

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI, SIKAP, PENGETAHUAN
DAN TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU
KESELAMATAN KARYAWAN**

(Studi pada Perusahaan PT MuliaGlass Container Division)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Anisa Putri Agiviana

12010110120003

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusunan : Anisa Putri Agiviana

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120003

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PERSEPSI, SIKAP,
PENGETAHUAN, DAN TEMPAT KERJA
TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN
KARYAWAN (Studi pada PT. MuliaGlass
Container Division)**

Dosen pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

Semarang, Januari 2015

Dosen pembimbing,

Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

NIP. 19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Anisa Putri Agiviana

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120003

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PERSEPSI, SIKAP,
PENGETAHUAN, DAN TEMPAT KERJA
TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN
KARYAWAN (Studi pada PT. MuliaGlass
Container Division)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal, Januari 2015

Tim penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)
2. Dr. Edy Rahardja, SE., M.Si. (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Anisa Putri Agiviana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH PERSEPSI, SIKAP, PENGETAHUAN, DAN TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN KARYAWAN (STUDI PADA PT. MuliaGlass Container Division)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Januari 2015

Yang membuat pernyataan,

(Anisa putri Agiviana)

NIM : 12010110120003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 4 hipotesis : 1. pengaruh persepsi terhadap perilaku keselamatan karyawan, 2. pengaruh sikap terhadap perilaku keselamatan karyawan, 3. pengaruh pengetahuan terhadap perilaku keselamatan karyawan, 4. Pengaruh tempat kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel secara random dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian dari keseluruhan karyawan yang bekerja di perusahaan PT. MuliaGlass Container.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui uji F dimana nilai signifikansinya 0,000. Koefisien determinasi pada Perilaku Keselamatan yang ditunjukkan oleh r^2 adalah 0,561 yang berarti bahwa Perilaku Keselamatan 56,1% dipengaruhi oleh variabel persepsi, sikap, pengetahuan, dan tempat kerja. Sedangkan 43,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Faktor yang tidak mempengaruhi perilaku keselamatan adalah pengetahuan karyawan. Sedangkan, faktor-faktor yang terbukti mempengaruhi perilaku keselamatan adalah persepsi, sikap dan tempat karyawan.

Kata kunci : persepsi, sikap, pengetahuan, tempat kerja, perilaku keselamatan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze on four 4 assessments: 1. Effect of the perception on employee safety behaviour, 2. Effect of demeanour on employee safety behaviour 3. Effect of knowledge on employee safety behaviour, 4. Effect of workplace on employee safety behaviour.

This research has been done with techniques like taking random samples with considerations on the population that is quite huge, because it wasn't possible for the researcher to cover the whole present population, so a representative was formed. Samples in this research are only a part of the whole employee PT. MuliaGlass Container.

The result show that test F where the value of significance is 0,000, the coefficient of determination on satisfaction which is shown by r-square is 0,561 that means the customer satisfaction is 56,1% affected by variable of quality of service, price & promotion. Whereas, the rest of the 43,9% is affected because of other variables which were not checked thoroughly by researchers.the factors which not influence safety behaviour was knowledge employee. The result proved the factors which influence safety behaviour were perception, demenour, and workplace.

Keywords: *Perception, demeanour, knowledge, workplace, safety behaviour*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PERSEPSI, SIKAP, PENGETAHUAN, DAN TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN KARYAWAN (STUDI PADA PT. MuliaGlass Container Division)”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat selesai tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran serta motivasi dari berbagai pihak. Kepada semua pihak yang memberikan bantuan moril dan materiil baik secara langsung maupun tidak langsung hingga tersusun skripsi ini, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Erman Denny Arfianto, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, bantuan dan saran sampai selesainya skripsi ini.

4. Bapak Dr. H. Susilo Toto Rahardjo, SE, MT., selaku dosen wali yang telah membimbing penulis dari awal sampai akhir dalam belajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis khususnya Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengetahuan kepada saya selama mengikuti kuliah disini.
6. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
7. Kepada karyawan PT. Muliaglass Container Division yang telah membantu penulis untuk menjadi responden pada penelitian ini.
8. Kedua orang tua yang tercintai, Mama dan Bapak terima kasih atas doa, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasihat, bekal ilmu hidup, yang diberikan kepada penulis agar terus maju dan pantang menyerah.
9. Kedua adik laki-laki, Wiki dan Zulmi yang selalu mendukung penulis walau tidak pernah diucapkan melalui kata-kata.
10. Terima kasih untuk seluruh keluarga kos 59 yang selalu memberikan keceriaan dan dukungannya, terima kasih atas persahabatan selama ini dan atas pelajaran hidup yang telah diberikan.
11. Untuk teman seperjuangan yang selalu membantu dalam senang dan susah Arrum Dika SN, dan Fitri Srirosa yang selalu baik hati memberikan tebengan saat kuliah.

12. Teman-teman Manajemen 2010 lainnya, terima kasih atas bantuan dan semangatnya.

13. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan mendapat balasan dan limpahan rahmat dari Allah SWT. Amin. Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penulisan dan penyajian tesis ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Semarang, Januari 2015

Penulis,

Anisa Putri Agiviana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Perilaku	10
2.1.2 Perilaku Keselamatan	11
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan	15
2.2 Hubungan Antar variabel	28
2.2.1 Hubungan Persepsi terhadap perilaku keselamatan	28
2.2.2 Hubungan Sikap terhadap perilaku keselamatan	29
2.2.3 Hubungan Pengetahuan terhadap perilaku keselamatan	30
2.2.4 Hubungan Tempat kerja terhadap perilaku keselamatan	31
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.4 Hipotesis penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
3.1.1 Variabel Penelitian	35
3.1.2 Definisi Operasional	36
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	40
3.4 Metode Pengumpulan Data	41
3.5 Metode Analisis Data	41
3.5.1 Uji Validitas.....	42
3.5.2 Uji Reliabilitas	42
3.5.3 Analisis Deskriptif Variabel	43
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	44
3.5.5 Analisis Regresi Berganda	45
3.5.6 Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	49
4.1 Gambaran umum objek penelitian	49
4.2 Karakteristik responden	52
4.3 Analisis Diskriptif variabel	54
4.3.1 Variabel persepsi	54
4.3.2 Variabel sikap	56
4.3.3 Variabel pengetahuan	58
4.3.4 Variabel tempat kerja	60
4.3.5 Variabel Perilaku keselamatan	62
4.4 Analisis hasil penelitian	65
4.4.1 Uji validitas	65
4.4.2 Uji reliabilitas	67
4.4.3 Uji asumsi klasik	68
4.4.3.1 Uji mutikolinieritas	68
4.4.3.2 Uji heteroskedastisitas	69
4.4.3.3 Uji normalitas	70
4.4.4 Analisis regresi linier	71
4.4.5 Uji hipotesis	73

