

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJAKARYAWAN PADAPT. SURYA GEMILANG AGRO MANDIRI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana(S1) Pada Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

**OLEH:**

**Nama : Mulyadi**  
**NIM : 1700861201099**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**

**TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan Bahwa Skripsi Yang  
Disusun Oleh:

NAMA : Mulyadi.

NIM : 1700861201099

PROGRAM STUDI : Sumber Daya Manusia

JUDUL : PENGARUH SIKAP KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN PADA PT  
SURYA GEMILANG AGRO MANDIRI.

Telah Memenuhi Persyaratan dan Layak untuk Di uji Pada ujian Skripsi dan  
Komprehensif sesuai Dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dosen Pembimbing I

  
Sakinah, AS., S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II

  
Muhammad Emil, S.E., M.M.

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

  
Anisah, S.E., M.M.

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

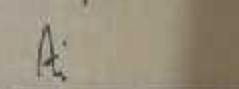
Hari : Kamis

Tanggal : 17/02/2022

Jam : 08.00-10.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

### PANITIA PENGUJI

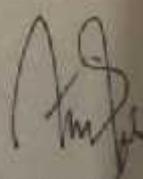
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Ahmad Firdaus, S.E.,M.M	
Sekretaris	: Muhammad Emil, S.E.,M.M	
Penguji Utama	: Pupu Sopini, S.E.,M.M	
Anggota	: Sakinah AS, S.E.,M.M	

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

  
Dr. Hj. Arna Saryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA

  
Anisah, SE, MM

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mulyadi  
NIM : 1700861201099  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Sikap Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan  
Pada PT Surya Gemilang Agro Mandiri.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang di cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022

Mulyadi  
NIM 17008612010

## **PERSEMBAHAN**

Ucapan syukur dari hati saya yang terdalam saya sampaikan kepada Allah SWT. Atas segala karunianya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat berdiri tegar dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri”. Sholawat dan salam tak lupa saya lantunkan bagi Rasulullah SAW, manusia terbaik yang pernah ada di dunia ini yang selalu menjadi sumber inspirasi saya untuk selalu menjadi lebih baik dalam segala hal.

Skripsi ini saya persembahkan kepada Ayahandaku dan Ibundaku serta keluarga yang selalu memberikan kegembiraan setiap berada di dekatku dan memberikan dukungan dalam upaya menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada sahabat-sahabat terbaikku yang selalu memberikan keceriaan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk kalian.

## **ABSTRACT**

(MULIYADI / 1700861201099 / 2022 / EFFECT OF WORK ATTITUDE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SAFETY AND HEALTH BEHAVIOR AT PT. SURYA GEMILANG AGRO MANDIRI / ADVISER I SAKINAH, AS.,S.E.,M.M / ADVISER II MUHAMMAD EMIL, S.E.,M.M).

With various risks that threaten workers, it is necessary to have Occupational Safety and Health Behavior (safety behavior) from employees to be able to reduce the occurrence of work accidents. Occupational safety and health behavior in question is how the worker can comply with the existing regulations in the company in carrying out his work. The factors that can affect Occupational Safety and Health Behavior (safety behavior) include attitudes and work environment.

The research method used in this research is descriptive and quantitative methods. Quantitative research is research that is structured to examine the possibility of a causal relationship between variables. In this study, the sample was permanent employees, totaling 38 people.

Based on the results of the study, it showed that work attitude had a positive and significant effect on occupational safety and health behavior with a significance value of  $0.027 < 0.05$ . The work environment has a positive and significant effect on occupational safety and health behavior with a significance value of  $0.026 < 0.05$ . Then work attitude and work environment have a positive and significant effect on occupational safety and health behavior with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that work attitude and work environment have a simultaneous effect on occupational safety and health behavior at PT Surya Gemilang Agro Mandiri.

Keywords: Work attitude, work environment, and employee safety and health behavior.

## ABSTRAK

(MULIYADI / 1700861201099 / 2022 / PENGARUH SIKAP KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA GEMILANG AGRO MANDIRI / PEMBIMBING I SAKINAH, AS...,S.E.,M.M / PEMBIMBING II MUHAMMAD EMIL, S.E.,M.M).

Dengan berbagai resiko yang mengancam pekerja maka diperlukan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*safety behaviour*) dari para karyawan untuk dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*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 dan Kesehatan Kerja (*safety behaviour*) diantaranya sikap dan lingkungan kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 38 orang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Kemudian sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri.

Kata kunci : Sikap kerja, lingkungan kerja, dan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

## **MOTTO**

Pendidikan adalah senjata paling mematikan di dunia karena dengan pendidikan, anda dapat mengubah dunia (**Nelson Mandela**)

Hiduplah seolah engkau mati besok, Belajarlah seolah engkau hidup selamanya (**Mohatma Gandhi**)

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *Alamin*. Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri”. Skripsi ini merupakan sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut. Pihak-pihak tersebut ialah sebagai berikut:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH.,MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani,SE., M.AK.,AK,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Anisah,S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. IbuSakinah, AS.,S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing I dan BapakMuhammad Emil, S.E.,M.M. Selaku dosen Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis.
5. Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama perkuliahan.

6. Pimpinan dan karyawan perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Atas kritik dan saran yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi semua pihak.

