidak mengikuti prosedur kerja akan menimbulkan kecelakaan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 60 | 300 | 82 |
| Setuju | 4 | 8 | 32 | 11 |
| Ragu-ragu | 3 | 5 | 15 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 347 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 13 mengenai frekuensi tingkat pengetahuan dengan indikator Tindakan yang tidak mengikuti prosedur kerja akan menimbulkan kecelakaan, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Tindakan yang tidak mengikuti prosedur kerja akan menimbulkan kecelakaan

Berdasarkan hasil kesimpulan gambaran pengetahuan terhadap k3 mengatakan bahwa untuk menambah tingkat pengetahuan para responden bersedia melakukan pelatihan di PT. ANTAM

4.2.3. Gambaran Frekuensi Persepsi Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.

Tabel 14

Jawaban “Keselamatan dan kesehatan karyawan hanya tanggung jawab masing-masing karyawan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 59 | 295 | 81 |
| Setuju | 4 | 4 | 16 | 5 |
| Ragu-ragu | 3 | 5 | 15 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 7 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 336 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 14 mengenai gambaran frekuensi persepsi dengan indikator Keselamatan dan kesehatan karyawan hanya tanggung jawab masing-masing karyawan, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Keselamatan dan kesehatan karyawan hanya tanggung jawab masing-masing karyawan

Tabel 15

Jawaban “Dukungan pimpinan untuk keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 65 | 325 | 90 |
| Setuju | 4 | 5 | 20 | 6 |
| Ragu-ragu | 3 | 3 | 9 | 4 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 354 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 15 mengenai gambaran frekuensi persepsi dengan indikator Dukungan pimpinan untuk keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Dukungan pimpinan untuk keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja

Tabel 16

Jawaban “Program keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya menjadi urusan para pimpinan pengolahan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 65 | 325 | 90 |
| Setuju | 4 | 7 | 28 | 9 |
| Ragu-ragu | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 356 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 16 mengenai gambaran frekuensi persepsi dengan indikator Program keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya menjadi urusan para pimpinan pengolahan, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Program keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya menjadi urusan para pimpinan pengolahan

Berdasarkan hasil kesimpulan gambaran persepsi terhadap k3 mengatakan bahwa responden mendukung program k3 yang dilakukan oleh pimpinan di PT. ANTAM

4.2.4. Gambaran Frekuensi Sikap Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.

Tabel 17

Jawaban “ sikap tidak peduli terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja di tempat saya bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Ragu-ragu | 3 | 3 | 9 | 4 |
| Tidak Setuju | 2 | 50 | 100 | 69 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 19 | 19 | 26 |
| jumlah | | 73 | 133 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 17 mengenai gambaran frekuensi sikap dengan indikator sikap tidak peduli terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja si tempat saya bekerja, dari 73 responden mengatakan bahwa tidak setuju jika sikap tidak peduli terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja di tempat saya bekerja

Tabel 18

Jawaban “melaporkan kecelakaan yang terjadi di tempat saya bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 44 | 220 | 60 |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 34 |
| Ragu-ragu | 3 | 4 | 12 | 6 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 332 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 18 mengenai gambaran frekuensi sikap dengan indikator melaporkan kecelakaan yang terjadi di tempat saya bekerja, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika melaporkan kecelakaan yang terjadi di tempat saya bekerja

Tabel 19
Jawaban “bahaya yang dapat mengganggu kesehatan para karyawan di pengolahan harus di kendalikan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 54 | 270 | 73 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 27 |
| Ragu-ragu | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 346 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 19 mengenai gambaran frekuensi sikap dengan indikator bahaya yang dapat mengganggu kesehatan para karyawan di pengolahan harus di kendalikan, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika bahaya yang dapat mengganggu kesehatan para karyawan di pengolahan harus di kendalikan

Berdasarkan hasil kesimpulan gambaran sikap terhadap k3 mengatakan bahwa responden ikut melaporkan kesehatan mereka agar bisa meminimalisir bahaya kesehatannya di PT. ANTAM