4.4.5.1 Uji t	73
4.4.5.2 Uji F	74
4.4.5.3 Koefisien determinasi (R^2)	75
4.5 Interpretasi hasil	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Keterbatasan penelitian	80
5.3 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja.....	5
Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan umur.....	52
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Indeks variabel persepsi.....	55
Tabel 4.5 Indeks variabel sikap.....	57
Tabel 4.6 Indeks variabel pengetahuan.....	59
Tabel 4.7 Indeks variabel tempat kerja.....	61
Tabel 4.8 Indeks variabel perilaku keselamatan.....	63
Tabel 4.9 Hasil uji validitas.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji reliabilitas.....	67
Tabel 4.11 Hasil uji multikolinieritas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Regresi.....	72
Tabel 4.13 Hasil uji t.....	74
Tabel 4.14 Hasil uji F.....	75
Tabel 4.15 Hasil uji Koefisien determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi persepsi.....	18
Gambar 2.2 Skema kerangka teori	33
Gambar 4.1 Hasil uji Heteroskedastisitas	69
Gambar 4.2 Hasil uji Normalitas	70
Gambar 4.3 Hasil uji Normalitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	83
LAMBIRAN B	88
LAMPIRAN C	96

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Kondisi lain adalah, masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar masyarakat perusahaan, baik pengusaha maupun tenaga kerja akan arti pentingnya K3 merupakan hambatan yang sering dihadapi. Menurut data International Labor Organisation (ILO) pada yang diterbitkan dalam peringatan Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Se dunia pada 28 April 2010, tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar

160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan terjadi sekitar 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahun di seluruh dunia. Sedangkan menurut data Kemenakertrans, angka kecelakaan kerja pada tahun 2009 mencapai 96.513 kasus, sedangkan pada semester I tahun 2010 angka kecelakaan kerja mencapai 53.267 kasus. Hampir 70 % kecelakaan kerja didominasi kecelakaan di jalan raya saat pergi maupun pulang dari tempat kerja. Setiap tahun ditargetkan angka kecelakaan kerja 50 % lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya (Shiddiq, 2013).

Penerapan konsep keselamatan dan kesehatan kerja muncul sejak manusia mengenal suatu pekerjaan. Keselamatan kerja bertujuan dalam melakukan pekerjaan agar diperoleh suatu cara yang mudah dan menjamin keselamatan dari gangguan alam, binatang maupun gangguan dari manusia lainnya. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan bagian dari suatu upaya perencanaan dan pengendalian proyek sebagaimana halnya dengan biaya, perencanaan, pengadaan serta kualitas. Hal itu saling mempunyai keterkaitan yang sangat erat (Barrie & Paulson, 1995:365). Menurut Bird (1990) dalam Siti Halimah (2010), kecelakaan merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan dan dapat membahayakan orang, menyebabkan kerusakan pada properti atau kerugian pada proses. Kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang terjadi dapat mengganggu operasi perusahaan. Kerugian yang dialami perusahaan dapat berupa kerugian ekonomi dan non ekonomi. Kerugian ekonomi adalah segala kerugian yang bisa dinilai dengan uang, seperti rusaknya bangunan, peralatan, mesin, dan bahan, biaya untuk pengobatan, perawatan, dan santunan bagi tenaga kerja yang cidera/sakit, serta hari kerja yang hilang karena operasi perusahaan yang terhenti sementara.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja, mudah sakit, stres, sulit berkonsentrasi sehingga menyebabkan menurunnya produktif kerja. Kondisi kerja meliputi variabel fisik seperti distribusi jam kerja, suhu, penerangan, suara, dan ciri-ciri arsitektur tempat kerja lingkungan kerja yang kurang nyaman, misalnya : panas, berisik, sirkulasi udara kurang, kurang bersih, mengakibatkan pekerja mudah stress (Supardi, 2007).

Menurut Suma'mur (2009), ada dua golongan penyebab kecelakaan kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Paparan dari kondisi lingkungan yang berbahaya dan perilaku beresiko di area tempat kerja memunculkan upaya peningkatan terhadap keselamatan yang terorganisir di lingkungan kerja.

Sementara itu, jika melihat *The Heinrich Triangle* dalam Bird dan Germain (1990) dapat terlihat rasio terjadinya kecelakaan dengan perbandingan 1:29:300, dimana 1 adalah *major injury*, 29 adalah *minor injuries*, dan 300 adalah insiden *near-miss*. Begitu juga studi kasus kecelakaan pada beberapa perusahaan yang dilakukan Bird menunjukkan bahwa begitu banyaknya kejadian *near-miss* yang melatarbelakangi terjadinya sebuah kecelakaan serius. Dari studi tersebut Bird mengemukakan rasio terjadinya kecelakaan dengan perbandingan 1-10-30-600, dimana 1 adalah cedera berat, 10 adalah cedera ringan, 30 adalah kerusakan harta benda, dan 600 adalah kecelakaan hampir cedera (*near-miss*) (Sialagan, 2008).

Berdasarkan beberapa penelitian, menjelaskan bahwa kecelakaan kerja banyak terjadi akibat perilaku yang tidak aman atau *unsafety behavior* dimana angkanya mencapai 80-95% (Cooper, 1999 dalam Denny Setiawan 2009). Hasil

riset NCS menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh DuPont Company menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh *unsafe behavior* dan 4% disebabkan oleh *unsafe condition*. Dalam penelitian Sholihin S (2013) menjelaskan bahwa perilaku keselamatan memiliki hubungan dengan persepsi, sikap dan pengetahuan karyawan sehingga karyawan dapat terhindar dari *unsafe behaviour*.

Dengan berbagai resiko yang mengancam pekerja maka diperlukan perilaku keselamatan (*safety behaviour*) dari para karyawan untuk dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku keselamatan (*safety behaviour*) yang dimaksud adalah bagaimana pekerja tersebut dapat menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan (*safety behaviour*) diantaranya persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerja. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan di perusahaan PT MuliaGlass Container Division.