Jambi, Februari 2022

Muliyadi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b> .....	9
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Ekonomi .....	9
2.1.2 Manajemen .....	10
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Perilaku .....	17
2.1.5 Sikap .....	19
2.1.6 Lingkungan Kerja .....	25
2.1.7 Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	28
2.2 Kerangka Pemikiran .....	32

2.3 Penelitian Terdahulu .....	32
2.4 Hipotesis .....	34
2.5 Metode Penelitian .....	35
2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	35
2.5.2 Jenis dan Sumber Data .....	35
2.5.3 Metode Pengumpulan Data .....	36
2.5.4 Populasi dan Penarikan Sampel.....	37
2.5.5 Metode Analisis Data .....	38
2.6 Operasional Variabel .....	44
<b>BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Sejarah Objek Penelitian.....	46
3.2 Visi dan Misi .....	46
3.3 Struktur Organisasi .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Karakteristik Responden.....	51
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian.....	56
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.1.5 Pengujian Hipotesis .....	64
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
4.2.1 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	68
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	69
4.2.3 Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Jumlah Karyawan Perusahaan.....	4
1.2 Data Kecelakaan Kerja.....	4
1.3 Jumlah Sarana dan Prasarana Perusahaan.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
2.2 Skala Likert Pendapat Responden.....	37
2.3 Rentang Pengklasifikasian Variabel .....	39
2.4 Operasional Variabel.....	44
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
4.4 Gambaran Responden Mengenai Sikap Kerja .....	51
4.5 Gambaran Responden Mengenai Lingkungan Kerja .....	52
4.6 Gambaran Responden Mengenai Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	53
4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	55
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	56
4.9 Hasil Uji Normalitas .....	58
4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Sikap Kerja .....	59
4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja .....	59
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
4.13 Hasil Uji t.....	62
4.14 Hasil Uji F.....	63
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64
4.16 Hasil Uji Regresi Berganda.....	65

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
3.3 Struktur Organisasi .....	47
4.1 Normal P-Plot .....	59
4.2 Grafik Scatterplot .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian .....	75
2. Data Penelitian Variabel Sikap Kerja .....	79
3. Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja .....	80
4. Data Penelitian Variabel Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	81
5. Output SPSS Hasil Uji Normalitas .....	82
6. Output SPSS Hasil Uji Linearitas .....	83
7. Output SPSS Hasil Uji Multikolinearitas .....	84
8. Output SPSS Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85
9. Output SPSS Hasil Uji t .....	86
10. Output SPSS Hasil Uji F .....	87
11. Output SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	88
12. Output SPSS Hasil Uji Regresi Berganda .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

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 (Halimah, 2010:34).

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. Berdasarkan data Organisasi Buruh Internasional (ILO) 2018, setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7 persen dari 2,78 juta pekerja yang tewas akibat kecelakaan kerja, salah satu

penyebabnya yaitu karena masih rendahnya kesadaran pengusaha dan karyawan akan pentingnya penerapan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Sedangkan menurut Kementerian Ketenagakerjaan menyebut bahwa kasus kecelakaan kerja setiap tahunnya terus mengalami penurunan. Berdasarkan data dari Direktorat K3 Kemnaker yang menunjukkan bahwa 2019 terjadi 155.327 kecelakaan kerja, dan di 2020 terjadi 153.055 kasus. 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, perencana, pengadaan serta kualitas. Hal itu saling mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Menurut Siti Halimah (2010:37), 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. Menurut Suma'mur (2009:21), 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.

Dengan berbagai resiko yang mengancam pekerja maka diperlukan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*safety behaviour*) dari para karyawan untuk dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*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 dan Kesehatan Kerja (*safety behaviour*) diantaranya sikap dan tempat kerja.

PT. Surya Gemilang Agro Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit seperti penjualan *Crude Palm Oil* (CPO) dan Kernel. Tandan Buah Segar (TBS) yang didapatkan dari hasil perkebunan di sekitar pabrik. Pengolahan kelapa sawit di lakukan di pabrik perusahaan dimulai dari penyortiran dan proses pembuatan minyak. Pelaksanaan suatu pekerjaan

banyak menggunakan tenaga kerja manusia dan dalam setiap kegiatan pekerjaan produksi sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik pekerja serta tempat kerja dan lingkungan. Berikut jumlah karyawan yang ada di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah karyawan Perusahaan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2016	51	-
2017	45	(13,33)
2018	49	8,16
2019	54	9,25
2020	38	0.041

Sumber: PT. Surya Gemilang Agro Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir selalu mengalami peningkatan, dalam hal ini juga perusahaan telah menjamin kesehatan karyawannya dengan mendaftarkan karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan. Namun Tidak dapat dipungkiri, Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak dihiraukan sehingga kecelakaan kerja kadang tidak dapat dihindari. Ini dikarenakan kelalaian karyawan dalam menggunakan peralatan kerjanya. Berikut adalah data kecelakaan kerja pada tahun 2016-2020:

**Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Kecelakaan Kerja</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2016	20 orang	-
2017	11 orang	(45)
2018	8 orang	(27,27)
2019	3 orang	(62,5)
2020	9 orang	200

Sumber: PT. Surya Gemilang Agro Mandiri

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa setiap tahun karyawan mengalami kecelakaan kerja, yang rata-rata karena kecelakaan kerja ringan. Penyebab

kecelakaan kerja tersebut diantaranya karyawan tidak berhati-hati, hal-hal tersebut tentunya dapat dihindari apabila karyawan berhati-hati dan berkonsentrasi saat bekerja. Padahal perusahaan mengharapkan karyawan memiliki Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk menghindari kecelakaan kerja, sehingga kecelakaan kerja menjadi nihil atau tidak ada. Inimendandakan bahwa perlunya karyawan untuk lebih memperhatikan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja 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 2 diatas, masih terdapat kecelakaan kerja disetiap bulannya dengan kata lain kurangnya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri. Berikut sarana dan prasarana yang ada di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Jumlah Sarana dan Prasarana Perusahaan**

Sarana dan Prasarana	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Saluran Pembuangan ( <i>Drainase</i> )	1	1	1	1	1
Instalasi Air Bersih	1	1	1	1	1
Instalasi Listrik	1	1	1	1	1
Instalasi Pengolahan Limbah	1	1	3	3	3
Penerangan	21	28	32	35	39
Alat Pemadam Kebakaran	3	6	9	12	15
APD	20	20	25	30	30
Mesin Pabrik	1	1	1	1	1

Sumber: PT. Surya Gemilang Agro Mandiri

Dari tabel 1.3 tersebut diketahui bahwa sarana dan prasarana yang ada di perusahaan kurang memadai dan berfungsi dengan baik sebagaimana mestinya.