4.2.5. Gambaran Frekuensi Tempat Kerja Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor tentang K3.

Tabel 20

Jawaban “Saya ikut bertanggung jawab atas keamanan tempat kerja saya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 35 | 175 | 48 |
| Setuju | 4 | 29 | 116 | 40 |
| Ragu-ragu | 3 | 9 | 27 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 318 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 20 mengenai gambaran frekuensi tempat kerja dengan indikator Saya ikut bertanggung jawab atas keamanan tempat kerja saya, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Saya ikut bertanggung jawab atas keamanan tempat kerja saya

Tabel 21

Jawaban “Bila terjadi kecelakaan/sakit akibat kerja di tempat Bapak/Ibu bekerja, yang selalu dilakukan adalah membuat laporan tertulis”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 27 | 135 | 37 |
| Setuju | 4 | 9 | 36 | 13 |
| Ragu-ragu | 3 | 15 | 30 | 20 |
| Tidak Setuju | 2 | 22 | 44 | 30 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 245 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 21 mengenai gambaran frekuensi tempat kerja dengan indikator Bila terjadi kecelakaan/sakit akibat kerja di tempat Bapak/Ibu bekerja, yang selalu dilakukan adalah membuat laporan tertulis, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika bila terjadi kecelakaan/sakit akibat kerja di tempat Bapak/Ibu bekerja, yang selalu dilakukan adalah membuat laporan tertulis

Berdasarkan hasil kesimpulan gambaran tempat kerja terhadap k3 mengatakan bahwa keamanan dan peralatan kerja di tempat responden bekerja sangat mendukung **Hubungan Faktor Pengetahuan Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3**

Tabel 22
Jawaban “Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang pengetahuan k3 terjalin dengan baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 40 | 200 | 55 |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 30 |
| Ragu-ragu | 3 | 11 | 33 | 15 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 321 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 22 mengenai hubungan faktor pengetahuan terhadap perilaku k3 dengan indikator Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang pengetahuan k3 terjalin dengan baik, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang pengetahuan k3 terjalin dengan baik

Tabel 23

Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang pengetahuan k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 40 | 200 | 55 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 23 |
| Ragu-ragu | 3 | 16 | 48 | 22 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 316 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 23 mengenai hubungan faktor pengetahuan terhadap perilaku k3 dengan indikator Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang pengetahuan k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang pengetahuan k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja

Tabel 24

Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tentang pengetahuan terjalin baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 46 | 230 | 63 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 25 |
| Ragu-ragu | 3 | 8 | 24 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 330 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 24 mengenai hubungan faktor pengetahuan terhadap perilaku k3 dengan indikator Komunikasi antara rekan kerja tentang pengetahuan terjalin baik dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Komunikasi antara rekan kerja tentang pengetahuan terjalin baik

Tabel 25
Correlations

| | | perilaku | pengetahuan |
|-------------|---------------------|----------|-------------|
| perilaku | Pearson Correlation | 1 | ,208 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,077 |
| | N | 73 | 73 |
| pengetahuan | Pearson Correlation | ,208 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,077 | |
| | N | 73 | 73 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20, dapat diketahui bahwa dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor pengetahuan nilai koefisien sebesar 0,208. Artinya, bahwa hubungan faktor pengetahuan terhadap k3 berada di interval ke-2 yaitu lemah atau tidak adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.

Tabel 26

Nilai Interval Koefisien

| Interval Nilai | Persentase | Keterangan |
|----------------|------------|--------------|
| 0.000 – 0.199 | | Sangat Lemah |
| 0.200 – 0.399 | 0,208 | Lemah |
| 0.400 – 0.599 | | Sedang |
| 0.600 – 0.799 | | Kuat |
| 0.800 – 1.000 | | Sangat Kuat |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

4.2.6. Hubungan Faktor Persepsi Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3

Tabel 27

Jawaban “Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang persepsi terhadap k3 terjalin dengan baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 51 | 255 | 70 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 25 |
| Ragu-ragu | 3 | 4 | 12 | 5 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 339 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 27 mengenai hubungan faktor persepsi terhadap perilaku k3 dengan indikator Komunikasi antara atasa dengan bawahan tentang persepsi terjalin baik dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Komunikasi antara rekan kerja tentang persepsi terjalin baik