PT MuliaGlass Container Division adalah perusahaan yang memproduksi botol dan glass block yang di pasarkan di dalam negeri maupun luar negeri. Produksi botol dan glass tersebut didalam ruangan dan menggunakan mesin untuk pembuatan botol dan glass block. Pelaksanaan suatu pekerjaan di bidang produksi kaca banyak menggunakan tenaga kerja manusia dan dalam setiap kegiatan pekerjaan produksi sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik pekerja serta tempat kerja dan lingkungan. Perusahaan telah menjamin kesehatan karyawannya pada perusahaan

asuransi guna memberikan rasa aman dan nyaman karyawan saat bekerja. Namun tidak dapat dipungkiri, perilaku keselamatan tidak dihiraukan sehingga kecelakaan kerja kadang tidak dapat dihindari. Ini dikarenakan kelalaian karyawan dalam menggunakan peralatan kerjanya.

Berikut adalah data kecelakaan kerja pada 5 bulan di awal tahun pada tahun 2014:

Tabel 1.1

Data kecelakaan kerja

Bulan	Junlah Kecelakaan Kerja
Januari	5 orang
Februari	3 orang
Maret	5 orang
April	5 orang
Mei	3 orang

Sumber: Data Primer (2014)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap bulannya karyawan mengalami kecelakaan kerja, yang rata-rata karena kecelakaan kerja ringan. Penyebab kecelakaan kerja tersebut diantaranya karyawan tidak berhati-hati dalam menyalakan api sehingga api menyembur mengenai wajah atau saat memindahkan botol, botol terlepas dari tangan dan mengenai kaki. Hal-hal tersebut tentunya dapat dihindari apabila karyawan berhati-hati dan berkonsentrasi saat bekerja. Padahal perusahaan mengharapkan karyawan memiliki perilaku keselamatan untuk menghindari kecelakaan kerja, sehingga kecelakaan kerja menjadi nihil atau tidak ada. Ini

menandakan bahwa perlunya karyawan untuk lebih memperhatikan perilaku keselamatan kerja mereka di lapangan.

Semua perusahaan yang pekerjaannya melibatkan keselamatan kerja karyawannya pasti menginginkan *zero-accident*, yang berarti tidak adanya kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan ditempat kerja. Akan tetapi berdasarkan tabel 1.1 diatas, masih terdapat kecelakaan kerja disetiap bulannya dengan kata lain kurangnya perilaku keselamatan karyawan pada PT. MuliaGlass Container.

Berdasarkan uraian diatas, maka diambil penelitian dengan judul :

“Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan dan Tempat Kerja terhadap Perilaku Keselamatan karyawan pada Perusahaan PT. MuliaGlass Container Division”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian adalah terdapat kecelakaan kerja pada karyawan PT. MuliaGlass Container disetiap bulannya yakni dari bulan Januari-Mei, sehingga perlunya perilaku keselamatan oleh setiap karyawan. Adapun permasalahan penelitian ini adalah “apakah persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan?”. Berdasarkan uraian diatas, masalah yang akan diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan?
2. Apakah sikap berpengaruh terhadap perilaku keselamatan keselamatan karyawan?

3. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan?
4. Apakah tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan yang dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh terhadap persepsi terhadap perilaku keselamatan karyawan.
2. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh terhadap sikap terhadap perilaku keselamatan karyawan.
3. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh terhadap pengetahuan terhadap perilaku keselamatan karyawan.
4. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh terhadap tempat kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan terhadap sebuah perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap masalah perilaku keselamatan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, untuk mempermudah penguraian isinya diperlukan sistematika penulisan. Penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab. Masing-masing bab membahas permasalahan untuk memperoleh gambaran yang jelas dari seluruh skripsi ini. Adapun pembagian masing-masing bab secara terperinci sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Telaah Pustaka

Bagian ini membahas landasan teori, kerangka pemikiran teoritis, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, pendekatan penelitian, tempat, dan waktu penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan deskripsi obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan dari analisis data.

Bab V Penutup

Bab ini menguraikan kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perilaku

Ilmu perilaku (behavioral science) adalah adalah suatu istilah bagi pengelompokan yang mempunyai cangkupan luas. Termasuk di dalamnya antropologi, sosiologi, dan psikologi. Kadang kala ilmu politik atau ekonomi juga digolongkan ke dalam kelompok ilmu perilaku. Semuanya adalah bidang ilmu yang bertujuan mengembangkan pemahaman mengenai kegiatan manusia, sikap dan nilai-nilai. Setelah psikologi berkembang luas dan dituntut memiliki ciri-ciri suatu disiplin ilmu pengetahuan maka jiwa dipandang terlalu abstrak. Sementara itu, ilmu pengetahuan menghendaki objeknya bisa diamati, dicatat, dan diukur (Joyce, 2004).

Perilaku manusia merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata lain perilaku merupakan respon atau reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respon ini dapat bersifat pasif (tanpa tindakan : berpikir, berpendapat, bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan). Sesuai dengan batasan ini, perilaku kesehatan dapat dirumuskan sebagai bentuk pengalaman dan interaksi individu dengan lingkungannya, khususnya yang menyangkut pengetahuan dan sikap tentang kesehatan. Perilaku aktif dapat dilihat, sedangkan perilaku pasif tidak tampak, seperti pengetahuan, persepsi atau motivasi (Sarwono, 2004).

2.1.2 Perilaku Keselamatan (*Safety behavior*)

Pada awal tahun 1980 muncul pandangan baru tentang kesehatan dan keselamatan kerja yaitu perilaku keselamatan (*safety behaviour*). Perilaku keselamatan adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) ditempat kerja. Perilaku keselamatan lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Perilaku keselamatan (*safety behavior*) adalah sebuah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kacamata keselamatan, penandatanganan formulir *risk assesment* sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan (Syaaf, 2007).

Salah seorang praktisi *behavior safety* mengemukakan bahwa para praktisi *safety* telah melupakan aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu aspek *behavioral* para pekerja (Suizer, 1999 dalam Siti Halimah, 2010). Perilaku tidak selamat (*unsafe behavior*) adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu

Perilaku aman menurut Heinrich (1980) adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Sedangkan menurut Bird dan Germain (1990) perilaku aman adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya

kecelakaan atau insiden. Perbedaan perilaku aman dan perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu perilaku aman hanya berfokus pada keselamatannya saja sedangkan perilaku K3 tidak hanya pada keselamatan tetapi juga pada kesehatan kerjanya.

Menurut Andi et. Al dalam Denny Setiawan (2009) menyatakan bahwa jenis-jenis perilaku aman, meliputi:

- a. Melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi
- b. Mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dalam keselamatan kerja
- c. Selalu menggunakan perlengkapan keselamatan kerja (alat pelindung diri)
- d. Meletakkan material dan peralatan kerja pada tempatnya
- e. Bekerja mengikuti prosedur keselamatan kerja
- f. Mengikuti kerja sesuai dengan perintah atasan
- g. Tidak bergurau dengan rekan kerja sewaktu bekerja
- h. Tidak pernah melakukan kegiatan berbahaya seperti berlari, melempar atau melompat.