Hanya saja karena kurangnya pengecekan dan perawatan membuat sarana dan prasarana yang ada di perusahaan tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil survei awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat kecelakaan kerja setiap bulan
2. Kesedaran pekerja terhadap penggunaan APD dan kepatuhan terhadap SOP masih tergolong rendah
3. Sarana dan prasarana yang ada di perusahaan kurang memadai
4. Kurangnya pengecekan dan perawatan membuat sarana dan prasarana yang ada di perusahaan tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik

## **1.3 Rumusan Masalah**

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana sikap kerja, lingkungan kerja, dan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sikap kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
  - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh sikap dan lingkungan kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.

b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai sikap dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara sikap dan lingkungan kerja yang dilaksanakan terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan.

b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Ekonomi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Ekonomi**

Ekonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu *Oikos* dan *Nomos* yang artinya aturan rumah tangga. Jadi ekonomi adalah upaya rumah tangga untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Ekonomi berkenaan dengan setiap tindakan atau proses yang harus dilaksanakan untuk menciptakan barang atau jasa yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan manusia (Kurnianto, 2017:51).

Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari usaha-usaha individu dalam ikatan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Ilmu ekonomi membahas kehidupan manusia yang berhubungan dengan bagaimana ia memperoleh pendapatan dan bagaimana pula ia mempergunakannya (Subianto, 2007:4).

Salah satu bidang pengkajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan atas kehidupan manusia melalui pengembangan segala sumber ekonomi yang ada berdasarkan prinsip serta teori tertentu dalam suatu sistem ekonomi yang dianggap efektif dan efisien (Adinugraha, 2012:12).

Jadi ekonomi dapat disimpulkan sebagai studi tentang perilaku orang dan masyarakat dalam memilih cara menggunakan sumber daya yang langka dan memiliki beberapa alternatif penggunaan dalam rangka memproduksi berbagai komoditas untuk kemudian menyalurkan baik saat ini maupun dimasa yang akan datang secara efektif dan efisien.

## **2.1.2 Manajemen**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan 6M yang terdiri dari *man*, *money*, *material*, *method*, *machines* dan *market*, dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Tery, 2003:52). Sedangkan menurut Hasibuan (2013:31) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya (Hasibuan, 2013:32).

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang

dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Jadi manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut Handoko (2009:71) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi.
2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Fungsi manajemen menurut Stoner (2006:41) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (*organization*) para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.
3. Memimpin (*to lead*) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.
4. Pengendalian (*controlling*) para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah dan tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi yang melekat dalam kegiatan proses manajemen yang dijadikan sebagai suatu acuan oleh seseorang manajer guna untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar

mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia (Taufiqurahman, 2009:26).

Menurut Hasibuan (2013:38) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan , pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk

merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) (Priyono, 2007:35).

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:24).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009:16).

MSDM berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.3.2 Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Diantaranya adalah perencanaan dan pengembangan.

#### **a. Perencanaan Kebutuhan SDM**

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama yaitu Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kemudian analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan (Priyono, 2007:52).

## b. Pengembangan Kebutuhan SDM

Fungsi pengembangan SDM dapat dilakukan dengan perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis untuk dapat memperbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pertama menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Kedua memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas. Ketiga memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja (Priyono, 2007:53).

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas (Taufiqurahman, 2009:28).

Pengembangan tenaga fungsional SDM pada dasarnya merupakan suatu upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan

pekerjaan yang dilakukan dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan lebih baik. Pengembangan senantiasa ditujukan kepada masing-masing individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, aplikasi ilmu dan keterampilan yang meningkat berpengaruh secara langsung kepada kinerja seperti diharapkan oleh manajemen (Taufiqurahman, 2009:29).

## **2.1.4 Perilaku**

### **2.1.4.1 Pengertian Perilaku**

Ilmu perilaku (*behavioral science*) adalah adalah suatu istilah bagi pengelompokan yang mempunyai cakupan 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 (Laurens, 2004:37).

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 (Agiviana, 2015:14).

Notoatmodjo (2007:44) mengatakan, perilaku adalah salah satu aspek dari kebudayaan, dan selanjutnya kebudayaan mempunyai pengaruh yang dalam terhadap perilaku ini. Perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong (*driving forces*) dan kekuatan-kekuatan penahan (*restining forces*).

Perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati bahkan dapat dipelajari. Menurut Notoatmodjo (2007:27) sebagai obyek empiris, perilaku mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Perilaku itu kasat mata tapi penyebabnya mungkin tidak dapat diamati secara langsung.
2. Perilaku mengenal berbagai tingkatan, ada perilaku sederhana (perilaku binatang atau sel) dan juga perilaku yang kompleks (perilaku sosial manusia). Ada perilaku yang sederhana seperti refleks tetapi ada juga yang melibatkan proses-proses mental fisiologis yang lebih tinggi.
3. Perilaku bervariasi menurut jenis tertentu yang bisa diklasifikasikan. Salah satu klasifikasi yang dikenal adalah kognitif, afektif dan psikomotorik masing-masing merujuk pada sifat rasional, emosional dan gerakan fisik dalam berfikir.

4. Perilaku bisa disadari dan tidak disadari, walau sebagian besar perilaku sehari-hari disadari tetapi terkadang kita bertanya pada diri sendiri kenapa berperilaku seperti itu.

Perilaku manusia tidak timbul dengan sendirinya, tetapi akibat adanya rangsangan (stimulus), baik dalam dirinya (internal) maupun dari luar individu (eksternal). Perilaku merupakan hasil hubungan antara perangsang (stimulus dan tanggapan atau respon) (Agiviana, 2015:17).

Menurut Notoatmodjo (2007:62) dilihat dari bentuk respon stimulus ini maka perilaku dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Perilaku tertutup (*covert behavior*)

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

2. Perilaku terbuka (*overt behavior*)

Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam atau praktik (*practice*) yang dengan mudah diamati atau dilihat orang lain.