Tabel 28

Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang persepsi terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 53 | 265 | 72 |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 21 |
| Ragu-ragu | 3 | 4 | 12 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 341 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 28 mengenai hubungan faktor persepsi terhadap perilaku k3 dengan indikator Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang persepsi terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang persepsi terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja

Tabel 29
Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tentang persepsi terjalin baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 40 | 200 | 55 |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 35 |
| Ragu-ragu | 3 | 7 | 21 | 10 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 325 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 29 mengenai hubungan faktor persepsi terhadap perilaku k3 dengan indikator Komunikasi antara rekan kerja tentang persepsi terjalin baik dari 73

responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Komunikasi antara rekan kerja tentang persepsi terjalin baik

Tabel 30

Correlations

| | | perilaku | persepsi |
|----------|---------------------|----------|----------|
| perilaku | Pearson Correlation | 1 | ,205 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,082 |
| | N | 73 | 73 |
| persepsi | Pearson Correlation | ,205 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,082 | |
| | N | 73 | 73 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20, dapat diketahui bahwa dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor persepsi nilai koefisien sebesar 0,205. Artinya, bahwa hubungan faktor sikap terhadap k3 berada di interval ke-2 yaitu lemah atau tidak adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.

Tabel 31

Nilai Interval Koefisien

| Interval Nilai | Persentase | Keterangan |
|----------------|------------|--------------|
| 0.000 – 0.199 | | Sangat Lemah |
| 0.200 – 0.399 | 0,205 | Lemah |
| 0.400 – 0.599 | | Sedang |
| 0.600 – 0.799 | | Kuat |
| 0.800 – 1.000 | | Sangat Kuat |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

4.2.7. Hubungan Faktor Sikap Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3

Tabel 32

Jawaban “Sikap antara atasan dengan bawahan tentang pelaksanaan program k3 terjalin dengan baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 56 | 280 | 77 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 20 |
| Ragu-ragu | 3 | 2 | 6 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 73 | 346 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 32 mengenai hubungan faktor sikap terhadap perilaku k3 dengan indikator Sikap antara atasan dengan bawahan tentang pelaksanaan program k3 terjalin dengan baik dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Sikap antara atasan dengan bawahan tentang pelaksanaan program k3 terjalin dengan baik

Tabel 33

Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang sikap terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 53 | 265 | 72 |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 22 |
| Ragu-ragu | 3 | 4 | 12 | 8 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 73 | 341 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 33 mengenai hubungan faktor sikap terhadap perilaku k3 dengan indikator Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang sikap terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang sikap terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja

Tabel 34
Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tentang sikap terjalin baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 50 | 250 | 68 |
| Setuju | 4 | 13 | 52 | 18 |
| Ragu-ragu | 3 | 10 | 30 | 14 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 73 | 332 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 34 mengenai hubungan faktor sikap terhadap perilaku k3 dengan indikator Komunikasi antara rekan kerja tentang sikap terjalin baik dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Komunikasi antara rekan kerja tentang persepsi terjalin baik

Tabel 35

Correlations

| | | perilaku | sikap |
|----------|---------------------|----------|-------|
| perilaku | Pearson Correlation | 1 | ,133 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,260 |
| | N | 73 | 73 |
| sikap | Pearson Correlation | ,133 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,260 | |
| | N | 73 | 73 |

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20, dapat diketahui bahwa dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor sikap nilai koefisien sebesar 0,133. Artinya, bahwa hubungan faktor sikap terhadap k3 berada di interval ke-1 yaitu sangat lemah atau tidak adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.

Tabel 36

Nilai Interval Koefisien

| Interval Nilai | Persentase | Keterangan |
|----------------|------------|--------------|
| 0.000 – 0.199 | 0,133 | Sangat Lemah |
| 0.200 – 0.399 | | Lemah |
| 0.400 – 0.599 | | Sedang |
| 0.600 – 0.799 | | Kuat |
| 0.800 – 1.000 | | Sangat Kuat |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