Pendekatan Safety Behavior untuk Mengurangi *Unsafe Behavior*

Menurut penelitian Cooper (1999) mengidentifikasi adanya tujuh kriteria yang sangat penting bagi pelaksanaan program *behavior safety*.

1. Melibatkan Partisipasi Karyawan yang Bersangkutan

Salah satu sebab keberhasilan *behavior safety* adalah karena melibatkan seluruh pekerja dalam *safety management*. Pada masa sebelumnya *safety management* bersifat *top-down* dengan tendensi hanya berhenti di management level saja. Hal

ini berarti para pekerja yang berhubungan langsung dengan *unsafe behavior* tidak dilibatkan dalam proses perbaikan *safety performance*. *Behavior safety* mengatasi hal ini dengan menerapkan sistem *bottom-up*, sehingga individu yang berpengalaman dibidangnya terlibat langsung dalam mengidentifikasi *unsafe behavior*. Dengan keterlibatan *workforce* secara menyeluruh dan adanya komitmen, *ownership* seluruh pekerja terhadap program *safety* maka proses *improvement* akan berjalan dengan baik.

2. Memusatkan Perhatian pada *Unsafe Behavior* yang Spesifik

Alasan lain keberhasilan *behavioral safety* adalah memfokuskan pada *unsafe behavior* (sampai pada proporsi yang terkecil) yang menjadi penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Menghilangkan *unsafe behavior* berarti pula menghilangkan sejarah kecelakaan kerja yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Untuk mengidentifikasi faktor di lingkungan kerja yang memicu terjadinya *unsafe behavior* para praktisi menggunakan teknik *behavioral analisis* terapan dan memberi reward tertentu pada individu yang mengidentifikasi *unsafe behavior*. Praktisi lain juga mengidentifikasikan kekurangan sistem manajemen yang berhubungan agar cepat ditangani sehingga tidak lagi memicu terjadinya *unsafe behavior*. *Unsafe* atau *safety behavior* yang teridentifikasi dari proses tersebut disusun dalam check list dalam format tertentu, kemudian dimintakan persetujuan karyawan yang bersangkutan. Ketika sistem *behavioral safety* semakin matang individu menambahkan *unsafe behavior* dalam check list sehingga dapat dikontrol atau dihilangkan. Syarat utama yang harus dipenuhi yaitu, *unsafe behavior* tersebut

harus *observable*, setiap orang bisa melihatnya.

3. Didasarkan pada Data Hasil Observasi

Observer memonitor *safety behavior* pada kelompok mereka dalam waktu tertentu. Makin banyak observasi makin reliabel data tersebut, dan *safety behavior* akan meningkat.

4. Proses Pembuatan Keputusan Berdasarkan Data

Hasil observasi atas perilaku kerja dirangkum dalam data prosentase jumlah *safety behavior*. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat letak hambatan yang dihadapi. Data ini menjadi umpan balik yang bisa menjadi reinforcement positif bagi karyawan yang telah berperilaku safe, selain itu bisa juga menjadi dasar untuk mengoreksi *unsafe behavior* yang sulit dihilangkan.

5. Melibatkan intervensi secara sistimatis dan observasional

Keunikan sistem *behavior safety* adalah adanya jadwal intervensi yang terencana. Dimulai dengan briefing pada seluruh departemen atau lingkungan kerja yang dilibatkan, karyawan diminta untuk menjadi relawan yang bertugas sebagai observer yang tergabung dalam sebuah project team. Observer ditraining agar dapat menjalankan tugas mereka. Kemudian mengidentifikasi *unsafe behavior* yang diletakkan dalam check list. Daftar ini ditunjukkan pada para pekerja untuk mendapat persetujuan. Setelah disetujui, observer melakukan observasi pada periode waktu tertentu (+ 4 minggu), untuk menentukan baseline. Setelah itu barulah program intervensi dilakukan dengan menentukan goal setting yang dilakukan oleh karyawan sendiri. Observer terus melakukan

observasi. Data hasil observasi kemudian dianalisis untuk mendapatkan feed back bagi para karyawan. Team project juga bertugas memonitor data secara berkala, sehingga perbaikan dan koreksi terhadap program dapat terus dilakukan.

6. Menitikberatkan Pada Umpan Balik Terhadap Perilaku Kerja

Dalam sistem *behavior safety* umpan balik dapat berbentuk: umpan balik verbal yang langsung diberikan pada karyawan sewaktu observasi; umpan balik dalam bentuk data (grafik) yang ditempatkan dalam tempat-tempat yang strategis dalam lingkungan kerja; dan umpan balik berupa briefing dalam periode tertentu dimana data hasil observasi dianalisis untuk mendapatkan umpan balik yang mendetail tentang perilaku yang spesifik.

7. Membutuhkan Dukungan dari Manager

Komitmen management terhadap proses *behavior safety* biasanya ditunjukkan dengan memberi keleluasaan pada observer dalam menjalankan tugasnya, memberikan penghargaan yang melakukan *safety behavior*, menyediakan sarana dan bantuan bagi tindakan yang harus segera dilakukan, membantu menyusun dan menjalankan umpan balik, dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan *safety behavior* dalam setiap kesempatan. Dukungan dari manajemen sangat penting karena kegagalan dalam penerapan *safety behavior* biasanya disebabkan oleh kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Perilaku keselamatan

Dalam penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan yang diambil berdasarkan beberapa penelitian

terdahulu. Untuk itu peneliti akan membahas tentang persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerja.

1. Persepsi

Persepsi kita tentang individu berbeda dari persepsi kita tentang benda-benda mati seperti meja, mesin atau gedung karena kita membuat kesimpulan tentang berbagai tindakan dari individu yang tidak kita temui pada benda-benda mati. Benda-benda mati bergantung pada hukum alam, tetapi tidak memiliki keyakinan, motif atau niat, sementara manusia memiliki semua hal tersebut. Oleh karenanya, persepsi dan penilaian kita tentang tindakan seseorang akan dipengaruhi secara signifikan oleh asumsi-asumsi yang kita buat tentang keadaan internal orang tersebut (Robbins, 2008).