## **2.1.5 Sikap**

### **2.1.5.1 Pengertian Sikap**

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap juga merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan juga merupakan pelaksanaan motif tertentu (Notoatmojo, 2003:22).

Sikap (*attitude*) pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap, obyek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. 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 (Robbins, 2008:31).

Sikap merupakan determinan paling penting dalam keselamatan kerja. Winarsunu (2008:52) menyatakan sebab-sebab kecelakaan kerja yang utama adalah kesalahan dalam sikap. Bentuk-bentuk sikap yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja antara lain adalah kesembronan (*recklessness*), tidak bertanggung jawab atau tidak memiliki sikap kerja sama.

Winarsunu (2008:56) mendata ada 6 konflik kebutuhan yang dapat menentukan sikap seseorang terhadap keselamatan kerja, antara lain:

1. *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. Beberapa alasannya antara lain: memperoleh pendapatan tambahan, memperoleh kepuasan karena

melakukan pekerjaan dengan lebih cepat, memperoleh waktu senggang yang lebih lama, dll.

2. *Safety versus saving effort.*

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

3. *Safety versus comfort.*

Jika cara-cara yang aman kurang nyaman dibandingkan dengan cara-cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara-cara yang tidak aman, untuk menghindari ketidaknyamanan.

4. *Safety versus getting attention.*

Jika cara yang tidak aman menarik lebih banyak perhatian daripada 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 yang tidak aman untuk pamer keberanian.

5. *Safety versus independence.*

Jika cara-cara tidak aman memberikan lebih banyak kebebasan untuk dilakukan dan dibolehkan oleh atasan dari pada cara yang aman, maka seseorang akan memilih cara yang tidak aman.

#### 6. *Safety versus group acceptance.*

Jika cara yang tidak aman lebih diterima oleh kelompok dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman. Semakin tinggi penolakan kelompok pada cara aman, semakin kuat memotivasi untuk memilih cara yang tidak aman

### **2.1.5.2 Tingkatan Sikap**

Menurut Agiviana (2015:30) 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 sika 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.

### **2.1.5.3 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, 2008:23).

#### **2.1.5.4 Indikator 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, 2008:32).

Adapun indikator sikap tersebut sebagai berikut (Azwar,2013:19):

1. Kognitif(pemikiran)

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotype yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu tau kontroversial.

2. Afektif(perasaan)

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang. Komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

### 3. Konatif(tindakan)

Merupakan aspek kecenderunga berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

## **2.1.6 Lingkungan Kerja**

### **2.1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

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 tempat kerja menurut Rahmawanti (2014:34):

#### 1. 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.

## 2. 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.

## 3. 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.

## 4. 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.

## 5. 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.

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.

#### **2.1.6.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:48) secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

##### **1. Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- b. Hubungan antar pegawai.
- c. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

## **2.17 Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.1.7.1 Pengertian Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pada awal tahun 1980 muncul pandangan baru tentang kesehatan dan keselamatan kerja yaitu Perilaku Keselamatan dan Kesehatan

Kerja(*safety behaviour*). Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) ditempat kerja. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja(*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, 2007:26).

Salah seorang praktisi *behavior safety* mengemukakan bahwa para praktisi *safety* telah melupakan aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu aspek *behavioral* para pekerja (Halimah, 2010:41). 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 Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Dapat diartikan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah

perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden.

#### **2.1.7.2 Jenis-Jenis Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Agiviana (2015:27) menyatakan bahwa jenis-jenis Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja, meliputi:

1. Melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi
2. Mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dalam keselamatan kerja
3. Selalu menggunakan perlengkapan keselamatan kerja (alat pelindung diri)
4. Meletakkan material dan peralatan kerja pada tempatnya
5. Bekerja mengikuti prosedur keselamatan kerja
6. Mengikuti kerja sesuai dengan perintah atasan
7. Tidak bergurau dengan rekan kerja sewaktu bekerja
8. Tidak pernah melakukan kegiatan berbahaya seperti berlari, melempar atau melompat.

Schneid (2008:35) membedakan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tingkat individu ke dalam dua kategori, yaitu kepatuhan keselamatan (safety compliance) dan partisipasi keselamatan (safety participation). Kepatuhan keselamatan didefinisikan sebagai aktivitas utama yang harus dilakukan individu untuk mempertahankan keselamatan di tempat kerja, termasuk didalamnya kepatuhan akan prosedur kerja dan menggunakan peralatan pelindung diri (*personal protective equipment-PPE*). Di sisi lain partisipasi keselamatan

didefinisikan sebagai perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi terhadap aktivitas keselamatan, tetapi akan membantu lingkungan kerja untuk tetap selamat. Beberapa contoh partisipasi keselamatan adalah mengikuti rapat-rapat keselamatan, dan membantu rekan kerja untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja.

### **2.1.7.3 Indikator Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Moenir (2012:37) adapun dimensi keselamatan kerja meliputi:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan
- c. Kelengkapan alat-alat perliindung diri
- d. Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi
- e. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