4.2.8. Hubungan Faktor Tempat Kerja Karyawan Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3

Tabel 37

Jawaban “Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang k3 di tempat kerja saya terjalin dengan baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 52 | 260 | 71 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 23 |
| Ragu-ragu | 3 | 4 | 12 | 6 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 340 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 37 mengenai hubungan faktor tempat kerja terhadap perilaku k3 dengan indikator Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang k3 di tempat kerja terjalin dengan baik, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang k3 di tempat kerja terjalin dengan baik

Tabel 38

Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat kerja saya tentang k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 48 | 240 | 66 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 26 |
| Ragu-ragu | 3 | 6 | 18 | 8 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 334 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 38 mengenai hubungan faktor tempat kerja terhadap perilaku k3 dengan indikator Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja, dari 73 responden mengatakan bahwa sangat setuju jika Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja

Tabel 39
Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja di tempat kerja terjalin baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor total | Persentase % |
|---------------------|------|------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 | 57 | 285 | 78 |
| Setuju | 4 | 14 | 56 | 19 |
| Ragu-ragu | 3 | 2 | 6 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| jumlah | | 73 | 347 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 39 mengenai hubungan faktor tempat kerja terhadap perilaku k3 dengan indicator Komunikasi antara rekan kerjadi tempat kerja terjalin dengan baik, dari 73 responden persentase tertinggi responden memilih sangat setuju sebanyak 78% (57 orang), memilih setuju sebanyak 19% (14 orang) dan memilih ragu-ragu sebanyak 3% (2 orang). Diketahui bahwa para responden sangat setuju jika Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang k3 di tempa kerja terjalin dengan baik

Tabel 40

Correlations

| | | perilaku | tempat |
|----------|---------------------|----------|--------|
| perilaku | Pearson Correlation | 1 | ,072 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,546 |
| | N | 73 | 73 |
| tempat | Pearson Correlation | ,072 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,546 | |
| | N | 73 | 73 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20, dapat diketahui bahwa dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor tempat kerja nilai koefisien sebesar 0,072. Artinya, bahwa hubungan faktor tempat kerja terhadap k3 berada di interval ke-1 yaitu sangat lemah atau tidak adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.

