



**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN, SIKAP, DAN MOTIVASI
DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA PEKERJA
DI PT. MUROCO PLYWOOD JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Agung Sudrajat
NIM 122110101200**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN, SIKAP, DAN MOTIVASI
DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA PEKERJA
DI PT. MUROCO PLYWOOD JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

Agung Sudrajat
NIM 122110101200

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Agama dan kedua orang tua saya, Bapak Jamsuri Naisin dan Ibu Fauziah Romli yang selalu memberikan doa, kasih sayang, nasehat, dukungan serta semangat
2. Saudara tersayang Alek, Tri Sultan, Khofifatul Mahfudhoh, Shofiatul Azizah yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang sangat luar biasa
3. Guru-guru sejak TK, MI, SMP, dan SMA Tahfidz Al-Amien Preduan, serta dosen-dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, membimbing dan mendidik saya dengan sabar
4. Bangsa, dan Negara, serta Almamater tercinta Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

MOTTO

Maniz dada ilman walam yazdad hudan lam yazdad minallahi illa bu'dan
**(Barang siapa makin bertambah pelajaran ilmunya dan tidak bertambah
hidayahnya, maka ia akan semakin jauh dari Allah)**

(Terjemahan Kitab Nasaihul Ibad) ¹⁾

Tsamarotu tafriithi annadamatu wa tsamarotul hazmi salamah
**(Buah sembrono/lengah itu penyesalan, dan buah cermat itu
keselamatan)**

Fitta anni salamatu wafil 'ajalati nadamah
**(Di dalam hati-hati itu adanya keselamatan, dan di dalam tergesa-gesa itu
adanya penyesalan)**

(Pepatah Arab)

¹⁾Imam Nawawi Al-Bantani. 2005. Nashaihul Ibad Nasihat-nasihat untuk Para Hamba :
Menjadi Santun dan Bijak. Bandung: Bandung Irsyad Baitus Salam.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agung Sudrajat

NIM : 1221101012200

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: *Hubungan Pengetahuan, Sikap, Motivasi dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja di PT. Muroco Plywood Jember* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, September 2017

Yang menyatakan,

Agung Sudrajat

1221101012200

PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP, MOTIVASI DENGAN
PERILAKU TIDAK AMAN PADA PEKERJA
DI PT. MUROCO PLYWOOD JEMBER**

Oleh

Agung Sudrajat

122110101200

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc

Dosen Pembimbing Anggota : Eri Witcahyo, S.KM., M.kes

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul *Hubungan Pengetahuan, Sikap, Motivasi dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja di PT. Muroco Plywood Jember* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 29 Agustus 2017
Tempat : Ruang Sidang, Gedung Baru FKM Universitas Jember

Pembimbing Tanda Tangan

1. DPU : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc (.....)
NIP. 198110052006042002

2. DPA : Eri Witcahyo, S.KM., M.kes (.....)
NIP. 198207232010121003

Penguji Tanda Tangan

1. Ketua : Drs. Husni Abdul Gani, M.S (.....)
NIP. 195608101983031003

2. Sekretaris : Reny Indrayani, S.KM., M.KKK (.....)
NIP. 198811182014042001

3. Anggota : Dewi Karlina, S.E (.....)

Mengesahkan
Dekan,

Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes
NIP. 198005162003122002

RINGKASAN

Hubungan antara Pengetahuan, Sikap, dan Motivasi dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja di PT. Muroco Plywood Jember; Agung Sudrajat; 122110101200; 2017; 72 halaman; Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibuktikan dengan rendahnya angka kecelakaan kerja. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Muroco Plywood Jember pada bulan Januari 2017, terdapat 32 pekerja berperilaku tidak aman, seperti tidak mengenakan APD (Alat Pelindung Diri) dengan lengkap, kurangnya perhatian tenaga kerja terhadap pemakaian APD, dan kurangnya kepatuhan pekerja mengenai SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian adalah menganalisis hubungan antara pengetahuan pekerja, sikap pekerja, dan motivasi pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco Plywood Jember.

Sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia dengan tindakan yang tidak aman, perilaku tidak aman merupakan suatu tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap pekerja. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku tidak aman adalah persepsi, nilai, sikap, keyakinan, perasaan, pemikiran, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal mencakup pelatihan, pengakuan, pengawasan secara aktif dan kepatuhan terhadap peraturan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analitik observasional. Penelitian dilaksanakan dengan rancangan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 258 pekerja dengan sampel sebanyak 79 pekerja. Subyek diambil dari populasi dengan cara *simple random sampling*.

Pengambilan data dilakukan dengan teknik wawancara dan observasi. Variabel bebas penelitian adalah pengetahuan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, sikap pekerja, dan motivasi perja. Data dianalisis secara statistik menggunakan uji *chi square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (93,7%) pekerja berperilaku tidak aman, sedangkan (6,3%) pekerja berperilaku aman. Terdapat (30,4%) pekerja mempunyai pengetahuan baik, (69,6%) pekerja mempunyai pengetahuan yang kurang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, (29,1%) pekerja mempunyai sikap positif, (70,9%) pekerja mempunyai sikap negatif untuk berperilaku aman, (39,2%) pekerja mempunyai motivasi yang kuat, dan (60,8%) pekerja mempunyai motivasi yang lemah untuk berperilaku aman. Hasil uji statistik menunjukkan pengetahuan pekerja mempunyai hubungan dengan perilaku tidak aman ($p=0,002$), sikap pekerja mempunyai hubungan dengan perilaku tidak aman ($p=0.001$), dan motivasi pekerja mempunyai hubungan dengan perilaku tidak aman ($p=0.008$). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan pekerja, sikap pekerja, dan motivasi pekerja mempunyai hubungan dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

SUMMARY

Relationship between Knowledge, Attitude, and Motivation with Unsafe Behavior in Workers at PT. Muroco Plywood Jember; Agung Sudrajat; 122110101200; 2017, 72 pages; Environmental Health and Occupational Health and Safety Departement, Faculty of Public Health, University of Jember.

Occupational safety and health is a thought and effort to ensure the wholeness and perfection of both physical and spiritual labor in particular, and human beings in general, the result of work and culture in order to achieve justice and prosperous society. The creation of occupational safety and health can be proved by the low number of work accidents. Formative study results conducted at PT. Muroco Plywood Jember in January 2017, there were 32 unsafe workers, such as wearing uncomplete PPE (Personal Protective Equipment), lack of labor attention to the use of PPE, and lack of worker compliance regarding SOP (Standard Operational Procedure) in carrying out its work. The purpose of this research was to analyze the correlation between worker knowledge, attitude, and motivation with unsafe behavior to the workers at PT. Muroco Plywood Jember.

Most occupational accidents are caused by human factors with unsafe acts, unsafe behavior is an act or action of a person or several workers that increases the likelihood of an accident to the worker. Internal factors affecting unsafe behavior are perceptions, values, attitudes, beliefs, feelings, thoughts, and personality, while external factors include training, recognition, active supervision and regulatory compliance.

This research uses a quantitative approach with the type of analytic research. The research was conducted by cross sectional design. The population in this study were as many as 258 workers with a sample of 79 workers. Subjects were taken from population by simple random sampling. The data were collected by interview and observation technique. The independent variables of the research are the worker's knowledge about Occupational Health, and Safety (OHS), worker's attitude, and motivation. Data were analyzed statistically using chi square test.

The results showed that 93.7% workers behaved unsafe, in the other side 6.3% workers behaved safely. About 30,4% workers have a good knowledge about occupational safety and health, and 69,6% workers have inadequate knowledge about occupational safety and health, 29,1% workers have positive attitude, 70,9% workers have negative attitude, 39,2% workers have strong motivation, and 60,8% workers have weak motivation to behave safely. The result of the statistical test shows that the worker's knowledge has relation with unsafe behavior ($p = 0,002$), worker attitude has relation with unsafe behavior ($p = 0.001$), and worker's motivation has relation with unsafe behavior ($p = 0.008$). Based on the results of research can be concluded that worker's knowledge, attitudes, and motivation has a relationship with unsafe behavior on workers at PT. Muroco Plywood Jember.

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi dengan judul *Hubungan antara Pengetahuan, Sikap, dan Motivasi dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja di PT. Muroco Plywood Jember*, sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Dalam skripsi ini dijabarkan bagaimana hubungan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan perilaku tidak aman, sehingga nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meminimalisir kejadian kecelakaan kerja di PT. Muroco *plywood* Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Ibu Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
2. Ibu dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc. selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik;
3. Bapak Eri Witcahyo, S.KM., M.Kes. selaku dosen pembimbing anggota dan dosen pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;
4. Bapak Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes. selaku Ketua Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
5. Ibu Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc., Ibu Reny Indrayani, S.KM., M.KKK., dan Bapak Kurnia Ardiansyah Akbar, S.KM., M.KKK. selaku dosen peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
6. Pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu menyelesaikan skripsi ini;

7. Sahabat Nova Indra Lestari dan Teman-teman Serigala 2012 yang telah memberikan masukan, saran dan dorongan semangat sehingga terselesaikan skripsi ini dengan baik;
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu

Skripsi ini telah penulis susun dengan optimal, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak menutup adanya kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi khasanah ilmu pengetahuan, terutama di bidang Kesehatan Masyarakat. Atas perhatian dan dukungannya, penulis menyampaikan terima kasih.

Jember, September 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN	v
PEMBIMBINGAN	vi
PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	8
2.2 Kecelakaan Kerja	9
2.2.1 Klasifikasi Kecelakaan Kerja.....	9
2.2.2 Teori Kecelakaan Kerja	9

2.2.3 Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja.....	14
2.2.4 Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	16
2.3 Perilaku.....	19
2.3.1 Definisi Perilaku	19
2.3.2 Prosedur Pembentukan Perilaku	20
2.4 Tenaga kerja	20
2.5 Perilaku Pekerja	21
2.5.1 Perilaku Aman	21
2.5.2 Perilaku Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>).....	21
2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman	22
2.7 Kerangka Teori.....	37
2.8 Kerangka Konseptual.....	38
2.9 Hipotesis	39
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.3 Penentuan populasi dan sampel	40
3.3.1 Populasi penelitian	40
3.3.2 Sampel penelitian.....	40
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.4 Variabel dan Definisi Operasional.....	43
3.4.1 Variabel Penelitian.....	43
3.4.2 Definisi Operasional	43
3.5 Data dan Sumber Data.....	47
3.5.1 Sumber Data	47
3.6 Teknik dan Alat Perolehan Data.....	47
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6.2 Alat Perolehan Data	48
3.7 Teknik Penyajian Data dan Analisis Data	48
3.7.1 Teknik Penyajian Data.....	48

3.7.2 Teknik Analisis Data	49
3.7.3 Validitas dan Reliabilitas	50
3.8 Alur Penelitian	51
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Gambaran PT. Muroco Plywood Jember	52
4.2 Hasil Penelitian	53
4.2.1 Pengetahuan Pekerja	53
4.2.2 Sikap pekerja.....	54
4.2.3 Motivasi pekerja	54
4.2.4 Perilaku Tidak Aman	55
4.2.5 Hubungan Antara Pengetahuan Pekerja dengan Perilaku Tidak aman .	56
4.2.6 Hubungan Antara Sikap Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman	57
4.2.7 Hubungan Antara Motivasi Pekerja dengan Perilaku Tidak aman	57
4.3 Pembahasan	58
BAB 5. PENUTUP	68
4.1 Kesimpulan	68
4.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Primary Sample Unit dari unit produksi kerja terpilih di PT.Muroco Plywood Jember	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pengetahuan Pekerja.....	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Sikap Pekerja.....	54
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Pekerja.....	55
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku Tidak Aman.....	55
Tabel 4.5 Hubungan Anantara Pengetahuan dengan Perilaku Tidak aman.....	56
Tabel 4.6 Hubungan Antara Sikap Pekerja dengan Perilaku Tidak aman.....	57
Tabel 4.7 Hubungan Antara Motivasi Pekerja dengan Perilaku Tidak aman.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	37
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Kerangka Alur Penelitian	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Pengantar Kuesioner	75
Lampiran B. <i>Informed Consent</i>	76
Lampiran C. Kuesioner Penelitian	77
Lampiran D. Lembar Observasi.....	85
Lampiran E. Hasil Uji Statistika	86
Lampiran F. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
Lampiran G. Dokumentasi Penelitian.....	113
Lampiran H. Surat Ijin Penelitian	115

DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI

DAFTAR SINGKATAN

APD	= Alat Pelindung Diri
BPJS-K	= Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
K3	= Kesehatan dan Keselamatan Kerja
n	= Frekuensi
SOP	= Standar Operasional Prosedur

DAFTAR NOTASI

-	= Sampai dengan
/	= Per
%	= Persentase
<	= Kurang dari
≤	= Kurang dari sama dengan
>	= Lebih dari

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Sucipto, 2014:2). Terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibuktikan dengan rendahnya angka kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan menuju dan dari tempat kerja (Buntarto, 2015:9). Menurut Sucipto (2014:75) kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga, karena di belakang peristiwa itu terdapat unsur ketidakkesengajaan bahkan dalam bentuk perencanaan.

Berdasarkan laporan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur (2016), Angka kecelakaan kerja di Indonesia masih cukup besar. Secara nasional angka kecelakaan kerja pada tahun 2015 mencapai 105.182 kasus dengan jumlah tenaga kerja yang meninggal sebanyak 2.275 orang. Angka kecelakaan kerja di Jawa Timur sendiri juga cukup tinggi. Selain itu, terdapat sumber lain yaitu Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) Provinsi Jawa Timur (2017), pada triwulan I tahun 2015 terdapat kecelakaan kerja sebanyak 2.180 kasus, selanjutnya pada triwulan II terdapat sebanyak 3.099 kasus, pada triwulan III terdapat sebanyak 5.113 kasus kecelakaan kerja, dan pada tahun 2016 jumlah kecelakaan kerja mencapai 7.017 kasus, dengan rincian, meninggal dunia 95 orang, cacat 37 orang, sementara tidak mampu bekerja 670 orang, dan sembuh 6.215 orang. Kejadian meninggal dunia ada yang terjadi di dalam pabrik, ada pula saat perjalanan kerja.

Pada umumnya kecelakaan kerja terjadi tidak hanya dikarenakan mesin yang membahayakan, namun sering kali kecelakaan yang terjadi dikarenakan orang yang menjadi korban kecelakaan (*human error*), misalnya kecelakaan karena kurang berhati-hati dan kurang keahlian. Hal ini diperkuat dengan data

statistik di Indonesia bahwa 80% kecelakaan kerja diakibatkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan 20% diakibatkan oleh kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Hal ini disimpulkan bahwa perilaku tidak aman mempunyai pengaruh yang besar terhadap kecelakaan kerja dibandingkan dengan kondisi tidak aman (Silalahi dalam Annishia, 2011). Heinrich (1959) mengemukakan bahwa kejadian sebuah cedera disebabkan oleh serangkaian dari berbagai macam faktor, yang pada akhirnya menyebabkan cedera. Kecelakaan yang menimbulkan cedera secara langsung disebabkan oleh perilaku yang tidak aman dan potensi bahaya mekanik atau fisik. Prinsip dasar tersebut kemudian dikenal dengan nama teori domino, Heinrich menggambarkan seri rangkaian terjadinya kecelakaan. Dalam teori domino Heinrich kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan, yaitu : (1) kondisi kerja (2) kelalaian manusia (3) tindakan tidak aman (4) kecelakaan (5) cedera (Dalimunthe, 2012).

Tindakan tidak aman dari seseorang dipengaruhi oleh tingkah laku, kondisi fisik, pengetahuan dan keahlian serta kondisi lingkungan kerja. Menurut Heinrich (dalam Ramli, 2010:33) tindakan tidak aman dari pekerja misalnya tidak mau menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, melepas alat pengaman atau bekerja sambil bergurau, dan tindakan tersebut dapat membahayakan dirinya atau orang lain yang dapat berakhir dengan kecelakaan. Berdasarkan sebuah penelitian yang dilakukan Wianjani (2010), ditemukan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena faktor pekerja, faktor pekerja meliputi kelelahan akibat beban pikiran, prosedur yang tidak diterapkan dengan baik, manajemen keselamatan kerja yang belum dilakukan secara maksimal, faktor manusia yang merasa terbiasa dengan pekerjaannya sehingga muncul kecerobohan atau kelalaian (*careless*), serta tidak terjalannya koordinasi yang baik antar pekerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kurangnya kontrol dan pengendalian terhadap bahaya di lingkungan kerja.

Perilaku manusia pada hakekatnya adalah suatu aktivitas dari manusia itu sendiri berupa suatu tindakan. Oleh karena itu, perilaku manusia memiliki cakupan yang sangat luas, seperti berjalan, berbicara, bereaksi, berpakaian, dan lain-lain. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi.

Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut sangat kompleks sehingga kadang-kadang kita tidak sempat memikirkan penyebab seseorang menerapkan perilaku tertentu (Wawan dan Dewi., 2010). Menurut Heinrich (dalam Annishia 2011), perilaku tidak aman merupakan suatu tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap pekerja. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku tidak aman adalah persepsi, nilai, sikap, keyakinan, perasaan, pemikiran, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal mencakup pelatihan, pengakuan, pengawasan secara aktif dan kepatuhan terhadap peraturan (Geller dalam Annishia, 2011).