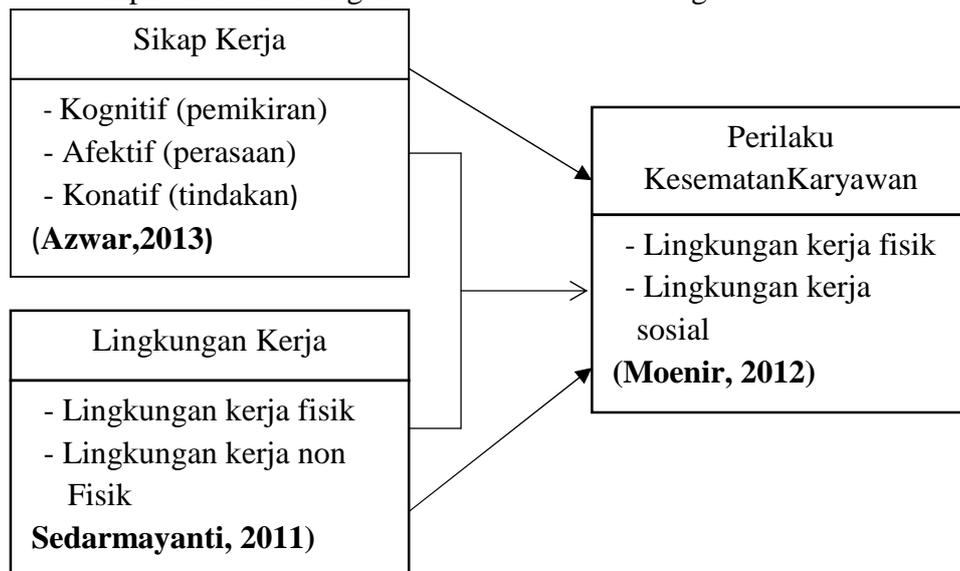
#### 2. Lingkungan Kerja Sosial

Jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a. Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali
- b. Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun skema kerangka Pemikiran adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul & Metode	Hasil Penelitian
1.	Jurnal I Gusti Putu Oka Hartoni dan I Gede Riana (2015)	Sikap, Norma Subjektif dan Kontrol Perilaku Pada Implementasi Keselamatan Kerja : Dampaknya Terhadap <i>Intention To Comply</i> (Studi Pada Pekerja Kontraktor PT. Utama Karya Kantor Wilayah IV Bali, NTB, NTT)	Menunjukkan bahwa sikap pekerja pada implementasi kebijakan keselamatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Intention to Comply</i> , Norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to Comply</i> , dan kontrol perilaku pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to Comply</i> .
2.	Jurnal Gilang Dwi Prakoso dan Mohammad Zainal Fatah (2017)	Analisis Pengaruh Sikap, Kontrol, Perilaku, dan Norma Subjektif Terhadap Perilaku <i>Safety</i> PT. Abcd	Menunjukkan bahwa ada hubungan antara <i>attitude</i> , <i>perceived</i> dan <i>subjective norm</i> terhadap <i>safety behavior</i> tenaga kerja.
3.	Jurnal Wanta, Rohendi, dan Aji Tuhagana (2019)	Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di PT. XXX Indonesia Jl. Maligi VIII Lot S-2 Kawasan Industri KIIC Desa Margakaya Kecamatan Telukjambe Barat Kabupaten Karawang Propinsi Jawa Barat	Menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif rendah antara perilaku individu dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Dan terdapat pengaruh perilaku individu terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.
4.	Jurnal Heni Fa'riatul Aeni dan Nyimas Rahmiwaty Fermania (2020)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3)PT Arteria Daya Mulia	Menunjukkan faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pelatihan, penghargaan dan hukuman. Sedangkan

		(ARIDA) Cirebon	faktor-faktor yang berhubungan dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kesehatan kerja adalah pengetahuan, sikap, motivasi komunikasi, ketersediaan fasilitas dan pengawasan.
5.	Jurnal Eldes Willy Filatrovi (2019)	Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kerja Karyawan perusahaan manufaktur APAC	Menunjukkan bahwa iklim keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi keselamatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan motivasi keselamatan adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:25) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

## **2.5 Metode Penelitian**

### **2.5.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah sikap kerjadan lingkungan kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

### **2.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didatakannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:47):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

### 2.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019:49):

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam

pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

**Tabel 2.2 Skala Likert Pendapat Responden**

Pendapat Responden	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

#### **2.5.4 Populasi dan Penarikan Sampel**

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019:51).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini semua

dijadikan sampel, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 38 orang.

## 2.5.5 Metode Analisis Data

### 2.5.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$R_s = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana :  $R_s$  = Rentang skala

$n$  = Jumlah sampel

$m$  = Jumlah alternatif jawaban item

$$R_s = 38 \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 30,4$$

- Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 38 \times 1 \\ &= 38 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 38 \times 5 \\ &= 190 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.3 Rentang Pengklasifikasian Variabel**

Interval	Kriteria		
	Sikap Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja
38 – 68,4	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
68,5 – 98,8	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
98,9 – 129,2	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
129,3 – 159,6	Baik	Baik	Baik
159,7 - 190	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

(Sumber : Sugiyono, 2012)

#### 2.5.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisa yang menggunakan menggunakan model-model, seperti model matematika (*statistic econometric*). Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi berganda SPSS 20.0.

##### 1. Pengujian Instrument

###### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrument penelitian atau kuesioner adalah valid. Nilai  $r$  tabel dapat diketahui dengan melihat pada tabel nilai  $r$  product moment (Sugiyono, 2019:53).

#### b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji validitas pada komponen kuesioner selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa akurat komponen kuesioner yang digunakan pada penelitian. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya (Sugiyono, 2019:55).

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Sugiyono, 2019:58).

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data dalam penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS 20.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dengan teknik analisis ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linear.

Pengujian statistik dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS 20. Untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik uji F, dengan catatan jika tingkat signifikansi (probabilitas)  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi linear dan model dapat diterima.

#### c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah  $\text{tolerance} < 0.1$  sedangkan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 5$  (Sugiyono, 2019:59).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika *variance* dari satu residual satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka terjadi homoskedastisitas jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, 2011:22). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot yang disajikan, jika terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai, berdasarkan masukan variabel independennya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji  $t_{hitung}$  (Uji Parsial)

Uji  $t_{hit}$  bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

1) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

2) Kriteria keputusan

Jika nilai sig  $> 0,05$  = artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai sig  $< 0,05$  = artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji  $F_{hitung}$  (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

2. Kriteria Keputusan

Jika nilai sig  $> 0,05$  = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai sig  $< 0,05$  = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

c. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat Y.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Sikap Kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y).