Menurut Notoatmojo (2007) persepsi merupakan perasaan setuju atau tidak setuju berdasarkan dari dorongan diri sendiri atau berdasarkan dari dorongan keikutsertaan orang lain. Persepsi ini melekat kepada orang-orang yang memiliki sifat perasa.

a. Pengertian Persepsi

Persepsi (*perception*) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Namun, apa yang diterima seseorang pada dasarnya berbeda dari realitas objektif. Walaupun seharusnya tidak perlu ada, perbedaan tersebut sering timbul. Sebagai contoh, sesuatu yang mungkin bila semua karyawan dalam sebuah perusahaan menganggapnya sebagai tempat kerja yang baik kondisi kerja yang

menyenangkan, penugasan pekerjaan yang menarik, bayaran yang bagus, manajemen yang pengertian dan bertanggung jawab tetapi, seperti yang diketahui oleh sebagian besar dari kita, adalah sangat luar biasa untuk menemukan kecocokan yang seperti ini (Robbins, 2008).

Menurut Krech (1962) mengatakan persepsi di pengaruhi oleh (Notoatmojo, 2007):

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

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

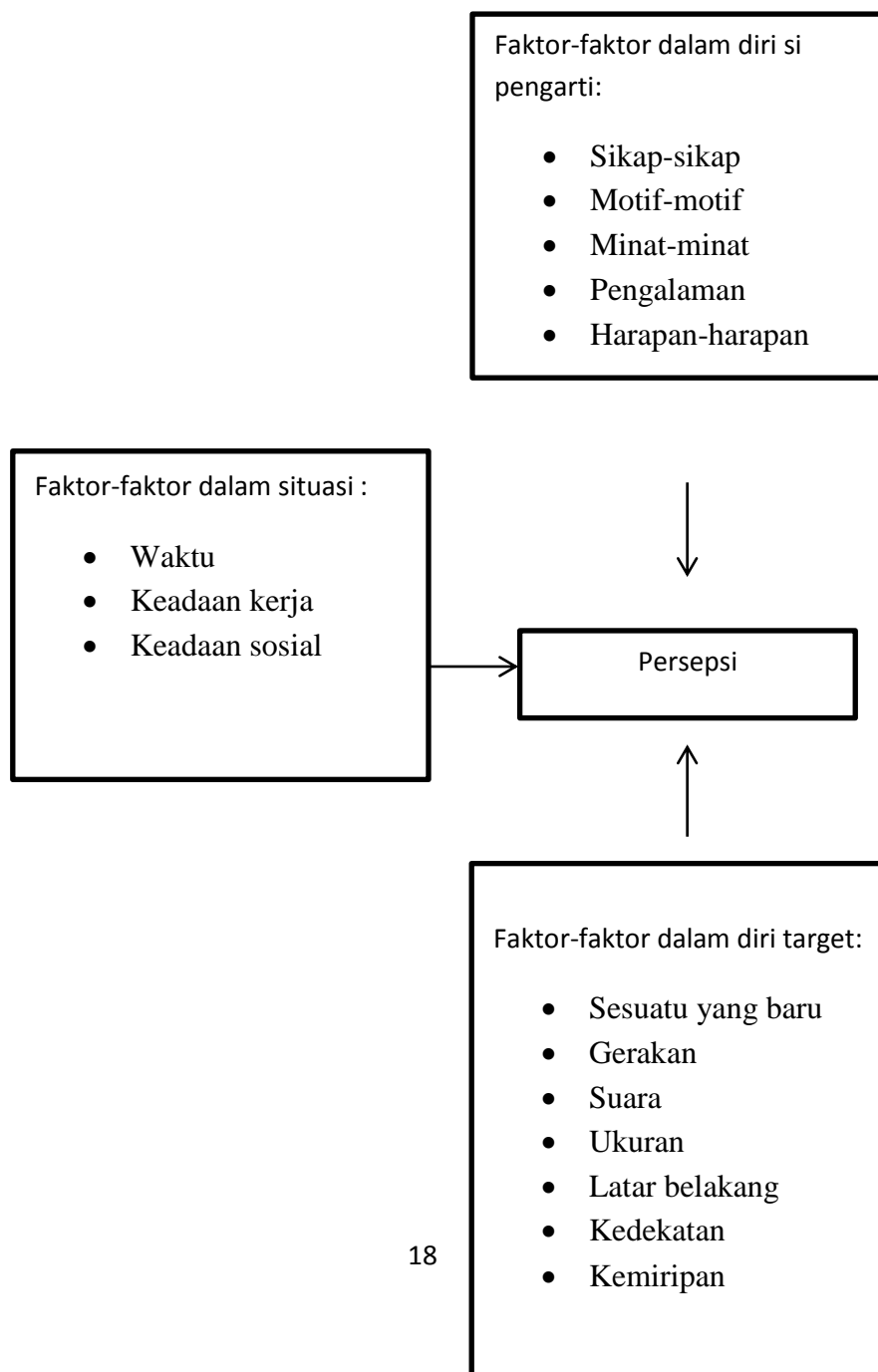
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Sejumlah faktor beroperasi untuk membentuk dan terkadang mengubah persepsi. Faktor-faktor ini bisa terletak dalam *diri pembentuk persepsi*, dalam diri objek atau *target* yang diartikan, atau dalam konteks *situasi* dimana persepsi tersebut dibuat (Gambar 2.1).

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

Gambar 2.1

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi



Sumber : Robbins (2008)

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

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

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

- Perhatian

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

- Set

Set adalah harapan seseorang akan rangsangan yang akan timbul.

- Kebutuhan

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

- Sistem nilai

Sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat berpengaruh terhadap persepsi.

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

Gangguan kejiwaan dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang disebut halusinasi.

c. Cara Pengukuran Persepsi

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

2. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap juga merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan juga merupakan pelaksanaan motif tertentu (Notoatmojo, 2005).

a. Pengertian Sikap

Sikap (*attitude*) pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap, obyek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu (Robbins, 2008).

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

Sikap terdiri dari berbagai tingkatan:

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

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

Komponen Sikap. Keyakinan bahwa “diskriminasi itu salah” merupakan sebuah pertanyaan evaluatif. Opini semacam ini adalah komponen kognitif (*cognitive component*) dari sikap, yang menentukan tingkatan untuk bagian yang lebih penting

dari sebuah sikap komponen afektifnya (*affective component*). Perasaan adalah segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap dan tercermin dalam pernyataan, perasaan bisa menimbulkan hasil akhir perilaku. Komponen perilaku (*behavioral component*) dari sebuah sikap merujuk pada suatu maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Pandangan bahwa sikap tersiri atas tiga komponen kesadaran, perasaan dan perilaku sangat bermanfaat dalam memahami kerumitan hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. Perlu diingat bahwa komponen-komponen ini sangat berkaitan. Secara khusus, dalam banyak cara kesadaran dan perasaan tidak dapat dipisahkan (Robbins, 2008). Berikut tiga komponen sikap menurut Notoatmojo (2007):

- **Komponen kognitif**
Komponen-komponen kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap.
- **Komponen afektif**
Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki subjek terhadap sesuatu. Namun pengertian perasaan pribadi seringkali sangat beda perwujudannya bila dikaitkan dengan sikap.
- **Komponen konatif**

Komponen konatif atau perilaku dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang yang berkaitan dengan objek yang dihadapi.