Sebuah penelitian dilakukan oleh Pratiwi pada Karyawan PT. Waskita Karya Proyek GOR Boker (2009:47) dari 70 pekerja diperoleh 29,2% pekerja yang berperilaku tidak aman dan memiliki pengetahuan yang rendah tentang manfaat perilaku kerja aman dalam bekerja, 33,3% disebabkan oleh rendahnya persepsi terhadap hambatan dalam berperilaku kerja aman, 27,8% disebabkan oleh lemahnya motivasi untuk berperilaku aman, 30,9% disebabkan oleh buruknya kepatuhan terhadap peraturan, 27,8% disebabkan oleh tidak adanya ketersediaan sarana dan prasarana, 30,6% disebabkan karena tidak tersedianya peraturan dan kebijakan, 30,6% disebabkan karena tidak baiknya komunikasi, dan 16,7% ditemukan adanya hubungan antara pengawasan dengan perilaku kerja tidak aman. Menurut data kecelakaan kerja dalam Pratiwi (2012:3) diperoleh dari perusahaan elektronik Indonesia, pada periode kerja April 2006-April 2007 terdapat 17 kasus dengan 8 kasus karena tindakan tidak aman, periode kerja April 2007-Maret 2008 terdapat 7 kasus dengan 6 kasus diantaranya karena tindakan yang tidak aman, periode April 2008-Maret 2009 terdapat 10 kasus kecelakaan kerja dengan 4 kasus karena tindakan tidak aman, periode April 2009-Maret 2010 terdapat 8 kasus kecelakaan kerja dengan 7 kasus karena tindakan tidak aman, periode April 2010-Maret 2011 terdapat 16 kasus kecelakaan kerja dengan 10 kasus dengan tindakan tidak aman, dan pada periode April 2011-Desember 2012 terdapat 3 kasus kecelakaan dengan 2 kasus diataranya karena tindakan tidak aman. Selanjutnya perusahaan elektronik Indonesia tersebut menetapkan 17 jenis kasus tindakan tidak aman yang tertera dalam laporan kecelakaan kerja. Tindakan

tidak aman yang umumnya dilakukan oleh para pekerja antara lain kurangnya pengetahuan, posisi kerja yang salah, kegagalan menggunakan APD, kurangnya keterampilan, menggunakan alat yang rusak, dan kelalaian pekerja.

Notoadmodjo (2012) mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu obyek tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Yanti (dalam Pertiwi, 2016:1) pada Pekerja Peternak Ayam Ras di Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam, ditemukan hasil sebanyak 98% dari 69 pekerja pernah mengalami kecelakaan kerja, diantaranya terjatuh, terjepit dan terkena benda tajam. Perilaku manusia menjadi faktor terjadinya kecelakaan kerja dengan 55,1% karena pengetahuan yang rendah, 46,4% karena masih memiliki sikap yang negatif, dan 68% karena memiliki tindakan yang tidak baik. Selain itu berdasarkan penelitian Pratiwi *et al.*, (2014:189) didapatkan hasil bahwa pengetahuan pekerja memiliki keeratan hubungan paling kuat dengan tindakan tidak aman.

Notoatmodjo (2012) mengatakan bahwa sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shiddiq *et al.*, (2013:8) pada bagian produksi unit IV PT. Semen Tonasa Tahun 2013 menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa sikap negatif yang ditunjukkan oleh pekerja dapat membuat pribadi pekerja untuk cenderung berperilaku tidak aman. Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Uno (2011: 112). Berdasarkan penelitian Febrina (2012:46), diperoleh bahwa motivasi pekerja dapat mempengaruhi perilaku tidak aman, hal tersebut karena adanya unsur keterpaksaan, baik intervensi penunjang, maupun mengejar waktu.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Jumlah tenaga kerja di Kabupaten Jember dari tahun ke tahun terus

meningkat. Menurut data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS-K) Kabupaten Jember, pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja di Kabupaten Jember terdapat 24.661, pada tahun 2015 terdapat 33.234 tenaga kerja, selanjutnya pada tahun 2016 angka tenaga kerja di Kabupaten Jember mengalami peningkatan menjadi sebanyak 44.347 tenaga kerja, dan pada tahun 2017 telah mencapai 49.555 tenaga kerja. Seiring dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja di Kabupaten Jember, tentunya peluang terjadinya kecelakaan kerja juga akan meningkat. Berdasarkan data BPJS-K Kabupaten Jember, pada tahun 2014 terdapat kasus kecelakaan kerja sebanyak 531 kasus, selanjutnya pada tahun 2015 terdapat 394 kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2016 terdapat kasus kecelakaan kerja sebanyak 429 kasus, dan pada bulan januari-februari 2017 telah terdapat 29 kasus kecelakaan kerja.

PT. Muroco *Plywood* Jember merupakan salah satu perusahaan terbesar yang bergerak di bidang pengolahan kayu lapis atau *plywood mill* setengah jadi di Kabupaten Jember. PT. Muroco *Plywood* Jember mempunyai beberapa unit kerja, unit-unit kerja tersebut yaitu unit pemasaran kayu, unit pengupasan kulit kayu, unit pemotongan kayu, unit pengeringan, unit rotari, unit grader, unit log atau pesawat angkut angkut, dan unit lakban/*finishing*. Berdasarkan hasil rekapitulasi data kecelakaan kerja dari pihak PT. Muroco *Plywood* Jember, pada bulan Maret 2015 hingga bulan November 2015 terdapat 18 kecelakaan kerja, selanjutnya pada tahun 2016 kejadian kecelakaan kerja di PT. Muroco mengalami peningkatan sebanyak 33 kecelakaan kerja, dan pada tahun 2017 sejak bulan Januari hingga bulan Februari terdapat 17 kecelakaan kerja. Adapun kecelakaan-kecelakaan tersebut berupa pekerja kejatuhan log, tangan pekerja teriris *cutter*, kaki pekerja kejatuhan ampulur log, telapak kaki pekerja tertusuk paku, kaki pekerja terjepit *dekroll*, jari tangan pekerja terkena konveyor, kaki pekerja terjepit mesin *round up*, dan mata kaki pekerja terserempet *forklift*. Kejadian kecelakaan kerja di PT. Muroco *Plywood* Jember paling sering atau paling dominan terjadi pada unit rotari dan lakban/*finishing*, kecelakaan-kecelakaan tersebut tergolong dalam beberapa kategori, yaitu kategori ringan, sedang, dan berat. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Muroco *Plywood* Jember pada bulan

januari 2017, terdapat 32 pekerja berperilaku tidak aman, seperti tidak mengenakan APD (Alat Pelindung Diri) dengan lengkap, kurangnya perhatian tenaga kerja terhadap pemakaian APD, dan kurangnya kepatuhan pekerja mengenai SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari sekian tindakan pekerja khususnya mengenai fenomena tindakan tidak aman yang ditampilkan oleh pekerja PT. Muroco *Plywood* Jember tersebut adalah salah satu penyebab atau faktor dari terjadinya kecelakaan kerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

Berangkat dari beberapa penelitian dan teori yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai hubungan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan perilaku tidak aman di tempat kerja. Pada akhirnya informasi tersebut dapat digunakan untuk memaksimalkan penyusunan dan pelaksanaan segala peraturan di tempat kerja sehingga dapat meminimalisir perilaku tidak aman bahkan menurunkan angka kecelakaan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dapat dirumuskan masalah bahwa “Apakah terdapat hubungan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember”?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi pengetahuan pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.
- b. Mengidentifikasi sikap pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.
- c. Mengidentifikasi motivasi pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

- d. Mengidentifikasi perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.
- e. Menganalisis hubungan antara pengetahuan pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.
- f. Menganalisis hubungan antara sikap pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.
- g. Menganalisis hubungan antara motivasi pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Menambah referensi kepustakaan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja untuk pengembangan ilmu.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman secara langsung dalam merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan hasil penelitian serta menambah wawasan peneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar rujukan dan wacana tambahan serta bahan diskusi untuk pengembangan atau penelitian lebih lanjut dalam ilmu pengetahuan bidang kesehatan masyarakat khususnya keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Muroco *Plywood* Jember dalam menurunkan kejadian kecelakaan kerja serta sebagai bahan masukan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya khususnya dalam upaya menurunkan angka kecelakaan kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Sejak manusia bermukim di muka bumi, secara tidak sadar mereka telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan hidupnya. Menurut Depnakertrans RI (dalam Saragih, 2014) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan dan merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja yang ruang lingkupnya telah berkembang sampai kepada keselamatan dan kesehatan masyarakat secara nasional. Selain itu Sucipto (2014:2) juga mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Suma'mur (dalam Latifatul 2009:9) tujuan K3 adalah mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera sehingga akan tercapai suasana lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman, mencapai tenaga kerja yang sehat fisik, sosial, dan bebas kecelakaan, peningkatan produktivitas dan efisien perusahaan, peningkatan kesejahteraan masyarakat tenaga kerja. Usaha-usaha K3 meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar selalu terjamin keamanannya dan efisien, perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja agar selamat dan sehat. Namun dibalik banyaknya timbal balik dari manfaat dan tujuan K3 tersebut masih banyak anggapan bahwa K3 merupakan pemborosan, pengeluaran biaya yang sia-sia atau sekedar formalitas yang harus dipenuhi oleh organisasi atau pengusaha. Selain itu, masih banyak yang menganggap bahwa K3 adalah beban tambahan bagi organisasi. Persepsi seperti ini sangat menghambat pelaksanaan K3. Aspek K3 bersifat multi dimensi. Karena itu manfaat dan tujuan K3 juga harus dilihat dari berbagai sisi seperti sisi hukum, perlindungan tenaga kerja, ekonomi, pengendalian kerugian, sosial dan lainnya (Ramli, 2013:10).

2.2 Kecelakaan Kerja

Menurut Sulaksmo dalam buku Anizar (2009:2) kecelakaan kerja adalah kejadian tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. Sedangkan menurut Sucipto (2014:75) kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Kecelakaan terjadi karena adanya kontak dengan suatu sumber energi seperti mekanis, kimia, alat, atau lingkungan (Bird dalam Ramli 2010:31).

2.2.1 Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) (dalam Buntarto, 2015) kecelakaan kerja diklasifikasikan berdasarkan 4 macam penggolongan yaitu :

- a. Menurut jenis kecelakaan, seperti terjatuh, tertimpa benda, tertumbuk atau terkena benda-benda, terjepit oleh benda, gerakan-gerakan melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik, dan sebagainya.
- b. Menurut penyebab, seperti akibat dari mesin, bahan-bahan zat-zat berbahaya dan lingkungan kerja.
- c. Menurut sifat luka atau kelainan, seperti patah tulang, dislokasi (keseleo), regang otot (urat), memar dan luka bakar, dan sebagainya.
- d. Menurut letak kelainan atau luka ditubuh, misalnya kepala, leher, perut, dan sebagainya.

2.2.2 Teori Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja umumnya disebabkan oleh berbagai penyebab, teori tentang terjadinya suatu kecelakaan adalah :

- a. Teori kebetulan murni (*pure chance theory*), yang menyimpulkan bahwa kecelakaan terjadi atas kehendak tuhan, sehingga tidak ada pola yang jelas dalam rangkaian peristiwanya, karena itu kecelakaan terjadi secara kebetulan saja.

- b. Teori kecenderungan (*accident prone theory*), pada pekerja tertentu lebih sering tertimpa kecelakaan karena sifat-sifat pribadinya yang memang cenderung untuk mengalami kecelakaan kerja.
- c. Teori tiga faktor (*three main faktor*), menyebutkan bahwa penyebab kecelakaan peralatan, lingkungan dan faktor manusia pekerja itu sendiri.
- d. Dua teori faktor (*two main faktor*), kecelakaan disebabkan oleh kondisi berbahaya (*unsafe condition*) dan tindakan berbahaya (*unsafe action*).
- e. Teori faktor manusia (*human faktor theory*), menekankan bahwa pada akhirnya seluruh kecelakaan kerja tidak langsung disebabkan karena kesalahan manusia.

Selain itu Colling (dalam Annishia, 2011) mengemukakan dalam bukunya mengenai teori kecelakaan kerja, sebagai berikut :

- a. Teori Domino Heinrich

Menurut teori *domino effect* H.W Heinrich, kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan: kondisi kerja, kelalaian manusia, tindakan tidak aman, kecelakaan dan cedera. Heinrich (1980) berpendapat bahwa kecelakaan pada pekerja terjadi sebagai rangkaian yang saling berkaitan. Mekanisme terjadinya kecelakaan diuraikan dengan “*Domino Sequence*” berupa :

- 1) *Ancestry and environment*, yakni pada orang yang memiliki sifat tidak baik (misalnya keras kepala) yang diperoleh karena faktor keturunan, pengaruh lingkungan dan pendidikan, mengakibatkan seorang pekerja kurang hati-hati, dan banyak membuat kesalahan.
- 2) *Fault of person*, merupakan rangkaian dari faktor keturunan dan lingkungan tersebut diatas yang menjurus pada tindakan yang salah dalam melakukan pekerjaan.
- 3) *Unsafe act and mechanical or physical hazards*, tindakan yang berbahaya disertai bahaya mekanik dan fisik lain, memudahkan terjadinya rangkaian berikutnya.
- 4) *Accident*, peristiwa kecelakaan yang menimpa pekerja. Pada umumnya disertai dengan kerugian.

- 5) *Injury*, kecelakaan mengakibatkan cedera/luka atau berat, kecacatan dan bahkan kematian.

Kelima faktor ini tersusun layaknya kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya akan roboh secara bersama. Ilustrasi ini mirip dengan efek domino yang telah kita kenal sebelumnya, jika satu bangunan roboh, kejadian ini akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lain.

Menurut Heinrich, kunci untuk mencegah kecelakaan adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman sebagai poin ketiga dari lima faktor penyebab kecelakaan. Menurut penelitian yang dilakukannya, tindakan tidak aman ini menyumbang 98% penyebab kecelakaan. Dengan penjelasannya ini, Teori Domino Heinrich menjadi teori ilmiah pertama yang menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan tidak lagi dianggap sebagai sekedar nasib sial atau karena peristiwa kebetulan. Heinrich mengemukakan bahwa untuk mencegah terjadinya kecelakaan, kuncinya adalah dengan memutuskan rangkaian sebab-akibat. Misalnya dengan membuang *hazard*, satu domino diantaranya.

b. *Teori Swiss Chess Model*

Dalam teori ini, James Reason membagi penyebab kelalaian/kesalahan manusia menjadi 4 tingkatan: 1. tindakan tidak aman (*unsafe acts*), pra-kondisi yang dapat menyebabkan tindakan tidak aman (*preconditions for unsafe acts*), pengawasan yang tidak aman (*unsafe supervision*), pengaruh organisasi (*organizational influences*). Berbeda dengan teori Domino Heinrich, *Swiss Cheese Model* memberikan informasi perihal bagaimana suatu tindakan tidak aman dapat terjadi. Informasi berikut, menunjukkan bagaimana terjadinya suatu tindakan tidak aman itu.

Types of Human Errors :

- 1) *Unsafe Act*
 - a) *Errors*
 - b) *Violations*
- 2) *Preconditions for Unsafe Acts*
 - a) *Conditions of operator*

- b) *Poor practice of operator*
- 3) *Unsafe Supervision*
 - a) *Inadequate supervision*
 - b) *Improper planning*
 - c) *Failure to correct problems*
 - d) *Supervisory violations*
- 4) *Organizational Influences Resource management*
 - a) *Organizational climate*
 - b) *Organizational process*

Dalam *Swiss Cheese Model*, *types of human errors* ini merepresentasikan lubang pada sebuah keju. Jika keempat keju ini (*unsafe act, preconditions for unsafe acts, unsafe supervisions, and organizational influences*) sama-sama mempunyai lubang, maka kecelakaan menjadi tak terhindarkan. Dalam berbagai aspek, teori ini mampu memberi banyak sumbangan atas pencegahan kecelakaan kerja. Agar kecelakaan dapat dicegah, manajemen mesti mengenali secara spesifik kemungkinan terjadinya kelalaian/kesalahan manusia pada tiap tahapan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak lagi menjadi pihak yang melulu dipersalahkan jika suatu kecelakaan terjadi. Melalui *Swiss Cheese Model*, manajemen yang justru dituntut untuk melakukan segala upaya yang diperlukan untuk melindungi karyawannya.

c. Teori Ferrel

Teori ini menjelaskan bahwa setiap kecelakaan kerja yang timbul disebabkan oleh kesalahan manusia. Menurut Ferrel, beberapa kesalahan manusia antara lain :

- 1) Kelebihan beban kerja, beban kerja dihitung sebagai penjumlahan dari tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan ditambah beban lingkungan. Faktor internal (stress dan emosi) dan faktor eksternal (instruksi tidak jelas).
- 2) Reaksi yang tidak tepat (*Inappropriate Response*), mengabaikan standar keselamatan.
- 3) Aktivitas yang tidak tepat (*Inappropriate Activity*), melakukan tugas tanpa dibekali pelatihan atau pengetahuan.

d. Teori Kecelakaan Pettersen

Model Pettersen berbeda dari model Ferrell, dimana model ini menyertakan 2 (dua) kemungkinan penyebab kecelakaan seperti yang dikemukakan dari teori domino: kesalahan manusia atau kesalahan sistem. Penyebab-penyebab kecelakaan dan atau insiden dapat bersumber dari salah satu atau keduanya. Model ini menyatakan bahwa di belakang kesalahan manusia ada 3 (tiga) kategori besar: beban yang berlebih, rangkap, dan keputusan yang keliru. Beban yang berlebih kurang lebih seperti *Ferrell Model*. Perbedaan yang utama adalah pada kategori ketiga yaitu keputusan yang keliru. Kategori ini mengajukan bahwa para pekerja sering melakukan kesalahan melalui keputusan-keputusan secara sadar atau tidak sadar. Berkali-kali pekerja akan memilih untuk mengerjakan tugas dengan tidak aman karena sederhana saja, ini lebih masuk akal dalam situasi mereka mengerjakannya dengan tidak aman daripada mengerjakannya dengan aman, dikarenakan tekanan dari teman, prioritas sistem dimana mereka berada, tekanan produksi, dan lain-lain. Teori ini mengadopsi teori Ferrell yang menyertakan kesalahan sistem disamping kesalahan manusia sekaligus mengkategorikan tiga kelompok besar penyebab kecelakaan yaitu *overload*, *ergonomic*, dan pengambilan keputusan yang salah. Pengambilan keputusan yang salah pada suatu kondisi yang disadari atau tidak bertindak tidak aman.

e. Teori *Loss Causation Model*

Loss Causation Model berisi tentang petunjuk yang memudahkan penggunaannya untuk memahami bagaimana menemukan faktor penting dalam rangka mengendalikan meluasnya kecelakaan dan kerugian termasuk persoalan manajemen. Bird dan Germain (1990) menjelaskan bahwa suatu kerugian (*loss*) disebabkan oleh serangkaian faktor-faktor yang berurutan seperti yang terdapat dalam *Loss Causation Model*, yang terdiri dari :

1) *Lack of Control* (kurang kendali)

Pengendalian adalah salah satu faktor penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan. Penyebab *lack of control* yaitu :

a) *Inadequate programme*, hal ini dikarenakan program yang tidak bervariasi yang berhubungan dengan ruang lingkup.