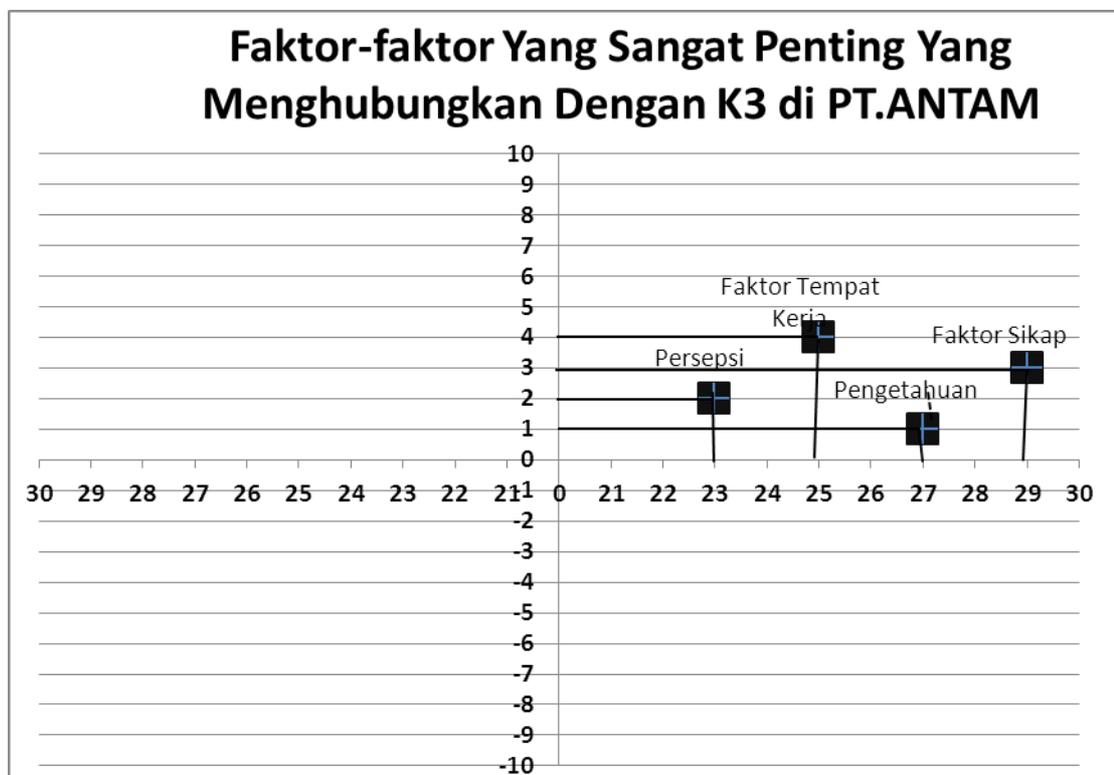
Tabel 41

Nilai Interval Koefisien

| Interval Nilai | Persentase | Keterangan |
|----------------|------------|--------------|
| 0.000 – 0.199 | 0,072 | Sangat Lemah |
| 0.200 – 0.399 | | Lemah |
| 0.400 – 0.599 | | Sedang |
| 0.600 – 0.799 | | Kuat |
| 0.800 – 1.000 | | Sangat Kuat |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

4.2.9. Faktor-faktor Yang Sangat Penting Dan Berpengaruh di Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor Terhadap Perilaku K3



Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan diagram kartesius tersebut terdapat faktor-faktor yang sangat penting yang menghubungkan dengan K3 di PT. ANTAM dengan hasil faktor pengetahuan 27, faktor persepsi 23, faktor sikap 29, dan faktor tempat kerja 25.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Dapat diketahui berdasarkan hasil kuesioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor terdapat 3 faktor sangat tidak penting, 18 faktor tidak penting, 10 faktor penting, dan 4 faktor sangat penting.
2. Dari tiga pertanyaan yang diajukan dan 73 responden yang telah diteliti, mengenai gambaran perilaku karyawan tentang k3 terdapat frekuensi pernyataan sebesar $p_1=0,195$, $p_2=0,423$, dan $p_3=0,820$.
3. Dari tiga pertanyaan yang diajukan dan 73 responden yang telah diteliti, mengenai gambaran pengetahuan karyawan tentang k3 terdapat frekuensi pernyataan sebesar $p_1=0,099$, $p_2=0,304$, dan $p_3=0,334$
4. Dari tiga pertanyaan yang diajukan dan 73 responden yang telah diteliti, mengenai gambaran persepsi karyawan tentang k3 terdapat frekuensi pernyataan sebesar $p_1=0,795$, $p_2=0,213$, dan $p_3=0,137$

5. Dari tiga pertanyaan yang diajukan dan 73 responden yang telah diteliti, mengenai gambaran sikap karyawan tentang k3 terdapat frekuensi pernyataan sebesar $p_1=0,389$, $p_2=0,329$, dan $p_3=0,195$
6. Dari dua pertanyaan yang diajukan dan 73 responden yang telah diteliti, mengenai gambaran tempat kerja karyawan tentang k3 terdapat frekuensi pernyataan sebesar $p_1=0,555$, dan $p_2=1,586$
7. Tidak adanya hubungan yang nyata dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor pengetahuan karena nilai koefisien sebesar 0,208 yang artinya yaitu lemah
8. Tidak adanya hubungan yang nyata dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor persepsi karena nilai koefisien sebesar 0,205 yang artinya yaitu lemah
9. Tidak adanya hubungan yang nyata dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor sikap karena nilai koefisien sebesar 0,133 yang artinya yaitu sangat lemah
10. Tidak adanya hubungan yang nyata dari korelasi antara perilaku k3 dengan faktor tempat kerja karena nilai koefisien sebesar 0,133 yang artinya yaitu sangat lemah

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah diketahui, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna, agar menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor diantaranya :