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

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

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

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

b. Pengukuran Sikap

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

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

3. Pengetahuan

Pengetahuan diperoleh dari pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain. Seseorang pekerja memperoleh pengetahuan bahwa api itu panas setelah memperoleh pengalaman, tangan atau kakinya terkena api (Notoatmojo, 2007).

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah kesan di dalam pikiran manusia sebagai hasil penggunaan panca indera, yang berbeda sekali dengan kepercayaan (*believes*), takhayul (*superstition*) dan penerangan-penerangan yang keliru. Manusia sebenarnya diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa sebagai makhluk yang sadar, kesadaran manusia dapat disimpulkan dan kemampuannya berfikir, berkehendak dan merasa (Soekanto, 2002).

Pengetahuan merupakan “hasil tahu” dari manusia dan ini terjadi setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba (Notoatmojo. 2007).

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

Pengetahuan terdiri dari sejumlah fakta dan teori yang memungkinkan seseorang dapat memahami suatu gejala dan memecahkan masalah yang dihadapinya. Pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman orang lain yang disampaikan dari buku, teman, orang tua, guru, radio, televisi, poster, majalah dan surat kabar.

Menurut Mangkunegara (2002), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.

2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 3. Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja yang meliputi:
1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

b. Tingkatan Pengetahuan

Menurut Notoatmojo (2007) menyebutkan bahwa pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu:

1. Tahu

Artinya kemampuan untuk mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, termasuk diantaranya mengingat kembali terhadap sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima.

2. Memahami

Artinya kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi secara benar.

3. Aplikasi

Artinya kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi nyata yaitu menggunakan hukum-hukum, rumus-rumus, prinsip dan sebagainya dalam konteks dan situasi yang lain.

4. Analisis

Artinya kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitan satu sama lain.

5. Sintesis

Artinya kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian dalam bentuk keseluruhan yang baru.

6. Evaluasi

Artinya kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian tersebut berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria yang sudah ada.

c. Pengukuran Pengetahuan

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

4. Tempat Kerja

Pengertian (Definisi) Tempat Kerja menurut Undang-Undang No 1 Tahun 1970 ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk

keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
(UU Republik Indonesia)

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut Zulkifli (2014):

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

b. Temperatur di Tempat Kerja

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

c. Kelembaban di Tempat Kerja

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

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

e. Kebisingan di Tempat Kerja

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

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Persepsi Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan

Persepsi adalah pandangan atau pengertian tentang bagaimana individu memandang atau mengartikan sesuatu. Persepsi tidak muncul begitu saja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang tergantung dari kemampuan individu merespon stimulus. Kemampuan tersebut yang menyebabkan persepsi antara individu yang satu dengan individu yang lain berbeda-beda, dimana cara menginterpretasikan sesuatu yang dilihat pun belum tentu sama antar individu. Persepsi merupakan salah satu sektor yang mempengaruhi perilaku. Perubahan-perubahan perilaku dalam diri seseorang dapat diketahui melalui persepsi (Shiddiq, 2013).

Berikut adalah hasil penelitian Shiddiq (2013) sesuai dengan hasil tabulasi silang antara variabel persepsi dengan perilaku tidak aman maka didapatkan bahwa dari 38 responden dengan persepsi baik, sebanyak 33 orang (86,8%) yang memiliki perilaku aman mengenai perilaku tidak aman dan 5 orang (13,2%) yang memiliki perilaku tidak aman. Sedangkan dari 22 responden yang memiliki persepsi buruk, sebanyak 12 orang (54,5%) yang berperilaku aman dan 10 orang (45,5%) yang berperilaku tidak aman.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian diatas, maka dapat diajukan Hipotesis 1 sebagai berikut:

H1 : Adanya hubungan antara faktor persepsi dengan perilaku keselamatan karyawan.

2.2.2 Pengaruh Sikap Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan

Pada penelitian Fausiah (2013) pada analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa sikap karyawan terhadap penerapan program K3 dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap tingkat komitmen karyawan.

Sikap karyawan terhadap program K3 dapat dikatakan baik. Baiknya tingkat sikap karyawan tersebut disebabkan karyawan menilai pihak perusahaan telah berusaha memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Hubungan positif antara sikap terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan menunjukkan pertanda bahwa program K3 telah dipersepsi secara positif dan dipandang efektif, aman dan sesuai dengan prosedur yang akan menimbulkan perasaan tenang, aman dan nyaman pada diri karyawan saat bekerja sehingga menimbulkan kepercayaan bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan minat dan harapan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian diatas, maka dapat diajukan Hipotesis 2 sebagai berikut:

H2 : Adanya pengaruh antara faktor sikap dengan perilaku keselamatan karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan

Green (1980) menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku, tetapi pengetahuan sangat penting diberikan sebelum individu melakukan suatu tindakan. Tindakan akan sesuai dengan pengetahuan apabila individu menerima isyarat yang cukup kuat untuk memotivasi dia bertindak sesuai dengan pengetahuannya.

Berdasarkan hasil analisis Shiddiq (2013), jumlah responden penelitian yang memiliki tingkat pengetahuan cukup lebih sedikit yakni 27 orang (45%) bila dibandingkan dengan jumlah responden yang memiliki tingkat pengetahuan kurang yakni 33 orang (55%).

Sesuai dengan hasil tabulasi silang antara variabel pengetahuan dengan perilaku tidak aman maka dapat diketahui bahwa dari 27 responden yang memiliki tingkat pengetahuan cukup, terdapat 24 orang (88,9%) yang memiliki perilaku aman mengenai perilaku tidak aman dan 3 orang (11,1%) yang perilaku tidak aman. Sedangkan dari 33 responden yang memiliki tingkat pengetahuan kurang, terdapat 21 orang (63,6%) yang memiliki perilaku aman mengenai perilaku tidak aman dan 12 orang (36,4%) yang berperilaku tidak aman. Hal ini berarti terdapat hubungan sedang antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman (perilaku tidak aman) karyawan dibagian produksi unit IV PT. Semen Tonasa. Hal ini di tunjang dengan kurangnya faktor pendukung berupa poster dan rambu-rambu yang dipasang di setiap unit bagian kerja dari hasil observasi yang dilakukan.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian diatas, maka dapat diajukan Hipotesis 3 sebagai berikut:

H3 : Adanya pengaruh antara faktor pengetahuan dengan perilaku keselamatan karyawan.