- b) *Inadequate programme standards*, diantaranya tidak spesifiknya standar, standar tidak jelas atau standar tidak baik.
- c) *Inadequate complianc-with standards*, diantaranya kurangnya pemenuhan standar merupakan penyebab yang sering terjadi.
- d) *Basic Causes*, Penyebab dasar terjadinya kecelakaan disebabkan oleh *personal faktor* dan *job faktor*.
- e) *Immediate Causes*, yaitu suatu kejadian yang secara cepat memicu terjadinya kecelakaan bila kontak dengan bahaya, meliputi faktor *sub-standard* dan faktor kondisi. Faktor *sub-standard* diantaranya tindakan tidak aman seperti mengoperasikan unit tanpa ijin, faktor kondisi seperti kebisingan, ventilasi iklim kerja dan lain-lain.

2.2.3 Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Secara umum, terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor fisik dan manusia. Faktor fisik, misalnya kondisi-kondisi lingkungan pekerja yang tidak aman, lantai licin, pencahayaan kurang, silau, dan sebagainya. Sedangkan faktor manusia, misalnya perilaku pekerja yang tidak memenuhi keselamatan, karena kelengahan, rasa kantuk, kelelahan, dan sebagainya. Berbagai kecelakaan kerja yang terjadi menunjukkan bahwa faktor manusia menjadi penyebab terbesar (Buntarto 2015:09). Anizar (2009:3) mengemukakan bahwa secara umum penyebab kecelakaan ada dua, yaitu faktor manusia (*unsafe action*) dan faktor lingkungan (*unsafe condition*) (lihat Tabel 2.1).

Tabel 2.1 Penyebab Kecelakaan

Faktor manusia (<i>Unsafe action</i>)	Faktor lingkungan (<i>Unsafe condition</i>)
1. Ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, yaitu	<i>Unsafe condition</i> dapat disebabkan oleh
a. Posisi tubuh yang menyebabkan mudah lelah	berbagai hal berikut :
b. Cacat fisik	1. Peralatan yang sudah tidak layak pakai
c. Cacat sementara	2. Ada api di tempat bahaya
d. Kepekaan panca indra terhadap sesuatu	3. Pengamanan gedung yang kurang standar
2. Kurang pendidikan	4. Terpapar bising
a. Kurang pengalaman	5. Terpapar radiasi
b. Salah pengertian terhadap suatu perintah	6. Pencahayaan dan ventilasi yang kurang atau berlebihan
c. Kurang terampil	7. Kondisi suhu yang membahayakan
d. Salah pengertian SOP (<i>standart Operational Procedure</i>) sehingga mengakibatkan kesalahan pemakaian alat kerja	8. Dalam keadaan pengamanan yang berlebihan
3. Menjalankan pekerjaan tanpa mempunyai kewenangan	9. Sistem peringatan yang berlebihan
4. Menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya	10. Sifat pekerjaan yang mengandung potensi bahaya
5. Mengangkut beban yang berlebihan	
6. Bekerja berlebihan atau melebihi jam kerja	

Sumber: Anizar (2009)

Sedangkan dari sumber lain menurut Sucipto (2014:82) bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut :

a. Faktor pekerjaan

1) Jam kerja

Jam waktu bekerja termasuk waktu istirahat dan lamanya bekerja.

2) Pergeseran waktu

Pergeseran waktu dari pagi, siang dan malam dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kecelakaan kerja.

b. Faktor manusia (*human Faktor*)

1) Umur pekerja

Penelitian dalam test refleks memberikan kesimpulan bahwa umur mempunyai pengaruh penting dalam menimbulkan kecelakaan akibat kerja. Golongan umur muda diatas usia 18 (delapan belas) tahun mempunyai kecenderungan untuk mendapat kecelakaan lebih rendah dibandingkan usia tua, karena mempunyai kecepatan reaksi lebih tinggi.

2) Pengalaman bekerja

Pengalaman bekerja sangat ditentukan oleh lamanya seseorang bekerja. Semakin lama dia bekerja maka semakin banyak pengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja terutama bagi pekerja yang berpengalaman kerja yang sedikit.

3) Tingkat pendidikan dan keterampilan

Pendidikan seseorang mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, demikian juga dalam menerima latihan bekerja baik praktek maupun teori termasuk diantaranya cara pencegahan ataupun cara menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

4) Lama bekerja

Lama bekerja juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini didasarkan pada lamanya seseorang bekerja dan mempengaruhi pengalaman kerjanya.

5) Kelelahan

Faktor kelelahan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja atau turunnya produktivitas kerja. Kelelahan adalah fenomena kompleks fisiologis maupun psikologis dimana ditandai dengan adanya gejala perasaan lelah dan perubahan fisiologis dalam tubuh. Kelelahan akan berakibat menurunnya kemampuan kerja dan kemampuan tubuh para pekerja.

2.2.4 Pencegahan Kecelakaan Kerja

Dalam bukunya Sucipto (2014:88) mengemukakan tentang pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan :

a. Pengamatan risiko bahaya di tempat kerja

Pengamatan risiko bahaya di tempat kerja merupakan basis informasi yang berhubungan dengan banyaknya dan tingkat jenis kecelakaan yang terjadi ditempat kerja. Ada 2 (dua) jenis tipe data untuk mengamati risiko bahaya di tempat kerja :

- 1) Pengukuran risiko kecelakaan, yaitu mengkalkulasikan frekuensi kecelakaan dan mencatat tingkat jenis kecelakaan yang terjadi sehingga dapat mengetahui hari kerja yang hilang atau kejadian fatal pada setiap pekerja.
- 2) Penilaian risiko bahaya, yaitu mengindikasikan sumber pencemaran, faktor risiko bahaya yang menyebabkan kecelakaan, tingkat kerusakan dan kecelakaan yang terjadi.

- b. Pelaksanaan SOP (Standar Operasional Prosedur) secara benar di tempat kerja

Standar Operasional Prosedur adalah pedoman kerja yang harus dipatuhi dan dilakukan dengan benar dan berurutan sesuai instruksi yang tercantum dalam SOP, perlakuan yang tidak benar dapat menyebabkan kegagalan proses produksi, kerusakan peralatan dan kecelakaan.

- c. Pengendalian faktor bahaya di tempat kerja

Sumber pencemaran dan faktor berbahaya di tempat kerja sangat ditentukan oleh proses produksi yang ada, teknik/metode yang dipakai, produk yang dihasilkan dan peralatan yang digunakan. Dengan mengukur tingkat risiko bahaya akan terjadi, maka dapat diperkirakan pengendalian yang mungkin dapat mengurangi risiko bahaya kecelakaan.

Pengendalian tersebut dapat dilakukan dengan :

- 1) *Eliminasi dan substitusi*

Menghilangkan atau mengurangi pencemaran atau risiko bahaya yang terjadi akibat proses produksi, mengganti bahan atau alat berbahaya yang digunakan dalam proses produksi dengan bahan yang lebih aman atau rendah bahayanya.

- 2) *Engineering control*

Pengendalian bahaya dapat dilakukan melalui perbaikan pada desain, penambahan peralatan dan pemasangan peralatan pengaman.

- 3) *Administrative control*

Pengendalian bahaya juga dapat dilakukan secara administratif misalnya dengan mengatur jam kerja, istirahat cara kerja atau prosedur kerja yang lebih aman.

4) Penggunaan alat pelindung diri

Pilihan terakhir untuk mengendalikan bahaya adalah dengan menggunakan atau memakai alat pelindung diri pada saat bekerja.

d. Peningkatan pengetahuan tenaga kerja terhadap keselamatan kerja

Tenaga kerja adalah sumber daya utama dalam proses produksi yang harus dilindungi untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan perlu memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja tentang pentingnya pelaksanaan keselamatan kerja saat melakukan aktivitas kerja agar mereka dapat melaksanakan budaya keselamatan kerja saat di tempat kerja. Sedangkan dalam sumber lain Nizar (2009:9) mengatakan bahwa terdapat beberapa asas pencegahan kecelakaan kerja yang dapat dilakukan baik dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan maupun oleh pihak pekerja atau tenaga kerja.

1) Manajemen Perusahaan

- a) Perusahaan melakukan evaluasi pendahuluan tentang karakteristik perusahaan sebelum dimulai oleh orang terlatih untuk mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja dan untuk membantu memilih cara perlindungan karyawan yang tepat.
- b) Memberikan pelatihan untuk karyawan sebelum diijinkan bekerja yang dapat menimbulkan potensi bahaya. Pekerja yang berpengalaman diberikan penyegaran bila diperlukan.
- c) Pemeriksaan kesehatan setidaknya dilakukan secara berkala.
- d) Memberikan demonstrasi kepada karyawan tentang pentingnya pemakaian APD dan pentingnya keselamatan kerja.
- e) Pelaksanaan *housekeeping* yang baik (penatalaksanaan yang teratur dan baik)
- f) Memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.
- g) Memberikan insentif kepada pekerja jika kecelakaan kerja dapat dikurangi sehingga dana yang dilanggar oleh perusahaan untuk biaya dampak akibat kecelakaan dapat dialihkan untuk kesejahteraan pekerja.

- 2) Tenaga Kerja
 - a) Memakai APD dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan
 - b) Menyadari betapa pentingnya keselamatan kerja
 - c) Mematuhi peraturan yang berlalaku di tempat kerja

2.3 Perilaku

2.3.1 Definisi Perilaku

Perilaku manusia pada hakekatnya adalah suatu aktivitas dari manusia itu sendiri berupa suatu tindakan. Oleh karena itu, perilaku manusia memiliki cakupan yang sangat luas, seperti berjalan, berbicara, bereaksi, berpakaian, dan lain-lain. Perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut sangat kompleks sehingga kadang-kadang kita tidak sempat memikirkan penyebab seseorang menerapkan perilaku tertentu (Wawan & Dewi, 2010).

Menurut Notoatmodjo (2012), bentuk respon perilaku terhadap stimulus perilaku dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Perilaku tertutup

Respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup. Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi pengetahuan/kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

- b. Perilaku terbuka

Perilaku terbuka adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktik yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain.

2.3.2 Prosedur Pembentukan Perilaku

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa perilaku adalah bentuk suatu respon atau tindakan individu seseorang baik terbuka ataupun tertutup. Untuk itu untuk membentuk jenis respon atau perilaku individu perlu diciptakan adanya suatu kondisi tertentu yang disebut *operant conditioning*. Menurut Skinner (dalam Wawan & Dewi2010), prosedur pembentukan perilaku dalam *operant conditioning* adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan identifikasi tentang hal-hal yang merupakan penguat atau *reinforcer* berupa hadiah-hadiah atau *reward* bagi perilaku yang akan dibentuk.
- b. Melakukan analisis untuk mengidentifikasi komponen-komponen kecil yang membentuk perilaku yang dikehendaki. Kemudian komponen tersebut disusun dalam urutan yang tepat untuk menuju kepada terbentuknya perilaku yang dimaksud.
- c. Dengan menggunakan secara urut komponen-komponen itu sebagai tujuan-tujuan sementara, mengidentifikasi *reinforcer* atau hadiah untuk masing-masing komponen tersebut.
- d. Melakukan pembentukan perilaku yang menggunakan urutan komponen yang telah tersusun itu. Apabila komponen pertama telah dilakukan maka hadiahnya diberikan. Hal ini akan mengakibatkan komponen atau perilaku (tindakan) tersebut cenderung akan sering dilakukan.

2.4 Tenaga kerja

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selain itu, menurut Siamanjuntak (dalam Irawan, 2014:19) tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

2.5 Perilaku Pekerja

Perilaku pekerja dibedakan menjadi dua, yaitu :

2.5.1 Perilaku Aman

Menurut Heinrich dalam Budiono (2003) perilaku aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Sedangkan menurut Bird & Germain (1990) perilaku aman adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden. Jadi, perilaku aman suatu perbuatan yang berfokus pada keselamatan pekerja dengan cara bertindak secara aman dan mengikuti prosedur kerja yang aman.

2.5.2 Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Menurut Heinrich (dalam Annishia, 2011) perilaku tidak aman merupakan tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap pekerja. Selain itu, Heinrich (dalam Ramli, 2010:33) mengemukakan bahwa tindakan tidak aman dari pekerja seperti tindakan tidak mau menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, melepas alat pengaman atau bekerja sambil bergurau, dan tindakan tersebut dapat membahayakan dirinya atau orang lain yang dapat berakhir dengan kecelakaan. Menurut Bird (dalam Annishia, 2011) klasifikasi tindakan tidak aman meliputi sebagai berikut :

- 1) Pengoperasian peralatan pada kecepatan yang tidak pantas.
- 2) Mengoperasikan peralatan pada otoritas yang tidak pantas.
- 3) Penggunaan peralatan yang tidak sesuai.
- 4) Penggunaan peralatan yang cacat.
- 5) Tindakan yang menyebabkan alat keselamatan tidak dapat dioperasikan.
- 6) Kegagalan memberi isyarat atau untuk menjalani/mengamankan peralatan.
- 7) Kegagalan menggunakan APD.
- 8) Penempatan peralatan/persediaan yang tidak sesuai.
- 9) Pengambilan posisi kerja yang tidak sesuai.
- 10) Memperbaiki/merawat peralatan yang sedang bergerak.

- 11) Bercanda dalam/saat bekerja.
- 12) Bekerja dibawah pengaruh alkohol.
- 13) Penggunaan obat-obat terlarang.
- 14) Merokok pada lokasi yang dilarang misalnya pada lokasi tempat bekerja.

2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman

Menurut Green (dalam Notoatmodjo, 2012:194) faktor perilaku ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu :

a. Faktor predisposisi (*Predisposing factors*)

Faktor predisposisi (*Predisposing factors*) merupakan faktor yang mempengaruhi dan mendasari terjadinya suatu perilaku. *Predisposing factors* mencakup pengetahuan, sikap, motivasi, umur, lama bekerja. Berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi tidak aman pekerja di PT. Muroco Plywood Jember dan termasuk *Predisposing factors* :

1) Pengetahuan

Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Akan tetapi perlu ditekankan, bukan berarti seseorang yang berpendidikan rendah mutlak berpengetahuan rendah pula. Hal ini mengingat bahwa peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan non formal. Pengetahuan K3 dalam hal ini adalah pengetahuan tenaga kerja mengenai kebijakan-kebijakan K3, program K3 yang ada diperusahaan, dan segala hal yang berhubungan dengan K3 baik melalui buku pedoman kerja, sosialisasi dari perusahaan, maupun media massa.

Menurut Wawan & Dewi (2010) Pengetahuan seseorang tentang suatu obyek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif, kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang, semakin banyak aspek positif dan obyek yang diketahui maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap obyek tertentu. Menurut Cahyani (dalam Halimah, 2010:137) berpedapat bahwa pengetahuan yang tidak memadai mengenai adanya risiko dan bahaya dan kecelakaan kerja akan membuat pekerja bersikap tak acuh serta mungkin ia

melakukan tindakan yang tidak aman dan merugikan keselamatan dirinya. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan melalui wawancara langsung atau kuesioner terhadap subyek penelitian atau responden (Notoatmodjo dalam Halimah, 2010:139).

Dalam sumber lain, Menurut Jusuf (dalam Aziz, 2014) Pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang baik serta pengalaman kerja yang lama dimiliki oleh tenaga kerja, maka bahaya-bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja sangat diperhatikan. Pekerja yang hanya diberi pengenalan tentang bahaya-bahaya kecelakaan dan penyakit-penyakit akibat kerja yang bersifat pasif hanya teori dan tanpa dilakukan praktek, maka usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat ditetapkan atau dilaksanakan. Oleh karena itu usaha K3 dimulai sejak tingkat latihan kepada tenaga kerja supaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) benar-benar diterapkan saat bekerja.

2) Sikap

Menurut Notoatmodjo (2012) sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek. Newcomb salah seorang ahli psikologis juga menyatakan bahwa sikap itu merupakan suatu kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Sikap itu masih merupakan reaksi tertutup, bukan merupakan reaksi terbuka atau tingkah laku yang terbuka. Sikap merupakan kesiapan untuk reaksi terhadap obyek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap obyek.