1. Pentingnya direksi dalam menetapkan kebijakan K3 secara komprehensif sebagai kegiatan yang tidak terpisahkan dari seluruh kegiatan unit-unit kerja area pengolahan PT. ANTAM. Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor dengan mengembangkan komitmen bersama seluruh karyawan.
2. Agar pengetahuan, persepsi, sikap dan tempat kerja seluruh karyawan tentang K3 di area pengolahan PT. ANTAM. Tbk, UBPE Pongkor Kabupaten Bogor menjadi lebih baik maka perlu diadakan sosialisasi secara teratur dan berkesinambungan meliputi seluruh aspek K3 disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan.
3. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar berperilaku K3 yang baik dalam melaksanakan pekerjaan perlu diadakan pelatihan dan pembinaan secara khusus yang dikelola dengan baik. Pelatihan yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan dan dilakukan secara terus menerus. Pembinaan dilaksanakan oleh unit kerja K3 yang bersama-sama pengelola unit kerja masing-masing.
4. Begitu banyak faktor yang mempengaruhi perilaku K3 merupakan bentuk dari luasnya ilmu pengetahuan. Untuk memperkaya dan membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku K3, sebaiknya faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti selanjutnya

5. Menjadikan kebijakan direksi sebagai acuan pelaksanaan sehingga terbentuk gerak langkah yang sama pada seluruh karyawan area pengolahan PT.ANTAM Tbk, UBPE Pongkor
6. Perlu ditingkatkan kualitas pelayanan k3 kepada seluruh karyawan, sehingga diperoleh manfaat nyata yang lebih luas dan langsung dapat dirasakan para karyawan.
7. Pemberian *reward* sebagai ungkapan penghargaan dari pihak manajemen terhadap karyawan yang berprestasi sangat diperlukan sebagai usaha untuk terus menstimulus seluruh karyawan agar berperilaku k3 yang baik
8. Agar pengetahuan, persepsi dan sikap seluruh karyawan tentang k3 area pengolahan PT.ANTAM Tbk, UBPE Pongkor lebih baik maka perlu diadakan sosialisasi secara teratur dan berkesinambungan meliputi sseluruh aspek k3 disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

ANTAM Tbk, 2000. *Pengantar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan*. Bandung: Pusat Pengembangan Tenaga Pertambangan.

ANTAM Tbk, 2002. *Dasar-Dasar Pengolahan Emas*. Bogor: PT. ANTAM Tbk.UBPE Pongkor.

ANTAM Tbk, 2006. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bogor : PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

ANTAM Tbk, 2007. *Dasar-Dasar K3*. Bogor: PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

ANTAM Tbk, 2009. *Hasil Pengukuran Faktor Fisik*. Bogor: PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

ANTAM Tbk, 2010. *Higiene Perusahaan dan Kesehatah Kerja(Hiperkes)*. Bogor: PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

Arikunto. 2006, *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.

Azwar. 2007, *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Dessler. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Eko, Widodo Suparno. 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.

Gerungan . 2002. Psikologi Sosial. Bandung: Refika aditama

Gibson. 2002, *Organisasi Perilaku–struktur –proses* , Edisi 5, Jakarta, Terjemahan Penerbit Erlangga.

Gunardi Eko. 2007, *Pemeriksaan Kecelakaan*. Jakarta: Direktorat Teknik Pertambangan Umum.

Kondarus . 2006, *Keselamatan Kesehatan Kerja "Membangun SDM Pekerja Yang Sehat, Produktif, dan Kompetitif"*, Jakarta : Litbang Danggur & Partners.

Lingkungan kerja pertambangan. 2000, Direktorat Jendral Pertambangan Umum
Pusat Pengembangan Tenaga Pertambangan, Bandung

Menteri Pertambangan dan Energi (1995), *Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 555.K/26/M.PE/1995 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan Umum*, Direktorat Teknik Pertambangan Umum, Jakarta.

Mondy R Wayne. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Notoatmodjo Soekidjo. 2007, *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*, Jakarta :Penerbit Rineka Cipta.

Notoatmodjo Soekidjo. 2012, *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Pasiak Royke. 2007, *Keselamatan Kerja Pertambangan*, Tim Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Unit Pertambangan Emas, Bogor.

Rachmawati. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Robbins. 2008, *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan, Jakarta, Salemba Empat.

Suma'mur. 2009, *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta : CV Sagung Seto.

Sunyoto. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Widayatun. 2008, Ilmu Perilaku M.A., Jakarta : CV Sagung Seto

Veithzal. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yusuf. 2012, Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter. Bandung: PT. Refika Aditama.