2.2.4 Pengaruh Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan

Pada penelitian Dejoy (1996) dibahas tentang tinjauan kritis terhadap penerapan teoritis tentang perilaku melindungi diri di tempat kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Dalam penelitian ini diulas bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan ditempat kerja nilai harapan, lingkungan sekitar, perubahan perilaku sekitar. Atas dasar ini, kerangka integratif yang

diusulkan terdiri dari 4 tahap atau fase yaitu penilaian bahaya, pengambilan keputusan, inisiasi, dan kepatuhan.

Faktor Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan Kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang meliputi suasana yang ada disekitar pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian diatas, maka dapat diajukan Hipotesis 4 sebagai berikut:

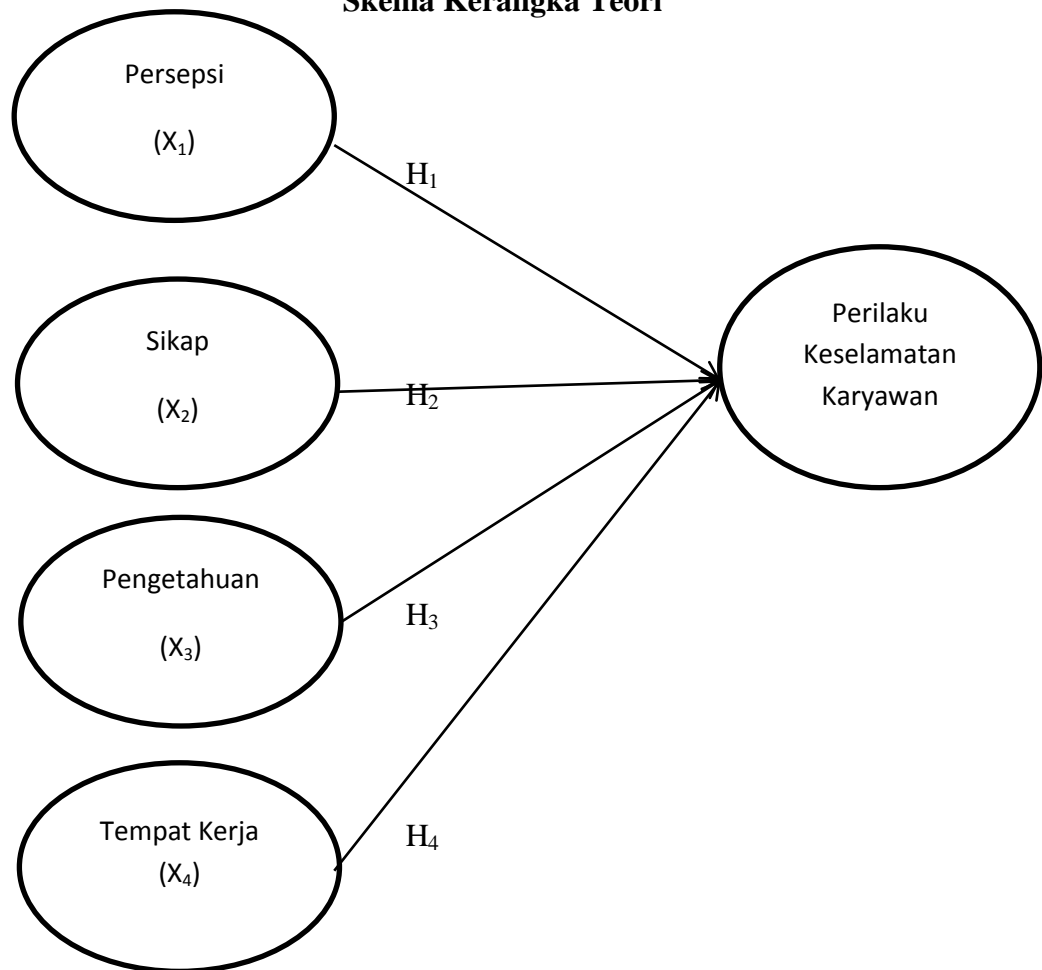
H4 : Adanya pengaruh antara faktor tempat kerja dengan perilaku keselamatan karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

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

Gambar 2.2

Skema Kerangka Teori



Sumber: Shiddiq (2013), Fausiah (2013), dan Zulkifli (2014)

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

2.4 Hipotesis Penelitian

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

H₁ : Adanya pengaruh antara faktor persepsi karyawan terhadap perilaku keselamatan (*safet behavior*) karyawan

H₂ : Adanya pengaruh antara faktor Sikap karyawan terhadap perilaku keselamatan (*safet behavior*) karyawan

H₃ : Adanya pengaruh antara faktor pengetahuan karyawan terhadap perilaku keselamatan (*safet behavior*) karyawan

H₄ : Adanya pengaruh antara faktor tempat kerja karyawan terhadap perilaku keselamatan (*safet behavior*) karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah lambang atau simbol yang dilekatkan bilangan atau nilai konsep yang diberi nilai dari suatu nilai. Variabel-variabel penelitian meliputi:

a. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam analisis, masalah tercermin dalam variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku keselamatan (safety behavior).

b. Variabel independen

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

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

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional yang dijelaskan adalah operasional konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas dalam penelitian yaitu:

a. Persepsi Karyawan

Persepsi (*perception*) merupakan pendapat, penilaian, dan penafsiran yang timbul dalam diri karyawan mengenai perilaku aman dan bahaya yang ada dalam mengerjakan pekerjaan masing-masing karyawan (Halimah, 2010).

Menurut Azwar (2007) indikator persepsi terhadap perilaku keselamatan adalah sebagai berikut:

- a. Adanya respon dari rangsangan yang diterima.
- b. Adanya harapan seseorang akan rangsangan yang timbul.
- c. Sistem penilaian seseorang berpengaruh terhadap rangsangan yang diberikan.
- d. Persepsi seseorang dalam memenuhi kebutuhan.

- e. Memberikan perhatian pada hal sekitar.

b. Sikap

Sikap merupakan kecenderungan atau kesiapan karyawan untuk melakukan tindakan sesuai dengan keselamatan (Fausiah, 2013).