Menurut Asfahl (dalam Winarsunu, 2008:69) sikap adalah determinan paling penting dalam keselamatan kerja. Sebagaimana juga *The Metropolitan Life Insurance Company* yang mengklasifikasikan sebab-sebab kecelakaan kerja yang dialami pekerja pada perusahaan kereta api, melaporkan bahwa dari 17 faktor yang menjadi penyebab kecelakaan kerja, kesalahan dalam sikap merupakan penyebab utama, dan dibawahnya adalah kegagalan dalam mengenal potensi bahaya, kegagalan dalam membuat pertimbangan kecepatan dan jarak, implusif,

tidak tanggung jawab, kegagalan dalam perhatian, kekuatan dan nervous, sampai faktor kurang pengalaman (Siegel dalam Winarsunu, 2008).

Beberapa penelitian tentang sikap terhadap keselamatan kerja antara lain dilakukan oleh Olearnik dan Canter pada tahun 1988 kepada pekerja yang berbeda di perusahaan yang memiliki catatan tingkat kecelakaan kerja rendah, sedang, dan tinggi, dimana diketahui bahwa angka-angka kecelakaan kerja tersebut memiliki korelasi yang signifikan dengan sikap terhadap keselamatan kerja. Sikap pekerja terhadap keselamatan kerja terlihat kurang positif pada perusahaan-perusahaan yang angka kecelakaan kerjanya tinggi daripada yang kecelakaan kerjanya rendah. Pengukuran sikap meliputi komitmen pada keselamatan teman sekerja, kecelakaan, aturan bekerja yang aman, pencegahan, pemahaman pada keselamatan kerja, pemahaman pada pekerjaan, dan supervise. Donald dan kawan-kawannya di unit penelitian keselamatan kerja di *University of Survey* pada tahun 1994, mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan angka kecelakaan kerja (Winarsunu, 2008:70).

Menurut Ajzen (dalam Winarsunu, 2008:71) menyatakan bahwa sikap merupakan konstruk hipotetik yang dapat diukur secara langsung, oleh karenanya harus disimpulkan dari respon-respon pengukuran yang dapat diamati. Respon sikap dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu :

- a) Respon kognitif, yaitu respon yang menggambarkan persepsi dan informasi tentang obyek sikap.
- b) Respon afektif, yaitu respon yang menggambarkan penilaian dan perasaan terhadap obyek sikap.
- c) Respon konatif, merupakan kecenderungan perilaku, intensi, komitmen dan tindakan yang berhubungan dengan obyek sikap.

Dengan demikian yang dimaksud dengan sikap terhadap keselamatan kerja adalah taraf konatif, afektif, dan konatif seseorang pekerja terhadap keselamatan kerja.

Reamer (dalam Winarsunu, 2008:71) mengemukakan bahwa untuk melakukan pengukuran pada taraf kognitif, afektif, dan konatif terhadap keselamatan kerja digunakan kerangka berpikir tentang sikap terhadap

keselamatan kerja, dimana indikasi tinggi rendahnya sikap terhadap keselamatan kerja dapat dilihat dari keputusan untuk mendukung atau tidak mendukung keselamatan kerja setelah pekerja mengalami pertentangan atau konflik antara kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara aman tetapi tidak menyenangkan di satu sisi berhadapan dengan tuntutan untuk memuaskan kebutuhan yang menyenangkan tetapi dilakukan secara tidak aman.

Bird (dalam Winarsunu, 2008:71) telah mendata bahwa terdapat enam konflik kebutuhan yang dapat menentukan sikap seseorang terhadap keselamatan kerja, yaitu sebagai berikut :

a) *Safety Versus Saving Time*

Jika cara-cara yang selamat membutuhkan lebih banyak waktu daripada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk menghemat waktu. Semakin tinggi keuntungan yang didapat dari menghemat waktu tersebut, akan semakin tinggi ia mengambil risiko dengan cara yang tidak aman tersebut. Seseorang ingin menghemat waktu untuk beberapa alasan, yaitu untuk memperoleh pendapatan tambahan, memperoleh kepuasan karena melakukan pekerjaan dengan lebih cepat, kepentingan sosial, atau hanya sekedar untuk menunjukkan bahwa pekerjaan dapat dikerjakannya dengan sangat mudah. Kebutuhan untuk menghemat waktu menyebabkan tindakan-tindakan yang tidak selamat.

b) *Safety Versus Saving Effort*

Jika cara-cara yang selamat membutuhkan banyak pekerjaan dari pada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk menghemat tenaga atau usaha. Semakin tinggi pengurangan pada usaha semakin kuat motivasi untuk mengambil risiko. Seseorang cenderung mengambil jalan pintas dan jalan termudah. Seseorang akan memilih cara yang aman atau selamat yang melibatkan banyak pekerjaan hanya jika risiko yang ada pada cara yang mudah lebih besar dari pada yang aman, atau mereka menghendaki tidak ada masalah dengan pimpinannya.

c) *Safety Versus Comfort*

Jika cara-cara yang aman kurang nyaman dibandingkan dengan cara-cara yang tidak nyaman, untuk menghindari ketidaknyamanan. Semakin tinggi ketidaknyamanan yang berhubungan dengan cara-cara yang aman, semakin tinggi godaan untuk memilih yang lebih nyaman, yaitu cara yang tidak aman. Sebagaimana seseorang yang telah banyak memiliki pengalaman menggunakan perlengkapan pelindung diri mengetahui bahwa nyaman dan tidak nyaman penggunaan perlengkapan tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap seseorang pada keselamatan kerja.

d) *Safety Versus Getting Attention*

Jika cara yang tidak aman menarik lebih banyak perhatian dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman. Semakin banyak jumlah perhatian yang diperoleh melalui cara yang tidak aman, semakin kuat kecenderungan untuk memilih cara yang tidak aman. Seseorang melakukan cara-cara yang tidak aman untuk pamer keberanian, meskipun risiko kecelakaan sangat tinggi.

e) *Safety Versus Independence*

Jika cara-cara yang tidak aman memberikan lebih banyak kebebasan untuk melakukan dan dibolehkan oleh atasan dari pada cara-cara yang aman, maka seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk memanfaatkan kebebasannya tersebut. Seseorang berperilaku dengan cara-cara yang tidak aman hanya karena itulah memang cara-cara mereka dalam melakukan sesuatu.

f) *Safety Versus Grup Acceptance*

Jika cara-cara yang tidak aman lebih diterima atau direstui oleh kelompok dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara-cara yang tidak aman, untuk memperoleh atau memelihara penerimaan kelompok. Semakin tinggi penolakan kelompok pada cara yang aman, semakin kuat memotivasi untuk memilih cara yang tidak aman. Keinginan memperoleh penerimaan kelompok adalah sangat kuat dimana hal ini biasanya mengalahkan rasa takut pada risiko dan kecelakaan.

Menurut Mueller (dalam Halimah, 2010:141-142) untuk memahami sikap, terdapat beberapa metode yang dapat digolongkan ke dalam metode-metode langsung dan metode tidak langsung, dan terdapat bagi metode yang memakai tes tersusun dan tidak tersusun. Metode langsung adalah metode dimana orang itu secara langsung dimintai pendapat atau anggapannya mengenai obyek tertentu. Metode ini lebih mudah pelaksanaannya, akan tetapi kurang dapat dipercaya daripada metode tidak langsung. Pada metode tidak langsung, orang diminta supaya menyatakan dirinya mengenai obyek sikap yang diselidiki, tetapi tidak secara langsung. Cara ini lebih sulit dilaksanakan, tetapi lebih mendalam. Selanjutnya, metode pengukuran sikap pada metode tidak langsung yang dapat digunakan adalah :

a) Skala *Likert*

Mengukur sikap seseorang adalah mencoba menempatkan posisinya pada suatu continuum afektif berkisar dari negatif hingga ke sangat negatif terhadap suatu obyek sikap. Dalam teknik perskala *likert*, kuantifikasi ini dilakukan dengan pencatatan penguatan respon untuk pernyataan kepercayaan positif dan negatif tentang obyek sikap.

b) Skala Thurstone

Thurstone mengembangkan tiga bagian teknik perskalaan sikap, yaitu metode perbandingan pasangan, metode interval pemunculan sama, dan metode interval berurutan (atau aturan dikotom). Ketiga metode itu menggunakan pertimbangan jalur duga-dugaan (yang menjadi tanggung jawab setiap orang) menganggap kemustarian yang relatif (kepositifan) pernyataan sikap terhadap obyek sikap. Nilai-nilai kemustarian untuk setiap pernyataan diolah dari pertimbangan dugaan itu dan skala butir-butirnya dipilih berdasarkan kepada bagian terbesar dari nilai-nilainya itu.

c) Skala Guttman

Lousie Guttman memperkenalkan suatu desain prosedur perskalaan untuk menghasilkan skala-skala multi dimensional yang ketat. Butir-butir skala Guttman disusun berdasarkan derajat kepositifan, seperti juga butir skala *Thurstone*. Yang membuat unik skala ini adalah tekanan ekstrim pada unidimensional.

3) Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan secara sadar. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik. Menurut Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan nampak melalui: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Menurut Khoiri (2013:12) motivasi bagi pegawai bukan hanya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai saja, namun juga memiliki tujuan lain seperti meningkatnya gairah kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, kedisiplinan kerja, hubungan kerja yang baik, kreativitas, loyalitas karyawan, kesejahteraan, rasa tanggung jawab, dan efisiensi penggunaan alat-alat kerja.

Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Griffin (dalam Halimah, 2010:230) mengemukakan bahwa pengetahuan, motivasi

dan keterampilan dianggap sebagai faktor penentu kinerja selamat. Jika individu tidak memiliki pengetahuan, motivasi, dan keterampilan yang memadai untuk memenuhi peraturan keselamatan atau berpartisipasi dalam aktivitas keselamatan maka dia tidak akan mampu untuk menampilkan perilaku yang aman dan selamat.

Mangkunegara (2005:61), mengemukakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi pekerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, selain itu pegawai akan merasa termotivasi dan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Membicarakan permasalahan-permasalahan di tempat kerja tentunya ada kaitannya dengan motivasi pekerja itu sendiri. Menurut Riniwati (2011:40) terdapat teori-teori yang mendasari pemberdayaan yang didalamnya ada unsur motivasi lain, salah satunya adalah teori motivasi kerja pegawai (Model Abraham Maslow) :

Teori Maslow membahas tentang kebutuhan manusia. Salah satunya Maslow mengemukakan bahwa jika kebutuhan manusia pada level bawah terpenuhi maka manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan pada level lebih atas. Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2009:154-156) bahwa terdapat lima hirarki kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut:

(1) *Physiological Needs*

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

(2) *Safety and Security Needs*

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk: (1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan (2) Kebutuhan akan kemananan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

(3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (1) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*); (2) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*); (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*); (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

(4) *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

(5) *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

(1) Umur

Menurut Hurlock (dalam Halimah, 2010) semakin tua usia seseorang akan mengalami penurunan fungsi fisiologis, fungsi batin, dan fisik sehingga kemampuan untuk menyerap ilmu juga menurun jika dibandingkan golongan usia muda. Jika seseorang makin bertambah usianya, maka cenderung cepat puas karena tingkat kedewasaan teknis maupun kedewasaan psikologis. Artinya, semakin bertambah usianya maka semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa yaitu semakin bijaksana, semakin mampu berfikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari dirinya sendiri, dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis (Siagian dalam Halimah, 2010). Selain itu, menurut Cece (dalam Hellyanti 2009:28) menyatakan bahwa umur bila dikaitkan dengan kedewasaan psikologis seseorang walaupun belum pasti bertambahnya usia akan bertambah pula kedewasaannya. Namun umumnya dengan bertambahnya usia akan semakin rasional, makin mampu mengendalikan emosi dan makin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang membahayakan. Berdasarkan penelitian kerja, pekerja muda yang berusia 18-22 tahun yang mencakup 7,35% dari seluruh angkatan kerja, menyumbang 10,62% dari total keseluruhan kecelakaan kerja (Sumakmur dalam Hellyanti 2009:28).

(2) Lama Bekerja

Seseorang pekerja yang senantiasa diberi rangsangan dengan kerja yang baru dan kreatif akan mudah mengingat yang kemudian dijadikan pola kerja kesehariannya. Penilaian dan pembimbingan akan sangat berpengaruh pada pengembangan. Kinerja melalui proses interaksi sosial yang berkesinambungan. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalamannya. Berdasarkan pengalamannya, seseorang akan mendapat pelajaran bagaimana ia dapat bekerja

secara aman (Cece dalam Hellyanti 2009:29). Menurut Robbins (dalam Septiana, 2014) Masa kerja bisa diekspresikan sebagai suatu pengalaman kerja. Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman-pengalaman yang didapat seseorang selama menjalankan pekerjaannya, dimana pekerja yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Menurut Suma'mur (dalam Septiana, 2014) menyatakan bahwa pengalaman seseorang untuk mengenal bahaya di tempat kerja akan semakin membaik seiring dengan bertambahnya usia dan masa kerja, sehingga pada pekerja lama akan lebih mengenal titik-titik bahaya pada tempat kerja mereka yang pada akhirnya dapat meminimalkan terjadinya kesalahan (*error*) yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

b. Faktor pendukung (*Enabling factors*)

Faktor pendukung (*Enabling factors*) merupakan faktor yang memungkinkan untuk terjadinya suatu perilaku. *Enabling factors* mencakup lingkungan fisik; ketersediaan fasilitas dan sarana kesehatan; akses terhadap pelayanan kesehatan meliputi jarak dan biaya; adanya peraturan-peraturan dan komitmen masyarakat dalam menunjang suatu perilaku. *Enabling factors* pada hakikatnya mendukung atau memungkinkan terwujudnya suatu perilaku kesehatan. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman pekerja di PT. *Plywood Jember* dan termasuk *Enabling factors* :

1) Ketersediaan APD (alat pelindung diri)

Menurut Sahab (dalam Annishia, 2011) mengemukakan bahwa sistem yang didalamnya terdapat manusia (sumber dan manusia) dan fasilitas merupakan salah satu hal yang penting dalam mewujudkan penerapan keselamatan di tempat kerja. Penggunaan APD merupakan alternatif yang paling terakhir dalam Hirarki pengendalian bahaya. Lebih baik mendahulukan tempat kerja yang aman, daripada pekerjaan *safety* karena tempat kerja yang memenuhi standar keselamatan lebih menjamin terselenggaranya perlindungan bagi tenaga kerja. Selain itu Roughthon juga mengemukakan (dalam Annishia, 2011) bahwa pekerja mungkin menolak untuk menggunakan APD karena APD tersebut menimbulkan

ketidaknyamanan dan menambah beban *stress* pada tubuh. *Stress* ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau sulit untuk bekerja.

2) Pelatihan Keselamatan Kerja

Menurut Kaswan (dalam Wahyudi, 2013:3) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Selain itu program pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

3) Peran Pengawas atau Supervisi

Menurut Roughton (dalam Sirait, 2012) kelemahan dari peraturan keselamatan adalah hanya berupa tulisan yang menyebutkan bagaimana seseorang bisa selamat, tetapi tidak mengawasi tindakan aktivitasnya. Pekerja akan cenderung melupakan kewajibannya dalam beberapa hari atau minggu. Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan untuk menegakkan peraturan di tempat kerja. Menurut Roughton (dalam Sirait, 2012) beberapa tipe individu yang harus terlibat dalam mengawasi tempat kerja yaitu :

a) Pengawas (*Supervisor*)

Setiap pengawas yang ditunjuk harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu mengenai bahaya yang mungkin akan ditemui dan juga pengendaliannya.

b) Pekerja

Hal ini merupakan salah satu cara untuk melibatkan pekerja dalam proses keselamatan. Setiap pekerja harus mengerti mengenai potensi bahaya dan cara melindungi diri dan rekan kerjanya dari bahaya tersebut. Mereka yang terlibat dalam pengawasan membutuhkan pelatihan dalam mengenali dan mengendalikan potensi *hazard*.

c) *Safety Professional*

Safety Professional harus menyediakan bimbingan dan petunjuk tentang metode inspeksi. *Safety Professional* dapat diandalkan untuk bertanggung jawab terhadap kesuksesan atau permasalahan dalam program pencegahan dan pengendalian bahaya.

c. Faktor pendorong (*Reinforcing factors*)

Faktor pendorong (*Reinforcing factors*) merupakan faktor yang memperkuat (atau terkadang memperlunak) untuk terjadinya suatu perilaku. (*Reinforcing factors*) mencakup peraturan keselamatan, promosi keselamatan kerja, dan peran rekan kerja. Berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember dan termasuk (*Reinforcing factors*):

1) Peraturan Keselamatan

Menurut Notoatmodjo (dalam Sirait, 2012) menyebutkan salah satu strategi perubahan perilaku adalah dengan menggunakan kekuatan atau kekuasaan misalnya peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang harus dipatuhi oleh anggota masyarakat. Cara ini menghasilkan perilaku yang cepat, akan tetapi perubahan tersebut belum tentu akan berlangsung lama karena perubahan perilaku yang terjadi tidak atau belum didasari oleh kesadaran sendiri. Menurut Goestch (dalam Sirait, 2012) secara umum kewajiban manajemen dalam peraturan keselamatan dapat dirangkum sebagai berikut:

- a) Manajemen harus memiliki peraturan yang memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.
- b) Manajemen harus memastikan bahwa setiap pekerjanya memahami peraturan tersebut.
- c) Manajemen harus memastikan bahwa peraturan tersebut dilaksanakan secara obyektif dan konsisten.