Adapun model persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- a = Konstanta
- ${}_1-{}_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Sikap Kerja
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- e = Error

## 2.6 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.4 Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	<b>Sikap kerja(<math>X_1</math>)</b>	Sikap juga merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan juga merupakan pelaksanaan motif tertentu (Azwar,	1. Kognitif	1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan. 2. Bertanggung jawab	Ordinal
			2. Afektif	1. Kejujuran	

		2013).		2. Tidak diskriminatif	
			3. Konatif	1. Inisiatif dalam bekerja	
				2. Ramah dan Simpatik	
2	<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Lingkungan Kerja 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. (Sedarmayanti, 2011)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Kebisingan	Ordinal
				2. Temperature	
				3. Pencemaran Udara	
				4. Pencahayaan	
			2. Lingkungan Kerja non fisik	1. Hubungan dengan rekan kerja	
				2. Saling membantu sesama karyawan ketika kesulitan pekerjaan	
3	<b>Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)</b>	Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( <i>safety behavior</i> ) adalah sebuah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kaca mata keselamatan, penandatanganan formulir <i>risk assesment</i> sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan (Moenir, 2012).	1. Lingkungan kerja fisik	1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup. 2. Pemberian alat-alat pelindung diri yang sesuai dan baik 3. Kelengkapan alat-alat pelindung diri 4. Pemahaman penggunaan peralatan keamanan 5. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan	Ordinal

			2. Lingkungan kerja sosial	1. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan 2. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap karyawan	
--	--	--	----------------------------	--	--

## **BAB III**

### **GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Objek Penelitian**

PT. Surya Gemilang Agro Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kelapa sawit seperti penjualan *Crude Palm Oil* (CPO) dan Kernel. Selanjutnya, perusahaan ini berkembang dan memperluas variasi olahan. Pada awalnya perusahaan ini mendirikan perusahaan di bidang perkebunan, kemudian dikonversi menjadi perkebunan karet. Melihat prospek yang baik dari bisnis minyak sawit, perusahaan mulai masuk ke bisnis minyak kelapa sawit.

Lingkup perusahaan telah berkembang meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan, dan penjualan produk-produk kelapa sawit. Perusahaan ini kini menjadi salah satu pendorong pertumbuhan perseroan. Perusahaan juga bekerja sama dengan petani plasma dan membina perkebunan plasma. Perseroan juga merupakan salah satu dari beberapa produsen kecambah kelapa sawit yang menerima izin dari kementerian pertanian Republik Indonesia untuk memproduksi dan menjual kecambah kelapa sawit.

#### **3.2 Visi dan Misi**

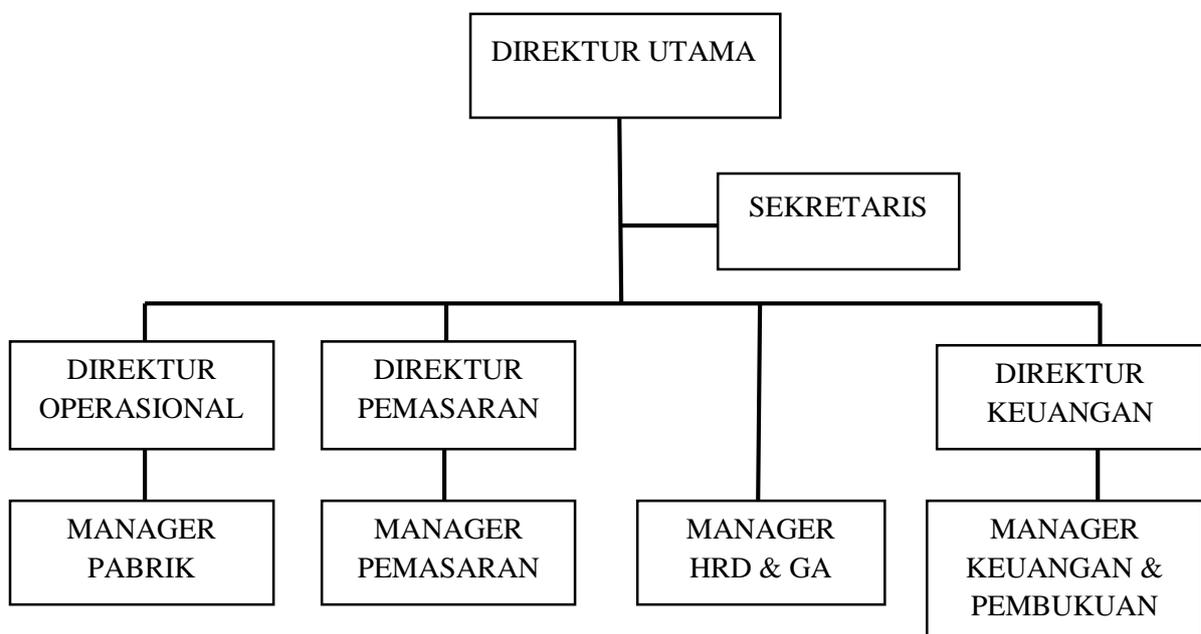
Visi : Menjadi perusahaan yang terdepan, terbaik, dan terbesar di Provinsi Jambi dengan manajemen solid, berorientasi hasil (keuntungan).

Misi : Menjadi perusahaan terbaik di Provinsi Jambi dengan memperhatikan kearifan lokal, kontribusi kepada masyarakat tempatan serta pelaksanaan

standar standar mutu dan lingkungan.

### 3.3 Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan maka diperlukan struktur organisasi yang berisi tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan agar kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan baik dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi PT. Surya Gemilang Agro Mandiri**

Berikut merupakan keterangan yang lebih jelas mengenai struktur organisasi yang ada di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri:

#### 1. Direktur Utama

Berfungsi untuk mengambil keputusan dan penanggung jawab utama atas jalannya pelaksanaan operasional perusahaan secara teratur, terarah dan terpadu.

Tugas direktur diantaranya adalah:

- a. Menjalankan bisnis perusahaan

- b. Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- c. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- d. Meningkatkan performance perusahaan

## 2. Sekretaris

Tugas sekretaris adalah membantu pimpinanya dalam melakukan tugas-tugas harian, baik yang rutin maupun yang khusus. Tugas rutin merupakan tugas sehari-hari yang biasa dikerjakan oleh seorang sekretaris tanpa perlu perintah dari pimpinan. Sedangkan tugas khusus adalah tugas yang diperintahkan oleh pimpinan agar sekretaris dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan menggunakan pengalaman dan ilmunya sebagai seorang sekretaris.