Zulkifli. 2014 ,Manajemen Sistem Informasi. Jakarta : Garamedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Kuesioner gambaran perilaku

Pilih Satu Jawaban yang Sesuai Menurut Bapak/Ibu dan Beri Tanda (√)

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju RR : Ragu-ragu

| No | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|--|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya ikut bertanggung jawab secara moral terhadap kecelakaan yang terjadi | | | | | |
| 2 | Bila Bapak/Ibu bekerja di tempat yang dapat membahayakan kesehatan, yang dilakuan adalah mengikuti sesuai prosedur | | | | | |
| 3 | Menurut saya, dalam bekerja program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan | | | | | |
| Kuesioner gambaran tingkat pengetahuan | | | | | | |
| 1 | Saya akan mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Saya akan memeriksakan kesehatan saya secara rutin selama bekerja | | | | | |
| 3 | Tindakan yang tidak mengikuti prosedur kerja akan menimbulkan kecelakaan | | | | | |
| Kuesioner gambaran persepsi | | | | | | |
| 1 | Keselamatan dan kesehatan karyawan hanya tanggung jawab masing-masing karyawan | | | | | |
| 2 | Dukungan pimpinan untuk keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja | | | | | |
| 3 | Program keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya menjadi urusan para pimpinan pengolahan | | | | | |
| Kuesioner gambaran sikap | | | | | | |
| 1 | Saya tidak peduli terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja di tempat saya bekerja | | | | | |
| 2 | Saya akan melaporkan kecelakaan yang terjadi di tempat saya bekerja | | | | | |
| 3 | bahaya yang dapat mengganggu kesehatan para karyawan di pengolahan harus di kendalikan | | | | | |
| Kuesioner gambaran tempat kerja | | | | | | |
| 1 | Saya ikut bertanggung jawab atas keamanan tempat kerja saya | | | | | |
| 2 | Bila terjadi kecelakaan/sakit akibat kerja di tempat Bapak/Ibu bekerja, yang selalu | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | dilakukan adalah membuat laporan tertulis | | | | | |
| Hubungan faktor pengetahuan terhadap perilaku K3 | | | | | | |
| 1 | Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang pengetahuan k3 terjalin dengan baik | | | | | |
| 2 | Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang pengetahuan k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja | | | | | |
| 3 | Komunikasi antara rekan kerja tentang pengetahuan terjalin baik | | | | | |
| Hubungan faktor persepsi terhadap perilaku k3 | | | | | | |
| 1 | Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang persepsi terhadap k3 terjalin dengan baik | | | | | |
| 2 | Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang persepsi terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja | | | | | |
| 3 | Komunikasi antara rekan kerja tentang persepsi terjalin baik | | | | | |
| Hubungan faktor sikap terhadap perilaku k3 | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Sikap antara atasan dengan bawahan tentang pelaksanaan program k3 terjalin dengan baik | | | | | |
| 2 | Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja tentang sikap terhadap k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja | | | | | |
| 3 | Komunikasi antara rekan kerja tentang sikap terjalin baik | | | | | |
| Hubungan faktor tempat kerja terhadap perilaku k3 | | | | | | |
| 1 | Komunikasi antara atasan dengan bawahan tentang k3 di tempat kerja saya terjalin dengan baik | | | | | |
| 2 | Hubungan yang terdapat pada tempat kerja saya tentang k3 secara keseluruhan berjalan secara efektif sehingga dapat membantu dalam kelancaran kerja | | | | | |
| 3 | Komunikasi antara rekan kerja di tempat kerja terjalin baik | | | | | |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Heikal Saefulloh
Alamat : Kp. Pondok Bujang Rt 05/02 Desa Kalong I
Kec.Leuwisadeng Kab. Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 25-10-1995
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN 01 Pasirgintung
• SMP : SMPN 01 Leuwiliang
• SMA : SMAN 01 Leuwiliang
• Perguruan Tinggi : S-1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi
Universitas Pakuan

Bogor, 28 November 2019,

Heikal Saefulloh

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/III/2018

Tentang : **PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Joni Kristiyan Lase

NPM : 021113418

Judul Skripsi : faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja K3) di area pengolahan PT. ANTAM Tbk, UBPE kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2019

Heikal Saefulloh
021113496