2) Promosi Keselamatan Kerja

Promosi Keselamatan Kerja adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran serta perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, properti, dan lingkungan (George dalam Hellyanti,

2009:37). Menurut Soekidjo (dalam Hellyanti, 2009:37) berpendapat bahwa media promosi adalah alat bantu untuk menyampaikan informasi. Berdasarkan fungsinya sebagai penyalur pesan-pesan media dibagi menjadi 3, yaitu :

a) Media Cetak

Media cetak sebagai alat bantu menyampaikan pesan-pesan sangat bervariasi, antara lain sebagai berikut :

- (1) *Booklet* ialah suatu media untuk menyampaikan pesan-pesan dalam bentuk buku, baik berupa tulisan maupun gambar.
- (2) *Leaflet* ialah suatu media untuk menyampaikan pesan-pesan melalui lembaran yang dilipat. Isi informasi dapat dalam bentuk kalimat maupun gambar, atau kombinasi.
- (3) *Flyer* bentuknya seperti *leaflet* tetapi tidak dilipat.
- (4) *Flip Chart* biasanya dalam bentuk buku dimana tiap lembaran baliknya berisi kalimat sebagai pesan atau informasi yang berkaitan dengan gambar tersebut.
- (5) Rubrik atau tulisan-tulisan pada surat kabar atau majalah yang membahas suatu masalah.
- (6) Poster ialah bentuk media cetak yang berisi pesan-pesan berupa peringatan kepada pekerja untuk bekerja dengan aman dan sehat. Lokasi pemasangan poster sebaiknya di tempat yang mencolok sehingga orang tertarik untuk melihatnya, penerangan baik, dan tidak terganggu oleh lalu lintas.
- (7) Rambu-rambu K3, membantu meningkatkan keselamatan dan kesehatan serta dapat dipakai untuk mengurangi kebiasaan buruk yang banyak ditemukan. Untuk menunjukkan keuntungan umum bekerja secara aman, atau untuk memberi nasehat atau instruksi atas hal-hal tertentu secara mendetail. Rambu-rambu K3 harus dipasang pada tempat dimana pekerja menghabiskan waktu kerja menghabiskan waktu mereka bila tidak sedang bekerja dan dipasang pada tempat-tempat yang memang harus dipasang tanda karena tempat itu memang rawan sekali bagi pekerja.

(8) Foto-foto yang mengungkapkan informasi K3

(a) Media Elektronik

Media elektronik sasaran untuk menyampaikan pesan-pesan atau informasi-informasi yang beda jenisnya, Antara lain televisi, radio, video, *slide*, dan film strip.

(b) Media Papan (*Billboard*)

((1)) *Poster/billboard*

Poster didesain oleh *designer* dan kemudian dicetak untuk ditempel di papan. Dipasang di lokasi seperti pemasangan *wallpaper*.

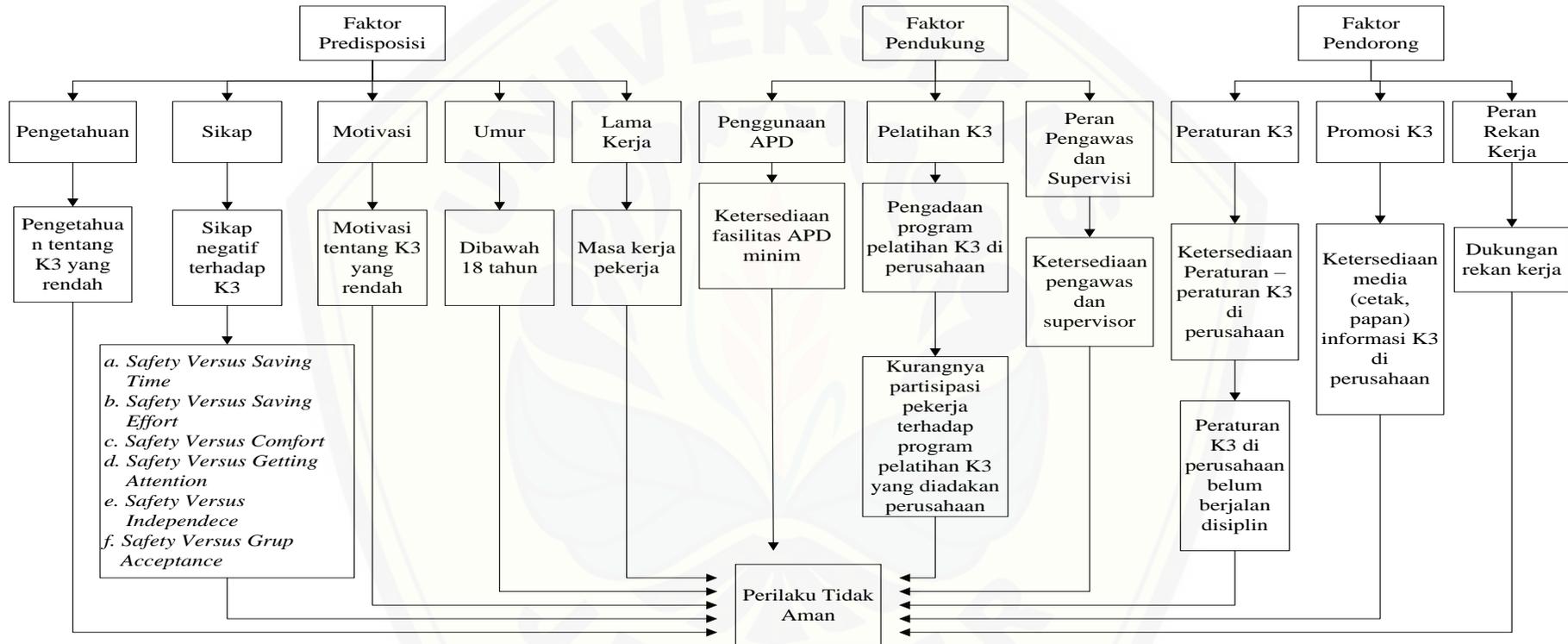
((2)) *Painted bulletin*

Painted bulletin biasanya langsung digambar di tempat, misal : sebuah sisi dari gedung tertentu, atap, bahkan dapat digambarkan di *fireboard*.

3) Peran Rekan Kerja

Seringkali pekerja berperilaku tidak aman karena rekan kerjanya juga berperilaku tidak aman pula. Menurut Geller (dalam Halimah, 2010) menyebutkan bahwa rekan kerja semakin meningkat saat semakin banyak orang terlibat dalam perilaku tertentu, dan saat anggota grub yang berperilaku tertentu terlihat relatif kompeten atau berpengalaman.

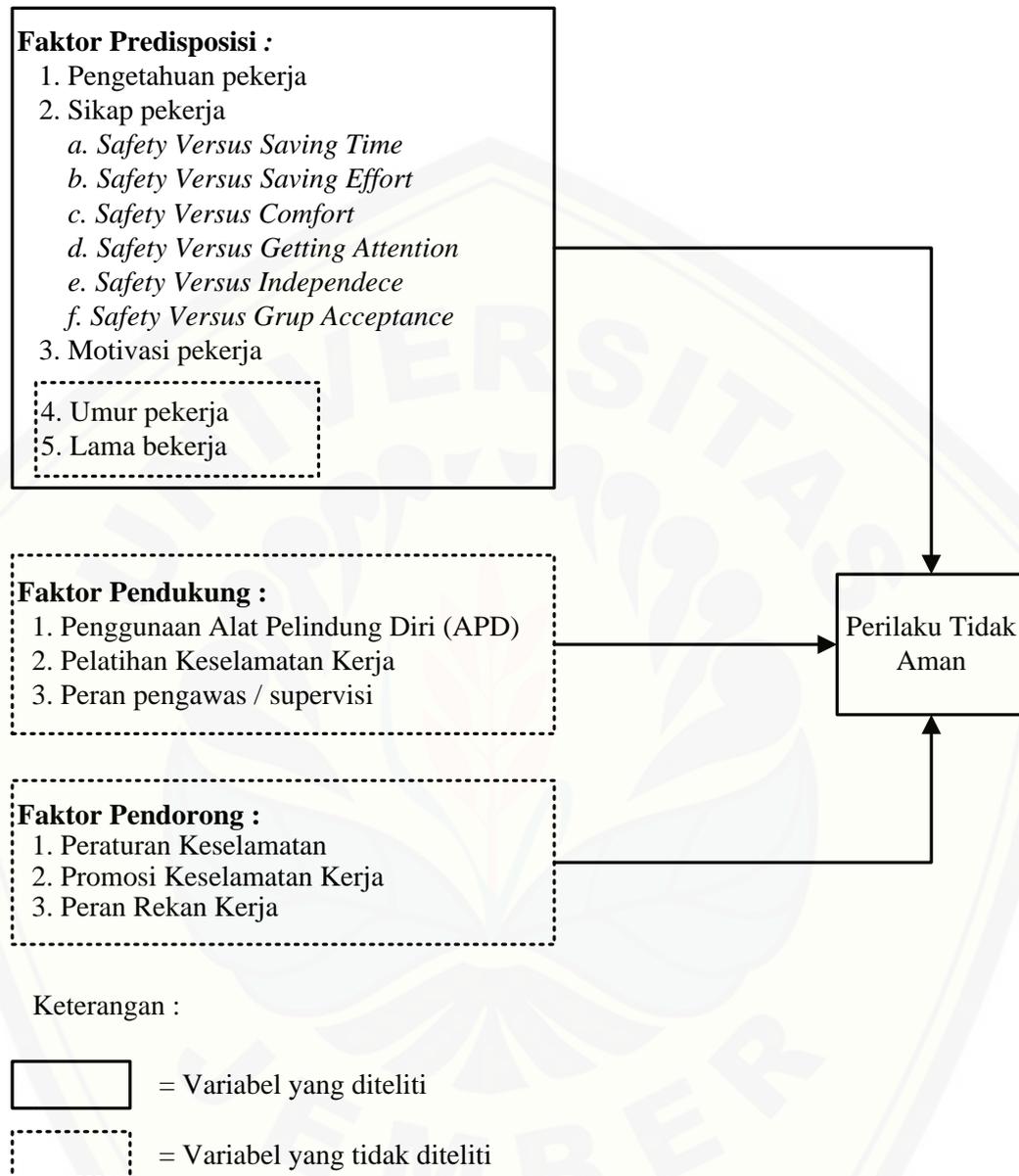
2.7 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Lawrence Green (1980), Bird (2008)

2.8 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual terdapat faktor yang berhubungan dengan terjadinya perilaku tidak aman. Peneliti ingin mengkaji beberapa variabel atau faktor yang penting, sesuai dengan kondisi dan kemungkinan untuk diteliti di PT. Muroco *Plywood* Jember. Berdasarkan bagan kerangka konseptual, peneliti akan meneliti hubungan antara variabel pengetahuan pekerja, sikap pekerja dalam

bekerja, dan motivasi pekerja dengan perilaku tidak aman (Green, 2012). Pada kerangka konseptual, variabel-variabel independen tersebut akan di analisis sesuai dengan tujuan peneliti yang dihubungkan dengan variabel dependen yakni perilaku tidak aman, sehingga dari peneliti akan didapatkan hasil yang dapat menunjukkan bagaimana posisi faktor tersebut terhadap terjadinya perilaku tidak aman di PT. Muroco *Plywood* Jember.

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 12:64). Hipotesis pada penelitian ini adalah :

- a. Terdapat hubungan antara pengetahuan pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.
- b. Terdapat hubungan antara sikap pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.
- c. Terdapat hubungan antara motivasi pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan desain *cross sectional* untuk mencari hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek) dengan melakukan pengukuran sesaat. Tidak semua subyek harus diperiksa pada hari ataupun saat yang sama, namun variabel risiko dan efek tersebut diukur berdasarkan keadaan atau statusnya pada saat observasi, jadi pada desain *cross sectional* tidak ada prosedur *follow-up*. Selain itu hubungan waktu antara faktor risiko dan efek tidak selalu tergambar dari data yang terkumpul (Sastroasmoro dan Ismael, 2014:31).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Muroco *Plywood* Jember. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2016-Agustus 2017 terhitung dari pelaksanaan seminar proposal hingga pelaksanaan ujian skripsi.

3.3 Penentuan populasi dan sampel

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di seluruh unit produksi PT. Muroco *Plywood* Jember sebanyak 258 tenaga kerja. Jumlah unit kerja di PT. Muroco *Plywood* Jember sebanyak 4 unit.

3.3.2 Sampel penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu. Data yang didapatkan dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili populasi (Sugiyono, 2014:81). Sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)N}{d^2(N-1) + Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)}$$

Keterangan:

n : besar sampel minimum

$Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}$: nilai distribusi normal baku pada tingkat kepercayaan 95% (1- α) yaitu 0,05 sebesar 1,96

P : harga proporsi kasus menurut studi pendahuluan sebesar 0,08, yang didapat dari perbandingan jumlah pekerja yang berperilaku tidak aman dengan jumlah keseluruhan pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember

N : besar populasi

d : taraf kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu 8%

Pengambilan sampel dari jumlah populasi sebanyak 258 tenaga pekerja dengan menerapkan rumus diatas maka diperoleh sampel sebesar:

$$n = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)N}{d^2(N-1) + Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,08 (1 - 0,08) \times 258}{0,08^2(258 - 1) + 1,96^2 \times 0,08 (1 - 0,08)}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,0736 \times 258}{0,0064 \times 257 + 3,8416 \times 0,0736}$$

$$n = \frac{72,95}{1,64 + 0,28}$$

$$n = \frac{72,95}{0,9225}$$

$$n = 79$$

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling bertahap, yaitu *cluster* sampling kemudian dilanjutkan dengan teknik Simple Random Sampling pada setiap pekerja. *Cluster* sampling dengan membagi populasi sebagai *cluster-cluster* kecil, lalu pengamatan dilakukan pada sampel *cluster* yang dipilih secara random. Simple Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2014:82). PT.Muroco Plywood Jember memiliki beberapa unit kerja, unit-unit tersebut yaitu unit rotari; unit lakban/*finishing*; unit HPD; unit borongan, unit turun log, unit sawmill, unit pengukupan kulit. Jumlah PSU dalam sampel dicari dengan rumus berikut:

$$f = \frac{m}{M} \text{ atau } m = f.M$$

Keterangan:

F : *sample fraction*

m : jumlah PSU

M : jumlah total PSU

$$m = f . M$$

$$m = 0,5 \times 4$$

$$m = 2$$

Peneliti memilih *primary sample unit* (PSU) berdasarkan unit yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, hal ini didapatkan dari laporan kecelakaan kerja dari PT.Muroco Plywood Jember. Peneliti kemudian mengambil sampel secara random di setiap 2 unit produksi yang terpilih dengan alokasi proporsional menggunakan rumus sebagai berikut:

$$nh = \frac{Nh}{N}n$$

Keterangan:

n = ukuran (total) sampel

N = ukuran (total) populasi

N_h = ukuran setiap strata populasi

n_h = ukuran setiap strata sampel

Tabel 3.1 Primary Sample Unit dari unit produksi kerja terpilih di PT.Muroco *Plywood* Jember

Unit produksi kerja	N_h	N	n	$nh = \frac{Nh}{N}n$
Rotari	27	139	79	15
Repair/Lakban	112	139	79	64
Total PSU				79

3.4 Variabel dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:38). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan perilaku tidak aman. Variabel independen merupakan pengetahuan, sikap, dan motivasi.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan konsep penelitian dalam bentuk istilah yang operasional dengan maksud agar tidak ada makna ganda dari istilah yang digunakan dalam penelitian. Maka semua konsep dan variabel yang digunakan harus didefinisikan dengan jelas sehingga kemungkinan terjadinya kerancuan dalam pengukuran variabel, analisis data, interpretasi hasil serta simpulan dapat dihindarkan (Sastroasmoro dan Ismael, 2014:60). Definisi operasional yang diberikan kepada variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala data
Variabel Dependen					
1.	Perilaku tidak aman	Tindakan yang dilakukan pekerja sehubungan dengan perilaku tidak aman di tempat kerja	Observasi dilakukan dengan metode <i>check list</i> dan dilaksanakan dengan melihat perilaku tidak aman sebanyak 3 kali, pada saat pekerja memulai bekerja, saat sedang bekerja, dan ketika pekerja hendak pulang kerja.	Pada lembar observasi perilaku tidak aman terdapat 12 indikator. Penilaian : a. Jawaban ya nilai 1 b. Jawaban tidak nilai 0 Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara mencentang/ <i>check list</i> , setelah peneliti mengobservasi perilaku pekerja di tempat penelitian. Jumlah skor yaitu : a. Maksimal = 12 b. Minimal 0 Kategori : a. Aman (skor 0) b. Tidak aman (skor 1-12)	Nominal
Variabel Independen					
2.	Pengetahuan pekerja	Informasi yang diketahui pekerja mengenai bahaya dan risiko di tempat kerja serta pengendaliannya	Wawancara	Kuesioner pengetahuan pekerja dengan 12 pertanyaan. Penilaian: a. Jawaban benar nilai 1 b. Jawaban salah nilai 0 Jumlah skor yaitu: a. Maksimal = 12 b. Minimal = 0 Rentang = nilai maks – nilai min = 12 – 0 = 12 Banyak kelas = 3 Panjang kelas = rentang/banyak kelas = 12/3 = 4 Sehingga skor total perilaku kerja responden dilihat dari banyaknya jumlah skor diperoleh dari kategori: a. Kurang (jika skor total 0-4) b. Cukup (jika skor total 5-8) c. Baik (jika skor total 9-12)	Ordinal
3.	Sikap pekerja	Respon secara positif atau negatif terhadap perilaku tidak aman	Wawancara	Kuesioner perilaku kerja dengan 12 pertanyaan. Penilaian: a. Sangat setuju = 4 b. Setuju = 3 c. Tidak setuju = 2	Nominal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala data
		<p>a. <i>Safety Versus Saving Time</i> yaitu : Jika cara-cara yang selamat membutuhkan lebih banyak waktu daripada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk menghemat waktu.</p> <p>b. <i>Safety Versus Saving Effort</i> yaitu : Jika cara-cara yang selamat membutuhkan banyak pekerjaan dari pada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk menghemat tenaga atau usaha.</p> <p>c. <i>Safety Versus Comfort</i> yaitu : Jika cara-cara yang aman kurang nyaman dibandingkan dengan cara-cara yang tidak nyaman, untuk menghindari ketidaknyamanan. Semakin tinggi ketidaknyamanan yang berhubungan dengan cara-cara yang aman, semakin tinggi godaan untuk memilih yang lebih nyaman, yaitu cara yang tidak aman.</p> <p>d. <i>Safety Versus Getting Attention</i> yaitu : Jika cara yang tidak aman menarik lebih banyak perhatian</p>		<p>d. Sangat tidak setuju = 1 Jumlah skor: a. Maksimal = 48 b. Minimal = 12 Selanjutnya dari range 0-48 dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu negatif dan positif. Panjang kelas interval pada masing-masing kategori berdasarkan aturan distribusi frekuensi dengan perhitungan: Rentang = nilai maks – nilai min = 48 – 12 = 36 Banyak kelas = 2 Panjang kelas = rentang/banyak kelas = 36/2 = 18 Sehingga skor total perilaku kerja responden dilihat dari banyaknya jumlah skor diperoleh dari kategori: a. Positif (jika skor 12-30) b. Negatif (jika skor 31-48)</p>	