Menurut Notoatmojo (2007) menyatakan bahwa indikator Sikap terhadap perilaku keselamatan, meliputi :

- a. Menggunakan peralatan kerja yang sesuai kebutuhan kerja
- b. Tidak menghilangkan alat pengaman keselamatan
- c. Mengangkat material bahan baku atau alat kerja dengan benar
- d. Disiplin dalam mematuhi peraturan keselamatan diri
- e. Mengoperasikan peralatan kerja dengan kecepatan yang telah ditentukan

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah banyaknya informasi yang dimiliki oleh karyawan tentang keselamatan (Halimah, 2010).

Menurut Mangkunegara (2002) indikator pengetahuan terhadap perilaku keselamatan karyawan adalah sebagai berikut

- a. Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui.
- b. Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari.
- c. Kemampuan untuk mengetahui keadaan sekitar.
- d. Kemampuan untuk melaksanakan materi yang diketahui.

- e. Kemampuan untuk mengingat suatu materi yang dipelajari.

d. Tempat Kerja

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

Menurut Zulkifli (2014) indikator pengaruh tempat kerja karyawan terhadap perilaku keselamatan adalah :

- a. Penerangan/cahaya yang baik
- b. Memiliki jalur evakuasi jika terjadi kondisi darurat.
- c. Kelembapan tempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Memiliki temperatur ruangan yang baik.

1. Variabel Terikat (variabel independen)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku keselamatan (*safety behavior*). *Safety behavior* (Syaaf, 2007) adalah sebuah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kacamata keselamatan, penandatanganan formulir *risk assesment* sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan. Perilaku keselamatan merupakan tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Menurut (Andi et al, 2005) indikator perilaku keselamatan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi
- b. Karyawan mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan keselamatan kerja
- c. Karyawan selalu menggunakan perlengkapan keselamatan kerja
- d. Karyawan meletakkan material dan peralatan kerja pada tempatnya
- e. Karyawan bekerja mengikuti prosedur keselamatan kerja
- f. Karyawan mengikuti kerja sesuai dengan instruksi atasan
- g. Karyawan tidak bergurau dengan rekan kerja sewaktu bekerja
- h. Karyawan tidak pernah melakukan kegiatan yang berbahaya seperti berlari, melempar atau melompat.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh element yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penyusunan skripsi ini penelitian akan dilakukan di PT. MuliaGlass Container Division, Cikarang, Bekasi, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian produksiyang berjumlah 1239 karyawan yang dibagi menjadi 3 shift, sehingga setiap shiftnya terdapat sekitar 410 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2012). Sampel merupakan suatu cara dalam pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, akan tetapi sebagian saja dari populasi. Husein Umar (2008), mengemukakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan telnil *Slovin* dengan rumus sebagai berikut:

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, (0.1)

Sehingga didapatkan sampel untuk penelitian ini yaitu :

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

$$n = \frac{410}{1 + 410(0.1)^2}$$

$$n = \frac{410}{5.1}$$

$$n = 80.39 \text{ (dibulatkan 81 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 81 orang. Untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak dapat dipakai atau diolah maka sampel yang akan digunakan sebanyak 100 orang. Dengan pertimbangan jumlah karyawan yang terlalu banyak maka diambil sampel untuk mewakili populasi. Dalam PT. MuliaGlass Container terdapat 10 departemen, setiap bagian departemen memiliki tugas masing-masing untuk memproduksi barang. Maka dari itu, 100 orang sampel yang akan diberikan kuesioner tersebut akan diambil sampel karyawan secara *random sampling* disetiap departemennya

sebanyak 10 orang karyawan yang bekerja dibagian produksi pada setiap departemen.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan juga data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh melalui survey langsung dilapangan dengan memperoleh data dari responden mengenai persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerja dari karyawan PT. MuliaGlass Container Division.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan PT. MuliaGlass Container Division yang akan diteliti, meliputi sejarah dan penjelasan singkat struktur organisasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara terhadap responden menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala 1-5 untuk mewakili jawaban responden.

Nilai untuk skala tersebut adalah:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5

- b. Setuju (S) : 4
- c. Ragu-ragu (R) : 3
- d. Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis yang dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh (Husein Umar, 2008)

3.5.1 Uji 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, 2006).

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for Windows 16*, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali, 2007).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.
2. Suatu variabel dinyatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* < 0,60

3.5.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur gambaran deskriptif responden terhadap variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden terhadap butir-butir pernyataan yang telah diajukan. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skor minimal 1 dan maksimal 5, maka perhitungan indeks jawaban responden menggunakan rumus berikut (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

- F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

- F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner, dan seterusnya.

Oleh sebab itu, angka jawaban responden tidak dimulai dari nol tetapi dari angka 1 untuk minimal dan angka 5 untuk maksimal. Selanjutnya angka jawaban responden akan disajikan kedalam bentuk nilai indeks skala 100 yang selanjutnya akan dibagi menggunakan kriteria 3 kotak (Three-box Method) yang berfungsi untuk mengelompokkan jawaban dari responden (Ferdinand, 2006). Penggunaan 3 kotak (Three-Box Method) terbagi sebagai berikut:

10,01 – 40,01 : rendah

40,01 – 70,01 : sedang

70,01 – 100 : tinggi

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas. Kedua asumsi klasik yang dianalisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.

1. Uji MultiKolinearitas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%

2. Nilai Tolerance $< 0,10$ atau
3. Nilai VIF > 10

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden (Ghozali, 2007).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regesi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Scatter Plot*. Dasar analisisnya adalah jika gambar menunjukkan titik-titik yang menandakan komponen-komponen dari variabel-variabel menyebar secara acak pada bidang scatter maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sample Kolmogrov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah (Ghozali, 2007):

1. Jika hasil *One Sample Kolmogrov Smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan
2. Jika hasil *One Sample Kolmogrov Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2007), yaitu:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_1$$

Keterangan :

a	= Konstanta
Y_1	= Perilaku Keselamatan
X_1	= Persepsi
X_2	= Sikap
X_3	= Pengetahuan
X_4	= Tempat Kerja
β_{1234}	= Koefisien Regresi

3.5.6 Uji Hipotesis

1. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah (Ghozali, 2007):

1. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:

Perumusan Hipotesis

- $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen).
- $H_1 : b > 0$ (ada pengaruh positif antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen).

2. Menentukan F tabel dan F hitung.

3. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Statistik t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2007)

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$

$H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).

$H_1 : b > 0$ (ada pengaruh positif antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan dua cara, yaitu:

1. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel.
 - Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 ditolak dan H_1 diterima)
 - Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 diterima dan H_1 ditolak)
2. Dengan menggunakan angka signifikansi.
 - Apabila angka signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima.
 - Apabila angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2007).