## 3. Direktur operasional

Dalam struktur perusahaan seorang direktur operasional berada dibawah langsung seorang direktur utama. Berikut tugas dan tanggung jawab direktur operasional:

- a. merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan
- b. mengawasi seluruh karyawan apakah seluruh karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan
- c. membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama
- d. bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi

## 4. Direktur pemasaran

Berfungsi dalam mengelola bidang pemasaran perusahaan yang mencakup pengadaan dan penjualan barang. Tugas dan wewenang direktur pemasaran:

- a. Menyusun perencanaan dibidang pemasaran
- b. Menetapkan ketentuan-ketentuan dibidang pemasaran
- c. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidang tersebut

#### 5. Direktur keuangan

Direktur keuangan khususnya mengelola bagian keuangan perusahaan.

Tugas dan wewenangnya:

- a. menyusun perencanaan dibidang keuangan
- b. Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan
- c. Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu
- d. Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang-bidangnya

#### 6. Manager pabrik

- a. Memimpin pelaksanaan tugas-tugas produksi, lapangan dan kegiatan administrasi
- b. Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik kelapa sawit supaya berlangsung efektif dan efisien
- c. menyusun biaya operasional, baik bulanan maupun tahunan
- d. Membina hubungan kerjasama yang baik dengan pihak-pihak eksternal

#### 7. Manager pemasaran

- a. Membuat media promosi untuk mendorong bisnis

b. mengelola anggaran untuk kampanye pemasaran

c. menguji peluang pemasaran baru

8. Manager hrd & ga

a. Bertanggung jawab pada pengadaan barang

b. Bertanggung jawab pada pembayaran dan pembelian rutin

c. Memastikan tenaga kerja harian sesuai peraturan

9. manager keuangan dan pembukuan

a. Bekerja sama dengan manajer lainnya

b. Membuat perencanaan umum keuangan perusahaan

c. Menjalankan roda perusahaan seefisien dan seefektif mungkin

d. Mengambil keputusan dalam investasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 38 responden pada PT Surya Gemilang Agro Mandiri diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia dan lama kerja.

##### 4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	7	18,4
2	Laki-Laki	31	81,6
	Total	38	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 38 responden ada 81,6 persen atau 31 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 18,4 persen atau 7 responden yang berjenis kelamin perempuan.

##### 4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	11	28,9
2	31 – 40 tahun	17	44,7
3	41 – 50 tahun	10	26,4
Total		38	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 38 responden rata-rata usia responden berapa pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 17 orang dengan persentase 44,7%. Sedangkan rentang usia responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah 10 orang atau 26,4% pegawai.

#### **4.1.1.3 Deskripsi Lama Kerja Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai lama kerja 38 responden di PT Surya Gemilang Agro Mandiri sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	26	68,4
2	Lebih dari 5 tahun	12	31,6
Total		38	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 38 responden, Lama kerja responden di PT Surya Gemilang Agro Mandiridengan frekuensi terbanyak ada pada lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 26 orang. Kemudian untuk lama kerja responden di PT Surya Gemilang Agro Mandiridengan frekuensi paling sedikit ada pada lama kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 31,6%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel sikap kerja, lingkungan kerja, dan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja.

##### 1.1.2.1 Gambaran Variabel Sikap Kerja

Hasil tanggapan dari 38 responden di PT Surya Gemilang Agro Mandiri mengenai sikap kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Gambaran Responden Mengenai Sikap Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya memiliki rekan kerja yang baik terhadap rekan kerja lainnya	0	5	25	6	2	119	Cukup Baik
2	Saya memiliki rekan kerja yang baik dalam perkerjaannya	0	2	23	11	3	130	Baik
3	Saya memiliki atasan yang baik terhadap bawahannya	0	3	22	9	5	131	Baik
4	Saya merasa senang dengan rekan kerja saya sekarang	0	4	25	6	4	125	Cukup Baik
5	Saya merasa senang dengan atasan saya sekarang	1	5	19	4	10	132	Baik
6	Saya ramah terhadap rekan kerja di perusahaan	0	3	29	5	2	121	Cukup Baik
Jumlah							758	Cukup Baik
Rara-rata Keseluruhan							126,3	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel sikap kerja adalah 126,3 dengan kategori

cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri dalam keadaan cukup baik.

### 1.1.2.2 Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan dari 38 responden di PT Surya Gemilang Agro Mandiri mengenai lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Gambaran Responden Mengenai lingkungan kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Tempat kerja yang bising mengurangi fokus kerja saya	0	5	21	13	0	123	Cukup Baik
2	Temperatur/suhu udara tempat saya bekerja sejuk	0	7	20	10	2	122	Cukup Baik
3	Saya berpendapat kualitas udara tempat kerja yang buruk berdampak pada keselamatan kerja	1	6	19	12	1	121	Cukup Baik
4	Saya berpendapat pencahayaan yang baik mengurangi kecelakaan kerja	0	12	17	6	4	117	Cukup Baik
5	Tempat bekerja saya sangat bersahabat	0	4	23	10	2	125	Cukup Baik
6	Rekan kerja saya sangat ramah	1	7	13	13	5	129	Cukup Baik
7	Saya sering mendapat bantuan dari rekan kerja saya jika saya mengalami kesulitan	0	8	18	9	4	121	Cukup Baik
Jumlah							858	Cukup Baik
Rara-rata Keseluruhan							122,57	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel lingkungan kerja adalah 122,57 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri dalam keadaan cukup baik.