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala data
		<p>dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman.</p> <p>e. <i>Safety Versus Independece</i> yaitu : Jika cara-cara yang tidak aman memberikan lebih banyak kebebasan untuk melakukan dan dibolehkan oleh atasan dari pada cara-cara yang aman, maka seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk memanfaatkan kebebasannya tersebut.</p> <p>f. <i>Safety Versus Grup Acceptance</i> yaitu : Jika cara-cara yang tidak aman lebih diterima atau direstui oleh kelompok dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara-cara yang tidak aman, untuk memperoleh atau memelihara penerimaan kelompok.</p>			
4.	Motivasi pekerja	Suatu dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya perilaku aman	Wawancara	<p>Kuesioner motivasi kerja dengan 25 pertanyaan.</p> <p>Penilaian:</p> <p>a. Sangat setuju = 4</p> <p>b. Setuju = 3</p> <p>c. Tidak setuju = 2</p> <p>d. Sangat tidak setuju = 1</p> <p>Jumlah skor yaitu:</p> <p>a. Maksimal = 100</p> <p>b. Minimal = 25</p> <p>Rentang = nilai maks – nilai min</p> <p>= 100 – 25</p> <p>= 75</p>	Nominal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala data
				Banyak kelas = 2 Panjang kelas = rentang/banyak kelas = $75/2$ = 37,5 = 38 Sehingga skor total perilaku kerja responden dilihat dari banyaknya jumlah skor diperoleh dari kategori: a. Lemah (jika skor total 25-63) b. Kuat (jika skor total 64-100)	

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya (Supranto, 2000:10). Data primer dalam penelitian ini adalah data responden hasil wawancara berupa faktor pengetahuan pekerja, sikap pekerja, dan motivasi pekerja.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain, dan biasanya dalam bentuk publikasi (Supranto, 2000:10). Data sekunder pada penelitian ini adalah data jumlah dan daftar nama tenaga kerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

3.6 Teknik dan Alat Perolehan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan pengamatan (observasi).

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden. Data yang dikumpulkan dapat bersifat fakta, sikap, pendapat, keinginan, dan pengalaman (Budiarto, E. 2002:13).

Wawancara yang dilakukan merupakan tipe wawancara terpimpin karena wawancara dilakukan berdasarkan pedoman-pedoman berupa kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran pengetahuan, sikap, motivasi pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

b. Observasi

Observasi adalah suatu prosedur yang terencana, yang antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah dan taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti (Notoadmodjo, 2012:131). Observasi dengan metode *check list*, observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran perilaku tidak aman di PT. Muroco *Plywood* Jember.

3.6.2 Alat Perolehan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen daftar wawancara (kuesioner) yang digunakan untuk memandu jalannya wawancara. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014:142). Kuisisioner dalam penelitian ini mencakup identitas responden, pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, sikap, dan motivasi pekerja PT. Muroco *Plywood* Jember.

3.7 Teknik Penyajian Data dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Penyajian Data

Penyajian data dilakukan untuk memahami dan menganalisis hasil penelitian agar mudah dicari pemecahannya dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Cara penyajian data dapat dilakukan berupa tulisan, tabel maupun grafik. Penyajian data harus dibuat dengan sederhana dan jelas agar mudah dibaca

dan dipahami (Budiarto, E. 2002:41). Teknik penyajian data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk teks, tabel dan grafik.

3.7.2 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:147). Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program lunak pengolah data dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Proses analisis melibatkan dua metode statistik yaitu univariabel dan bivariabel.

a. Analisis univariat

Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian baik variabel dependen maupun variabel independen. Analisis ini menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari variabel dependen dan independen (Notoatmodjo, 2010:182). Dalam penelitian ini analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan faktor pengetahuan, sikap, dan motivasi.

b. Analisis bivariat

Analisis bivariat dapat dilakukan setelah diketahui hasil dari analisis univariat berupa distribusi dan frekuensi setiap variabel. Analisis bivariat digunakan untuk menganalisis 2 variabel yaitu 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Analisis bivariat bertujuan untuk melihat hubungan dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen (Notoatmodjo, 2010:182). Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji ada tidaknya hubungan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan perilaku tidak aman. Untuk melihat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan uji *chi-square* dengan besar kemaknaan adalah nilai $p \leq 0,05$. Derajat kepercayaan (CI = 95%) jika nilai $p \leq 0,05$, maka hasil perhitungan statistik signifikan. Artinya,

terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai $p > 0,05$, maka hasil perhitungan statistik tidak signifikan, berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.7.3 Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono dalam Agiviyana 2015). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer SPSS.20. Dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut valid (Ghozali dalam Agiviyana, 2015).

Uji validitas dilakukan kepada 10 responden di PT.Muroco Plywood Jember. Hasil uji validitas ditentukan dengan cara membandingkan hasil analisis di SPSS dengan R tabel yang digunakan. R tabel ditentukan dengan rumus $df=N-2$, maka $df=N(10)-2=8$, nilai 8 pada R tabel menunjukkan nilai 0,63. Sehingga pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Dikatakan valid jika nilai R hitung $< 0,63$
- 2) Dikatakan tidak valid jika R hitung $> 0,63$

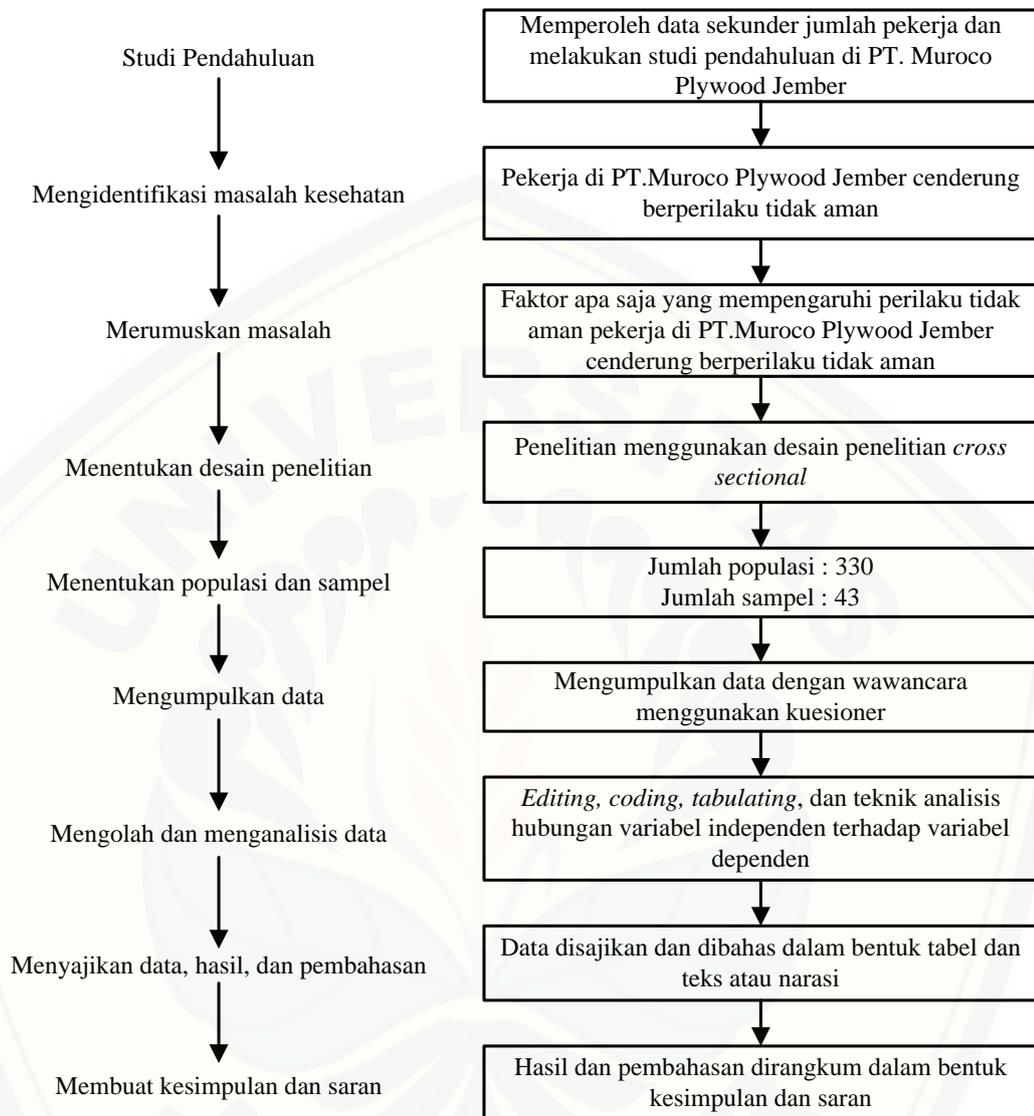
d. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali dalam Agiviyana, 2015).

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$
- 2) Suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $< 0,60$

3.8 Alur Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Alur Penelitian

BAB 5. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Pengetahuan, Sikap, Motivasi dengan perilaku tidak aman di PT. Muroco *Plywood* Jember, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Sebagian besar pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember memiliki pengetahuan yang kurang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebanyak 55 pekerja (69,6%).
- b. Sebagian besar pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember memiliki sikap yang negatif untuk berperilaku tidak aman sebanyak 56 pekerja (70,9%).
- c. Sebagian besar motivasi pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember memiliki motivasi yang lemah untuk berperilaku aman sebanyak 48 pekerja (60,8%).
- d. Sebagian pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember berperilaku aman sebanyak 74 pekerja (93,7%).
- e. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan pekerja dengan perilaku tidak aman di PT. Muroco *Plywood* Jember dengan *p-value* (0,002).
- f. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap pekerja dengan perilaku tidak aman di PT. Muroco *Plywood* Jember dengan *p-value* (0,001).
- g. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi pekerja dengan perilaku tidak aman di PT. Muroco *Plywood* Jember dengan *p-value* (0,008).

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan memberikan pelatihan atau sosialisasi kepada pekerja baru, pekerja lama, dan tamu dari luar perusahaan mengenai tujuan utama dari SOP, faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, bagaiman posisi dan cara kerja yang aman saat bekerja.

- b. Pihak perusahaan menambahkan lama waktu kerja di perusahaan serta memberikan sosialisasi mengenai penambahan waktu jam kerja di perusahaan.
- c. Pihak perusahaan mengadakan atau menciptakan suatu kebijakan baru bagi pekerja secara merata mengenai pemberian bonus atau *reward* bagi pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Agiviana AP. 2015. “Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT. Muliaglass Container Division”. Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Anizar, 2009. Teknik Keselamatan Kerja di Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Annishia, 2011. “Analisis Perilaku Tidak Aman Pekerja Kontruksi PT. PP (Persero) di Proyek Pembangunan Tiffany Apartemen Jakarta Selatan 2011”. Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Jakarta:Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Aziz, 2014.” Hubungan Tingkat Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kedisiplinan Pemakaian Masker Pada Pekerja Bagian *Winding* di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Surakarta:Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Azwar, S. 2003. *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bird, E, F and Germain, G, L. 1990. *Practical Loss Control Leadership*. Edisi Revisi. USA : Division Of International Loss Control Institute.
- Budiarto, E. 2002. *Pengantar Epidemiologi*. Jakarta: EGC.
- Budiono, Sugeng. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kecelakaan Kerja. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Buntarto. 2015. Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Dalimunthe, K.T., Hasan, W., Ashar, T., 2012. “Analisa Kuantitatif Residu Insektisida Profenofos pada Cabai Merah Segar dan Cabai Merah Giling di Beberapa Pasar Tradisional Kota Medan Tahun 2012”. Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Medan:Universitas Sumatra Utara.
- Dayakisnih & Hudaniah. 2003. *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Denny N. 2013. “Analisis Pengaruh Activator Dan Consequence Terhadap Safe Behavior Pada Tenaga Kerja Di PT. Pupuk Kalimantan” Surabaya: Universitas Airlangga
- Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur, 2016. Disnakertransduk Jatim: Angka Kecelakaan Kerja di Jatim Capai Ribuan Orang [serial

online]. <http://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/disnakertransduk-jatim-angka-kecelakaan-kerja-di-jatim-capai-ribuan-orang>. [09 Maret 2017]

Febrina, 2012. “Faktor Risiko Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pengendara Ojek Stasiun Citayam, Depok Tahun 2012”. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Depok:Univesitas Indonesia.

Halimah, S. 2010. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan di PT. SIM PLANT Tambun II Tahun 2010”. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jakarta:Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Helliyanti, P. 2009. “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman di Dept. Utility and Operation PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari Flour Mills Tahun 2009”. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Depok:Univesitas Indonesia.

Irawan, R. 2014. “Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Kehidupan Sosial Ekonomi : Studi Tentang Masyarakat yang Bekerja Sebagai Tenaga Kerja Indonesia di Desa Lembah Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun”. Tidak Dipublikasikan. *Thesis*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kementerian Dalam Negeri RI. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Presiden RI.

Khoiri, M. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta”. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta.

Latifatul, M. 2006. “Hubungan Pengetahuan Keselamatan Kerja dengan Pelaksanaan Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Bagian *Spining* di PT. Primatexco Indonesia Batang”. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Semarang:Universitas Negeri Semarang.

Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Replika Aditama.

Notoatmodjo, 2010. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasinya*. Depok:PT. Rineka Putra.

Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Notoatmodjo, S. 2007. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Ilmu Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pertiwi. 2016. "Hubungan Antara Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja di PT. Aneka Adhilogam Karya Ceper Klaten". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratiwi, 2012. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pekerja Di PT. X Tahun 2011". Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pratiwi, 2014. "Analisis Faktor Karakteristik Individu Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman Pada Tenaga Kerja Di Perusahaan Konstruksi Baja". Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Surabaya: Air Langga.
- Pratiwi, D, S. 2009. "Tinjauan Faktor Perilaku Kerja Tidak Aman pada Pekerja Kontruksi Bagian *Finishing* PT. Waskita Karya Proyek Pembangunan Fasilitas dan Sarana Gelanggang Olahraga (GOR) Boker, Ciracas, Jakarta Timur 2009". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Depok: Univesitas Indonesia.
- Ramli, 2009. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Ramli, 2010. *Pedoman Praktis Manajemen Risiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Ramli, 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT. Dian Rakyat
- Riniwati, 2011. *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Saragih F., Lubis., Tarigan. 2014. "Faktor-faktor yang Berhubungan degan Tindakan Tidak Aman Pada Pekerja Lapangan PT. TELKOM Cabang Sidikalang Kabupaten Dairi". Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Sastroasmoro, S., dan Ismael, S. 2014. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: CV. Sagung Seto.

- Septiana, A, D., Mulyono. 2014. "Faktor yang Mempengaruhi *Unsafe Action* Pada Pekerja di Bagian Pengantongan Urea". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Surabaya:Universitas Airlangga.
- Shiddiq, S., Wahyu, A., Muis, M. 2013. "Hubungan Persepsi K3 Karyawan Dengan Perilaku Tidak Aman Di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa Tahun 2013. Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Makassar:Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sialagan. Robin T. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Berkontribusi Pada Perilaku Aman di PT EGS Indonesia Tahun 2008. Tesis. Depok: FKM UI
- Sirait G, B. 2011. "Analisis Perilaku Berisiko pada Pekerja Pengelasan di Jalan Mahkamah Medan Tahun 2011". Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Medan:Universitas Sumatera Utara.
- Sucipto. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tangerang: Gosyen Publishing.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur, 1996. Higiene Perusahaan & Keselamatan Kerja. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Suma'mur, 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKESH). Jakarta: Sageng Seto.
- Supranto, 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Surabaya Pagi.com, 2017. Angka Kecelakaan Kerja di Jatim Turun. [serial on line]. <http://www.surabayapagi.com/read/150490/2017/02/11/Angka-Kecelakaan-Kerja-di-Jatim-Turun.html>. [09 Maret 2017]
- Uno, H, B. (2009). *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, T., Putri, R, Y. 2013. "Pengaruh Pelatihan Karyawan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung Tahun 2012)". Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Bandung:Universitas Telkom
- Wawan, A dan Dewi, M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Manusia..* Yogyakarta : Nuha Medika.

Wianjani, D. 2010. “Analisis Kualitatif Hubungan Antara Hasil Analisis Risiko Keselamatan Kerja dengan Kejadian Kecelakaan Kerja yang Telah Terjadi pada Pekerja di Unit Shredder Facility PT Holcim Indonesia Tbk 2010”. Tidak Dipublikasi. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Winarsunu, 2008. Psikologi Keselamatan Kerja. Malang: UMM Press.



LAMPIRAN**A. Pengantar Kuesioner**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Kalimantan 1/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121

Telepon 0331-337878, 331743 Faksimile 0331-322995

Laman : www.fkm.unej.ac.id

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember serta untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM), penulis melakukan penelitian sebagai salah satu bentuk tugas akhir dan kewajiban yang harus diselesaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah terdapat hubungan antara pengetahuan pekerja, sikap pekerja, dan motivasi pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di PT. Muroco *Plywood* Jember.

Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti dengan hormat meminta kesediaan Anda untuk membantu dalam pengisian kuesioner yang peneliti ajukan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan jawaban serta identitas Anda akan dijamin oleh kode etik dalam penelitian. Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan untuk penyusunan skripsi.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang peneliti ajukan.

Jember, 2017

Peneliti,

(Agung Sudrajat)

122110101200

B. Informed Consent



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Kalimantan 1/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121

Telepon 0331-337878, 331743 Faksimile 0331-322995

Laman : www.fkm.unej.ac.id

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Alamat :

Menyatakan bersedia menjadi responden penelitian dari:

Nama : Agung Sudrajat

NIM : 122110101200

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Judul : Hubungan Pengetahuan, Sikap, Motivasi dengan Perilaku

Tidak Aman pada Pekerja di PT. Muroco Plywood Jember

Prosedur penelitian ini tidak akan memberikan dampak dan risiko apapun terhadap saya dan keluarga saya. Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut di atas dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban yang jelas dan benar.

Dengan ini, saya menyatakan secara sukarela dan tanpa tekanan untuk ikut sebagai subyek dalam penelitian ini.

Jember,..... 2017

Responden

(.....)

C.Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Kalimantan 1/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121

Telepon 0331-337878, 331743 Faksimile 0331-322995

Laman : www.fkm.unej.ac.id

Identitas Responden	
Nomor	:
Tanggal Pengisian	:
Nama	:
Alamat	:

1. Pengetahuan

No.	Petanyaan
1.	Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja secara etimologis adalah : a. Suatu upaya perlindungan b. Ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja c. Suatu upaya agar tenaga kerja bekerja sehat dan selamat d. Upaya agar produksi tidak terganggu
2.	Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah : a. Meningkatkan hasil keuntungan perusahaan b. Biaya pengeluaran perusahaan yang sia-sia c. Mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja d. Mempersulit tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya
3.	Fungsi Alat Pelindung Diri (APD) adalah : a. Untuk melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja b. Mempersempit gerak tenaga kerja dalam bekerja c. Agar penampilan pekerja terlihat menarik d. Jawaban a, b, dan c adalah BENAR

4.	Salah satu faktor kelelahan kerja adalah : a. Cara kerja yang salah b. Posisi kerja yang salah c. Bobot tubuh tenaga kerja yang rendah d. Jawaban a, dan b BENAR
5.	Tujuan utama standar prosedur kerja adalah : a. Mempercepat menyelesaikan tugas kerja b. Menghemat waktu kerja c. Meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja d. Memperlambat penyelesaian tugas kerja
6.	Faktor penyebab kecelakaan kerja adalah : a. Perbuatan manusia yang tidak aman b. Kondisi kerja yang berbahaya c. Kombinasi a dan b d. Jawaban a, b, dan c benar
7.	Kondisi berbahaya yaitu antara lain kondisi yang tidak aman dari : a. Kondisi pekerja b. Kondisi pengusaha c. Kondisi lingkungan d. Kondisi rekan kerja
8.	Dalam menjalankan pesawat angkat angkut harus dilakukan oleh : a. Operator yang memiliki kemampuan dan keterampilan b. Operator yang memiliki pengalaman c. Operator yang memiliki SIO (Surat Ijin Operator) d. Jawaban a, b, dan c adalah benar
9.	Dalam melayani pesawat tenaga dan produksi yang sedang beroperasi, seorang operator dapat : a. Mewakikan kepada orang lain b. Meninggalkan tempat kerjanya untuk keperluan penting c. Dilarang meninggalkan tempat kerja

	d. Jawaban a, b, dan c adalah benar
10.	Sumber bahaya di lingkungan kerja dapat digolongkan dalam beberapa jenis/klasifikasi bahaya yang ditimbulkan dari lingkungan, getaran, radiasi, debu, kebisingan, dan pencahayaan termasuk golongan : a. Fisik b. Kimia c. Fisiologi d. Biologi
11.	Faktor-faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja : a. Faktor fisik, kimia, biologis b. Faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis c. Faktor fisik, kimia, biologis, psikologis, fisiologis d. Jawaban a, b, dan c adalah benar
12.	Perencanaan peralatan atau mesin yang tidak disesuaikan dengan mesinnya dapat menimbulkan kelelahan yang mengakibatkan kecelakaan ataupun penurunan produktivitas. Penyesuaian dengan peralatan disebut : a. Ilmu fisika b. Ilmu kimia c. Ilmu ergonomi d. Ilmu biologi

2. Sikap

Petunjuk Pilihan jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

No	Petanyaan / Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak menggunakan APD karena dengan menggunakan APD kinerja saya tidak cepat				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur langkah kerja yang benar agar pekerjaan saya cepat selesai				
3.	Saya mengangkat beban berlebihan agar dapat menghemat waktu				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak mengikuti prosedur langkah kerja agar dapat menghemat tenaga				
5.	Saya mengoprasikan peralatan/mesin dengan kecepatan tidak pantas agar dapat menghemat atau usaha				
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan melebihi waktu kerja agar dapat menghemat tenaga atau usaha di waktu yang akan datang				
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak menggunakan APD karena menggunakan APD kurang nyaman				
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sambil bersenda gurau dengan rekan kerja karena dengan				

	bersenda kurang dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja				
9.	Saya bekerja sambil merokok agar dapat meningkatkan kenyamanan bekerja				
10.	Saya menggunakan APD dengan tidak benar agar penampilan saya terlihat menarik				
11.	Saya memperbaiki mesin pada saat mesin menyala agar terlihat pemberani				
12.	Saya mengoprasikan peralatan bukan pada otoritas saya agar terlihat hebat				
13.	Saya bekerja tanpa menggunakan APD karena pihak perusahaan tidak mewajibkan menggunakan APD				
14.	saya mengoprasikan mesin tanpa memperhatikan petunjuk penggunaannya karena tidak ada pengawasan dari atasan				
15.	Saya meperbaiki mesin pada saat mesin menyala karena tidak ada pengawasan dari atasan				
16.	Saya bekerja bukan pada bagian saya agar dapat diterima oleh kelompok kerja saya				
17.	Saya mengangkat beban berlebihan agar dapat diterima oleh kelompok kerja saya				
18.	Saya merokok saat bekerja agar dapat diterima oleh kelompok kerja saya				

3. Motivasi

Petunjuk Pilihan jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<i>Physiological Needs</i>					
1.	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga				
2.	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
3.	Bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil				
4.	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya				
5.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup				
<i>Safety or Security Needs</i>					
6.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan				
7.	Keamanan dan keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik				
8.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan				
9.	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan				

	darurat				
10.	Dengan adanya peraturan mengenai keselamatan kerja di perusahaan saya lebih termotivasi untuk berperilaku disiplin.				
<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>					
11.	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan				
12.	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik				
13.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku				
14.	Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan				
<i>Esteem or Status Needs</i>					
15.	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
16.	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata-kata kasar atau emosional				
17.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini				
18.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja				
19.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan				
<i>Self Actualization</i>					
20.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan				

	keterampilan kerja				
21.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi				
22.	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang				
23.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya				
24.	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju				
25.	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja				

D.Lembar Observasi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Kalimantan 1/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121

Telepon 0331-337878, 331743 Faksimile 0331-322995

Laman : www.fkm.unej.ac.id

Perilaku Tidak Aman

No.	Petanyaan	Ya	Tidak
1.	Pekerja memperhatikan cara kerja dan posisi kerja yang benar saat bekerja		
2.	Pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku		
3.	Pekerja melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan		
4.	Pekerja mengangkat beban berlebihan		
5.	Pekerja bercanda saat bekerja		
6.	Terkadang pekerja memberikan peralatan kerja kepada rekan kerja dengan cara dilempar		
7.	Pekerja menempatkan peralatan kerja sesuai pada tempatnya setelah selesai bekerja		
8.	Pekerja tidak mengonsumsi obat-obatan dan minuman beralkohol saat sedang bekerja di tempat kerja		
9.	Pekerja merokok pada saat bekerja		
10.	Pekerja melakukan pekerjaan dengan terburu-buru demi menyelesaikan tugas tepat waktu		
11.	Pekerja memakai APD yang telah rusak/cacat		
12.	Pekerja mengoprasikan peralatan pada otoritas yang tidak pantas (bukan wewenang)		

E. Hasil Uji Statistika**1. Analisis Univariat****Statistics**

		PERILAKU.TIDAK.AMAN	PENGETAHUAN	SIKAP	MOTIVASI
N	Valid	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0

PERILAKU.TIDAK.AMAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AMAN	5	6.3	6.3	6.3
	TIDAK AMAN	74	93.7	93.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

PENGETAHUAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	24	30.4	30.4	30.4
	KURANG	55	69.6	69.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

SIKAP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	POSITIF	23	29.1	29.1	29.1
	NEGATIF	56	70.9	70.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

MOTIVASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KUAT	31	39.2	39.2	39.2
	LEMAH	48	60.8	60.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan pengetahuan dengan perilaku tidak aman

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PENGETAHUAN * PERILAKU.TIDAK.AMAN	79	100.0%	0	0.0%	79	100.0%

PENGETAHUAN * PERILAKU.TIDAK.AMAN Crosstabulation

		PERILAKU.TIDAK.AMAN		Total
		AMAN	TIDAK AMAN	
BAIK	Count	5	19	24
	Expected Count	1.5	22.5	24.0
	% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	100.0%	25.7%	30.4%
KURANG	Count	0	55	55
	Expected Count	3.5	51.5	55.0
	% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	0.0%	74.3%	69.6%
Total	Count	5	74	79
	Expected Count	5.0	74.0	79.0
	% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12.233 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	8.971	1	.003		
Likelihood Ratio	12.713	1	.000		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	12.078	1	.001		
N of Valid Cases	79				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.52.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
For cohort PERILAKU.TIDAK.AMAN = TIDAK AMAN	.792	.645	.972
N of Valid Cases	79		

b. Hubungan sikap dengan perilaku tidak aman

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SIKAP * PERILAKU.TIDAK.AMAN	79	100.0%	0	0.0%	79	100.0%

SIKAP * PERILAKU.TIDAK.AMAN Crosstabulation

		PERILAKU.TIDAK.AMAN		Total	
		AMAN	TIDAK AMAN		
SIKAP	POSITIF	Count	5	18	23
		Expected Count	1.5	21.5	23.0
		% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	100.0%	24.3%	29.1%
	NEGATIF	Count	0	56	56
		Expected Count	3.5	52.5	56.0
		% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	0.0%	75.7%	70.9%
Total	Count	5	74	79	
	Expected Count	5.0	74.0	79.0	
	% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12.996 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	9.588	1	.002		
Likelihood Ratio	13.192	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	12.832	1	.000		
N of Valid Cases	79				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.46.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
For cohort PERILAKU.TIDAK.AMAN = TIDAK AMAN	.783	.631	.971
N of Valid Cases	79		

c. Hubungan motivasi dengan perilaku tidak aman

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASI * PERILAKU.TIDAK.AMAN	79	100.0%	0	0.0%	79	100.0%

MOTIVASI * PERILAKU.TIDAK.AMAN Crosstabulation

		PERILAKU.TIDAK.AMAN		Total
		AMAN	TIDAK AMAN	
MOTIVASI KUAT	Count	5	26	31
	Expected Count	2.0	29.0	31.0
	% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	100.0%	35.1%	39.2%

LEMAH	Count	0	48	48
	Expected Count	3.0	45.0	48.0
	% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	0.0%	64.9%	60.8%
Total	Count	5	74	79
	Expected Count	5.0	74.0	79.0
	% within PERILAKU.TIDAK.AMAN	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.265 ^a	1	.004		
Continuity Correction ^b	5.768	1	.016		
Likelihood Ratio	9.885	1	.002		
Fisher's Exact Test				.008	.008
Linear-by-Linear Association	8.160	1	.004		
N of Valid Cases	79				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.96.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
For cohort PERILAKU.TIDAK.AMAN = TIDAK AMAN	.839	.719	.979
N of Valid Cases	79		

F. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Pengetahuan

a. Validitas

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.479**	.479**	1.000**	.479**	.518**	.518**	.518**	.438*	.438*	.438*	.400*	.372*	.470**	.470**	.498**	.498**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.007	.000	.007	.003	.003	.003	.015	.015	.015	.028	.043	.009	.009	.005	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	.479**	.479**	1.000**	.479**	.518**	.518**	.518**	.438*	.438*	.438*	.400*	.372*	.470**	.470**	.498**	.498**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.007	.000	.007	.003	.003	.003	.015	.015	.015	.028	.043	.009	.009	.005	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.479**	.479**	1	1.000**	.479**	1.000**	.284	.284	.284	.222	.222	.222	.439*	.376*	.333	.333	.308	.308	.623**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007		.000	.007	.000	.129	.129	.129	.238	.238	.238	.015	.041	.072	.072	.098	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.479**	.479**	1.000**	1	.479**	1.000**	.284	.284	.284	.222	.222	.222	.439*	.376*	.333	.333	.308	.308	.623**

P9	Pearson Correlation	.518**	.518**	.284	.284	.518**	.284	1.000**	1.000**	1	.763**	.763**	.763**	.462*	.721**	.589**	.589**	.218	.218	.795**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.129	.129	.003	.129	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.001	.001	.247	.247	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.438*	.438*	.222	.222	.438*	.222	.763**	.763**	.763**	1	1.000**	1.000**	.408*	.698**	.671**	.671**	.186	.186	.764**
	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.238	.238	.015	.238	.000	.000	.000		.000	.000	.025	.000	.000	.000	.326	.326	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.438*	.438*	.222	.222	.438*	.222	.763**	.763**	.763**	1.000**	1.000**	1	.408*	.698**	.671**	.671**	.186	.186	.764**
	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.238	.238	.015	.238	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.326	.326	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.438*	.438*	.222	.222	.438*	.222	.763**	.763**	.763**	1.000**	1.000**	1	.408*	.698**	.671**	.671**	.186	.186	.764**
	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.238	.238	.015	.238	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.326	.326	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.400*	.400*	.439*	.439*	.400*	.439*	.462*	.462*	.462*	.408*	.408*	.408*	1	.509**	.301	.301	.357	.357	.602**

P18	Pearson Correlation	.498**	.498**	.308	.308	.498**	.308	.218	.218	.218	.186	.186	.186	.357	.269	.416*	.416*	1.000**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.098	.098	.005	.098	.247	.247	.247	.326	.326	.326	.053	.150	.022	.022	.000		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.809**	.809**	.623**	.623**	.809**	.623**	.795**	.795**	.795**	.764**	.764**	.764**	.602**	.753**	.764**	.764**	.541**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

P3	Pearson Correlation	.479**	.479**	1	1.000**	.479**	1.000**	.284	.284	.284	.222	.222	.222	.439*	.376*	.333	.333	.308	.308	.623**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007		.000	.007	.000	.129	.129	.129	.238	.238	.238	.015	.041	.072	.072	.098	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.479**	.479**	1.000**	1	.479**	1.000**	.284	.284	.284	.222	.222	.222	.439*	.376*	.333	.333	.308	.308	.623**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000		.007	.000	.129	.129	.129	.238	.238	.238	.015	.041	.072	.072	.098	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.479**	.479**	1	.479**	.518**	.518**	.518**	.438*	.438*	.438*	.400*	.372*	.470**	.470**	.498**	.498**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.007		.007	.003	.003	.003	.015	.015	.015	.028	.043	.009	.009	.005	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.479**	.479**	1.000**	1.000**	.479**	1	.284	.284	.284	.222	.222	.222	.439*	.376*	.333	.333	.308	.308	.623**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.000	.007		.129	.129	.129	.238	.238	.238	.015	.041	.072	.072	.098	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.518**	.518**	.284	.284	.518**	.284	1	1.000**	1.000**	.763**	.763**	.763**	.462*	.721**	.589**	.589**	.218	.218	.795**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.129	.129	.003	.129		.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.001	.001	.247	.247	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.518**	.518**	.284	.284	.518**	.284	1.000**	1	1.000**	.763**	.763**	.763**	.462*	.721**	.589**	.589**	.218	.218	.795**
P8	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.129	.129	.003	.129	.000		.000	.000	.000	.000	.010	.000	.001	.001	.247	.247	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.518**	.518**	.284	.284	.518**	.284	1.000**	1.000**	1	.763**	.763**	.763**	.462*	.721**	.589**	.589**	.218	.218	.795**
P9	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.129	.129	.003	.129	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.001	.001	.247	.247	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.438*	.438*	.222	.222	.438*	.222	.763**	.763**	.763**	1	1.000**	1.000**	.408*	.698**	.671**	.671**	.186	.186	.764**
P10	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.238	.238	.015	.238	.000	.000	.000		.000	.000	.025	.000	.000	.000	.326	.326	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.438*	.438*	.222	.222	.438*	.222	.763**	.763**	.763**	1.000**	1	1.000**	.408*	.698**	.671**	.671**	.186	.186	.764**
P11	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.238	.238	.015	.238	.000	.000	.000	.000		.000	.025	.000	.000	.000	.326	.326	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.438*	.438*	.222	.222	.438*	.222	.763**	.763**	.763**	1.000**	1.000**	1	.408*	.698**	.671**	.671**	.186	.186	.764**
P12	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.238	.238	.015	.238	.000	.000	.000	.000		.000	.025	.000	.000	.000	.326	.326	.000

P17	Pearson Correlation	.498**	.498**	.308	.308	.498**	.308	.218	.218	.218	.186	.186	.186	.357	.269	.416*	.416*	1	1.000**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.098	.098	.005	.098	.247	.247	.247	.326	.326	.326	.053	.150	.022	.022		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pearson Correlation	.498**	.498**	.308	.308	.498**	.308	.218	.218	.218	.186	.186	.186	.357	.269	.416*	.416*	1.000**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.098	.098	.005	.098	.247	.247	.247	.326	.326	.326	.053	.150	.022	.022	.000		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.809**	.809**	.623**	.623**	.809**	.623**	.795**	.795**	.795**	.764**	.764**	.764**	.602**	.753**	.764**	.764**	.541**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	18

3. Motivasi

a. Validitas

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TO TA L	
P1 Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.548**	.709**	.504**	.426*	.305	.512**	.512**	.497**	.474**	.331	.380*	.139	.548**	.709**	.504**	.426*	.305	.512**	.512**	.497**	.686**	.624**	.745**	
P1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.004	.009	.022	.004	.004	.005	.008	.004	.008	.462	.000	.000	.004	.009	.022	.004	.004	.005	.000	.000	.000	
P1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2 Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.548**	.709**	.504**	.426*	.305	.512**	.512**	.497**	.474**	.331	.380*	.139	.548**	.709**	.504**	.426*	.305	.512**	.512**	.497**	.686**	.624**	.745**	

P7	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.12	.13	.00	.08	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.12	.43	.00	.00		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
	Pearson Correlation	.426*	.426*	.426*	.560**	.800**	.719**	1	.634**	.551**	.551**	.111	.310	.451*	.560**	.275	.560**	.800**	.719**	1.000**	.634**	.551**	.551**	.111	.359**	.643**	.782**
P8	Sig. (2-tailed)	.019	.019	.019	.001	.000	.000	.000	.000	.560	.096	.012	.001	.141	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.560	.051	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
	Pearson Correlation	.305	.305	.305	.579**	.528**	.890**	.634**	1	.491**	.491**	.214	.084	.468**	.013	.381*	.579**	.528**	.890**	.634**	1.000**	.491**	.491**	.214	-.004	.555**	.684**
P9	Sig. (2-tailed)	.102	.102	.102	.001	.003	.000	.000	.000	.006	.006	.006	.009	.005	.008	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.006	.006	.006	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.512**	.512**	.512**	.623**	.551**	.543**	.551**	.491**	1	1.000**	.339	.234	.531**	.320	.096	.623**	.551**	.543**	.551**	.491**	1.000**	1.000**	.339	.447*	.512**	.795**
P10	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.004	.000	.002	.002	.002	.006	.000	.007	.003	.003	.005	.006	.000	.002	.002	.002	.006	.000	.000	.006	.007	.003	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.512**	.512**	.512**	.623**	.551**	.543**	.551**	.491**	1	.339	.234	.531**	.320	.096	.623**	.551**	.543**	.551**	.491**	1.000**	1.000**	.339	.447*	.512**	.795**	.512**

P1 1	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.004	.000	.002	.002	.002	.006	.000	.067	.213	.003	.085	.616	.000	.002	.002	.002	.006	.000	.000	.067	.013	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.497**	.497**	.497**	.551**	.332	.287	.111	.214	.339	.339	1	.553**	.582**	.069	.372*	.551**	.332	.287	.111	.214	.339	.339	1.000**	.376*	.297
P1 2	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.002	.003	.004	.000	.006	.007	.007	.002	.001	.008	.003	.002	.003	.004	.000	.006	.007	.007	.000	.004	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.474**	.474**	.474**	.296	.517**	.276	.310	.084	.234	.234	.553**	1	.295	.573**	.525**	.296	.517**	.276	.310	.084	.234	.234	.553**	.095	.033
P1 3	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.008	.002	.003	.009	.006	.000	.003	.003	.002	.003	.001	.003	.002	.003	.009	.006	.000	.003	.003	.002	.008	.002	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.331	.331	.331	.604**	.451*	.549**	.451*	.468**	.531**	.531**	.582**	.295	1	.344	.400*	.604**	.451*	.549**	.451*	.468**	.531**	.531**	.582**	.261	.459*
P1 4	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.004	.000	.002	.002	.002	.009	.003	.003	.001	.003	.003	.008	.000	.002	.002	.002	.009	.003	.003	.001	.003	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.380*	.380*	.380*	.134	.654**	.321	.560**	.013	.320	.320	.069	.573**	.344	1	.194	.134	.654**	.321	.560**	.013	.320	.320	.069	.239	.140

P1 5	Sig. (2-tailed)	.038	.038	.038	.481	.000	.084	.001	.945	.085	.085	.718	.001	.063	.304	.481	.000	.084	.001	.945	.085	.085	.718	.204	.460	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.139	.139	.139	.320	.275	.447*	.275	.381*	.096	.096	.372*	.525**	.400*	.194	.321	.275	.447*	.275	.381*	.096	.096	.372*	.525**	.400*	.194
P1 6	Sig. (2-tailed)	.464	.464	.464	.085	.141	.013	.141	.038	.616	.616	.043	.003	.028	.304	.085	.141	.013	.141	.038	.616	.616	.043	.003	.028	.304
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.548**	.548**	.548**	1.000**	.654**	.574**	.560**	.574**	.623**	.623**	.551**	.296	.604**	.134	.320	.654**	.574**	.560**	.574**	.623**	.623**	.551**	.433*	.661**	.816**
P1 7	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.112	.002	.480	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.709**	.709**	.709**	.654**	1.000**	.719**	.800**	.528**	.551**	.551**	.332	.517**	.451*	.654**	.275	.654**	.719**	.800**	.528**	.551**	.551**	.332	.479**	.643**	.865**
P1 8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.073	.000	.012	.000	.140	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.073	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.504**	.504**	.504**	.574**	.719**	1.000**	.719**	.890**	.543**	.543**	.287	.276	.549**	.321	.447*	.574**	.719**	.890**	.543**	.543**	.287	.140	.527**	.806**	

P1	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.12	.13	.00	.08	.01	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.12	.43	.00	.00	
	N	4	4	4	1	0	0	0	0	2	2	4	9	2	4	3	1	0		0	0	2	2	4	4	3	0
	Pearson Correlation	.42	.42	.42	.56	.80	.71	1.0	.63	.55	.55	.11	.31	.45	.56	.27	.56	.80	.71		.63	.55	.55	.11	.35	.64	.78
P1	Sig. (2-tailed)	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.56	.09	.01	.00	.14	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.56	.05	.00	.00	
	N	9	9	9	1	0	0	0	0	2	2	0	6	2	1	1	1	0		0	2	2	0	1	0	0	
	Pearson Correlation	.30	.30	.30	.57	.52	.89	.63	1.0	.49	.49	.21	.08	.46	.01	.38	.57	.52	.89	.63		.49	.49	.21	-	.55	.68
P2	Sig. (2-tailed)	.10	.10	.10	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.25	.66	.00	.94	.03	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.25	.98	.00	.00	
	N	2	2	2	1	3	0	0	0	6	6	6	0	9	5	8	1	3	0		6	6	6	2	1	0	
	Pearson Correlation	.51	.51	.51	.62	.55	.54	.55	.49	1.0	1.0	.33	.23	.53	.32	.09	.62	.55	.54	.55	.49		1.0	.33	.44	.51	.79
P2	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.06	.21	.00	.08	.61	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.06	.01	.00	.00	
	N	4	4	4	0	2	2	2	6	0	0	7	3	3	5	6	0	2	2	2	6		0	7	3	4	0
	Pearson Correlation	.51	.51	.51	.62	.55	.54	.55	.49	1.0	1.0	.33	.23	.53	.32	.09	.62	.55	.54	.55	.49	1.0		.33	.44	.51	.79
P2	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.06	.21	.00	.08	.61	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.06	.01	.00	.00	
	N	4	4	4	0	2	2	2	6	0	0	7	3	3	5	6	0	2	2	2	6		0	7	3	4	0
	Pearson Correlation	.51	.51	.51	.62	.55	.54	.55	.49	1.0	1.0	.33	.23	.53	.32	.09	.62	.55	.54	.55	.49	1.0		.33	.44	.51	.79

P2 3	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.06	.21	.00	.08	.61	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.06	.01	.00	.00	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.497**	.497**	.497**	.551**	.332	.287	.111	.214	.339	.339	1.000**	.553**	.582**	.069	.372*	.551**	.332	.287	.111	.214	.339	.339	1	.376*	.297**
P2 4	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.07	.12	.56	.25	.06	.06	.00	.00	.00	.71	.04	.00	.07	.12	.56	.25	.06	.06	.04	.11	.00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.686**	.686**	.686**	.433*	.479**	.148	.359	-.004	.447*	.447*	.376*	.095	.261	.239	-.007	.433*	.479**	.148	.359	-.004	.447*	.447*	.376*	1	.629**
P2 5	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.01	.00	.43	.05	.98	.01	.01	.04	.61	.16	.20	.96	.01	.00	.43	.05	.98	.01	.01	.04	.00	.00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.624**	.624**	.624**	.661**	.643**	.527**	.643**	.552**	.512**	.512**	.297	.033	.459*	.140	.079	.661**	.643**	.527**	.643**	.552**	.512**	.512**	.297	.629**	1
TO TA L	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.11	.86	.01	.46	.67	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.11	.00	.00	.00	.00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.745**	.745**	.745**	.816**	.865**	.802**	.784**	.684**	.795**	.795**	.557**	.501**	.686**	.478**	.407*	.816**	.865**	.802**	.784**	.684**	.795**	.795**	.557**	.528**	.719**

4. Perilaku tidak aman

a. Validitas

		Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.739**	.007	-.034	.058	.058	.058	.102	.205	.167	.007	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.970	.855	.756	.756	.756	.584	.267	.371	.970	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	.739**	.007	-.034	.058	.058	.058	.102	.205	.167	.007	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.970	.855	.756	.756	.756	.584	.267	.371	.970	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	.739**	.739**	1	-.022	-.077	.027	.027	.027	.069	-.025	-.060	-.022	.381*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.905	.679	.885	.885	.885	.711	.894	.749	.905	.034
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	.007	.007	-.022	1	.022	.354	.354	.354	.299	-.037	-.012	.426*	.357*
	Sig. (2-tailed)	.970	.970	.905		.905	.050	.050	.050	.103	.842	.947	.017	.048
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	-.034	-.034	-.077	.022	1	.392*	.392*	.392*	.126	.335	.369*	.252	.473**
	Sig. (2-tailed)	.855	.855	.679	.905		.029	.029	.029	.499	.065	.041	.171	.007

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P12	Pearson Correlation	.007	.007	-.022	.426*	.252	.354	.354	.354	.299	-.037	-.012	1	.393*
	Sig. (2-tailed)	.970	.970	.905	.017	.171	.050	.050	.050	.103	.842	.947		.029
TOTAL	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	.540**	.540**	.381*	.357*	.473**	.731**	.731**	.731**	.575**	.592**	.602**	.393*	1
L	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.034	.048	.007	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.029	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Reliabilitas

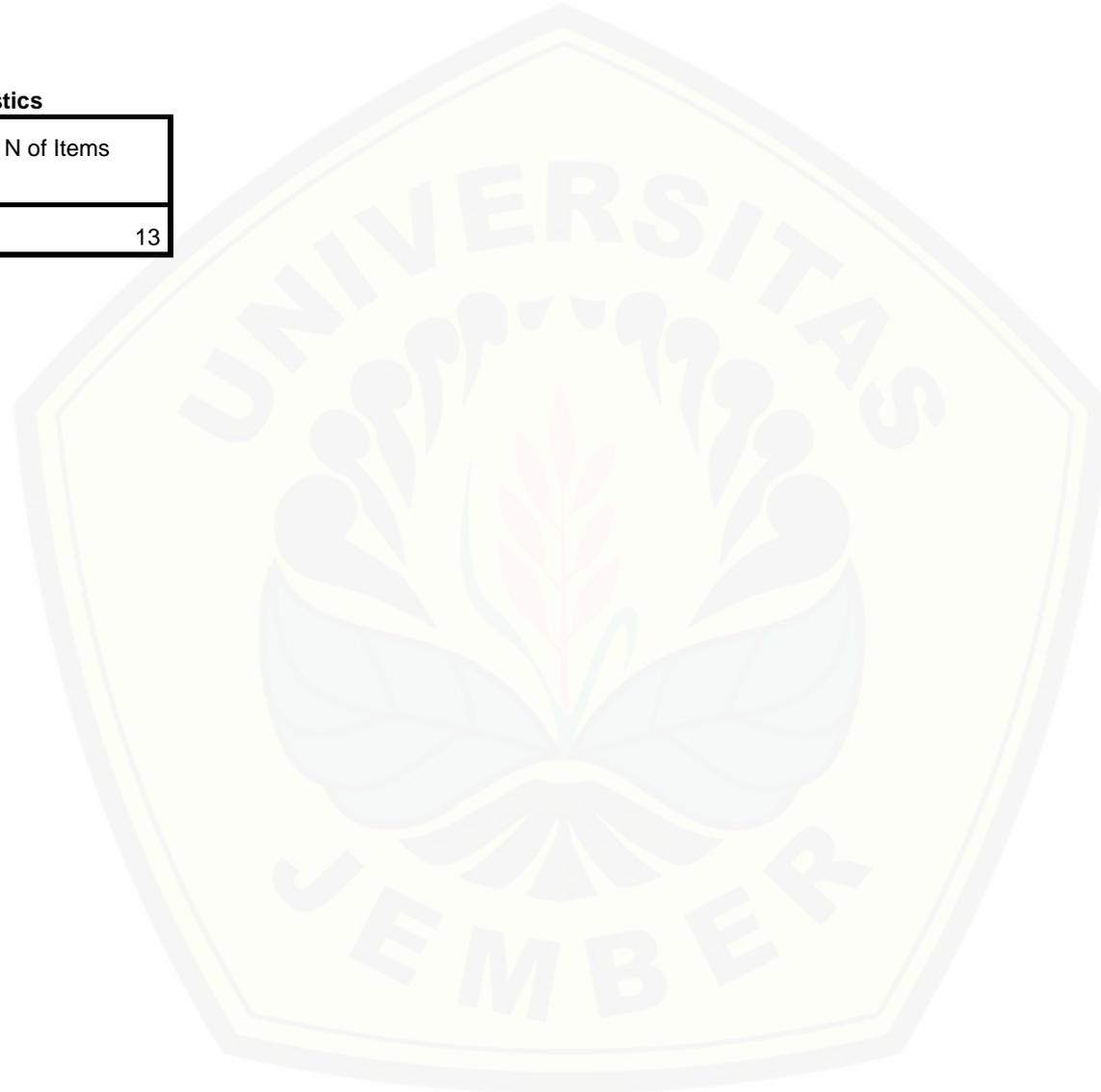
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	13



G. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Proses wawancara



Gambar 2. Pekerja melakukan perbaikan mesin menyala



Gambar 3. Pekerja bekerja dengan terburu-buru



Gambar 4. Pekerja bekerja dengan tidak mengenakan APD saat berkontak langsung dengan mesin rotari.



Gambar 5. Pekerja melakukan perawatan pada mesin saat mesin menyala



Gambar 6. Pekerja bergurau saat bekerja



Gambar 7. Proses wawancara



Gambar 8. Pekerja bekerja tanpa mengenakan APD

H. Surat Ijin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan Letjen S Parman No. 89 ■ 337853 Jember

Kepada
 Yth. Sdr. Kepala PT. Muroco Plywood Jember
 di - T E M P A T

SURAT REKOMENDASI
 Nomor : 072/2840/314/2017

Tentang
PENELITIAN

Dasar : 1. Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 6 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Jember
 2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penertiban Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember.

Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember tanggal 04-Mei-2017 Nomor : 2301/UN25.1.12/SP/2017 perihal Ijin Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

Nama / NIM. : Agung Sudrajat / 122110101200
 Instansi : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
 Alamat : Jl. Kalimantan I/93 Kampus Bumi Tegal Boto Jember
 Keperluan : Mengadakan Penelitian untuk penyusunan Skripsi tentang :
 "Hubungan Pengetahuan Pekerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja di PT. Muroco Plywood Jember.
 Lokasi : PT. Muroco Plywood Jember
 Waktu Kegiatan : Mei -s/d Juni 2017

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember
 Tanggal : 04-05-2017
 An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
 KABUPATEN JEMBER
 Kabid. Keman Strategis dan Politis

 NIP. 19690521198321001

Tembusan :
 Yth. Sdr. : 1. Dekan FK M Universitas Jember,
 2. Yang Bersangkutan.