### 1.1.2.3 Gambaran Variabel Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hasil tanggapan dari 38 responden di PT Surya Gemilang Agro Mandiri mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Gambaran Responden Mengenai Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.	1	3	21	14	0	124	Cukup Baik
2	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja.	1	5	14	18	1	128	Cukup Baik
3	Semua alat-alat pelindung kerja dalam kondisi baik dan layak.	0	4	23	10	2	125	Cukup Baik
4	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan saya.	0	6	24	7	2	120	Cukup Baik
5	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melengkapi alat-alat pelindung diri ketika bekerja.	1	3	28	7	0	117	Cukup Baik
6	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.	2	1	21	11	4	129	Cukup Baik
7	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja	3	2	26	6	2	117	Cukup Baik

	kepada karyawan.							
Jumlah							860	Cukup Baik
Rara-rata Keseluruhan							122,86	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah 122,86 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT Surya Gemilang Agro Mandiri dalam keadaan cukup baik.

#### **4.1.3 Uji Instrumen Penelitian**

##### **4.1.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indicator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka  $r$  tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 38 sampel ( $n=38$ ,  $df=36$ ) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan  $r$ -tabel adalah 0,3202. Didapatkan nilai  $r$ -hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Sikap Kerja	1	0,721	0,3202	Valid
	2	0,534	0,3202	Valid
	3	0,584	0,3202	Valid
	4	0,729	0,3202	Valid
	5	0,557	0,3202	Valid
	6	0,380	0,3202	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,521	0,3202	Valid
	2	0,602	0,3202	Valid
	3	0,652	0,3202	Valid
	4	0,622	0,3202	Valid
	5	0,472	0,3202	Valid
	6	0,445	0,3202	Valid
	7	0,679	0,3202	Valid
Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	1	0,760	0,3202	Valid
	2	0,667	0,3202	Valid
	3	0,754	0,3202	Valid
	4	0,593	0,3202	Valid
	5	0,569	0,3202	Valid
	6	0,620	0,3202	Valid
	7	0,785	0,3202	Valid

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat keseluruhan indikator variabel sikap kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja ( $Y$ ) untuk masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,3202.

#### **4.1.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan Cronbach's alpha coefficients dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

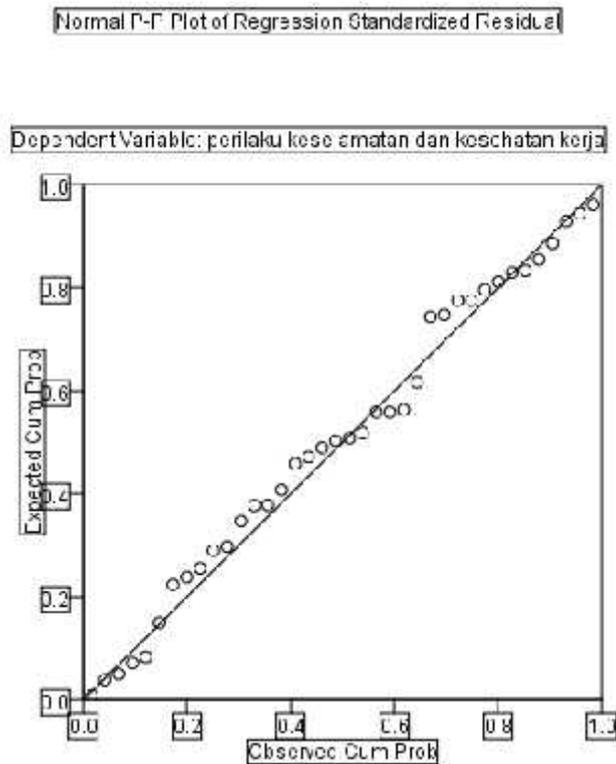
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Sikap Kerja	6	0,760	Reliabel
Lingkungan Kerja	7	0,746	Reliabel
Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	7	0,801	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa variabel sikap kerja, variabel lingkungan kerja, dan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

#### **4.1.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.1.4.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik p-plot dan statistik Kolgomorov-Smirnov dengan SPSS Statistik 20. Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1 Normal P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Selanjutnya ialah pengujian uji normalitas menggunakan one sample kolmogorov smirnov dengan kriteria yang digunakan untuk uji normalitas kolmogorov smirnov tes melalui nilai Asymp. Sig (2-Tailed). Pengukuran dengan membandingkan nilai Asymp. Sig (2- Tailed) > 0,05, maka distribusi data tersebut normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a</sup>	.0000000	.0000000
	2.41658843	1.72500300
Most Extreme Differences	.091	.102
	.067	.084
	-.091	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.910

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, karena nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar  $0,910 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

#### 4.1.4.2 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model regresi yang digunakan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan Test for Linierity pada SPSS Statistik 20 dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk mengetahui model linear dapat digunakan dan dikatakan tepat dapat dilihat dari nilai signifikansi pada baris deviation from linearity yang ada pada tabel ANOVA. Jika nilai sig.  $> 0.05$ , maka model linear diterima. Sebaliknya, jika nilai sig.  $< 0.05$ , maka model linear ditolak.

Adapun hasil uji linearitas pada variabel sikap kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Sikap Kerja (X1)**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
perilaku keselamatan dan kesehatan kerja * sikap kerja	Between Groups	(Combined)	291.192	10	29.119	4.376	.001
		Linearity	221.603	1	221.603	33.305	.000
		Deviation from Linearity	69.589	9	7.732	1.162	.357
		Within Groups	179.650	27	6.654		
		Total	470.842	37			

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen di atas memiliki nilai signifikansi 0,357 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

Adapun hasil uji linearitas pada variabel sikap kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
perilaku keselamatan dan kesehatan kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	300.937	10	30.094	4.782	.001
		Linearity	221.637	1	221.637	35.221	.000
		Deviation from Linearity	79.300	9	8.811	1.400	.237
		Within Groups	169.905	27	6.293		
		Total	470.842	37			

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen (lingkungan kerja) di atas memiliki nilai signifikansi 0,237 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

#### 4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui tidak adanya korelasi antar variabel bebas yaitu sikap kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sehingga dengan uji ini dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel bebas memang benar-benar bebas. Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji multikolinearitas menggunakan program aplikasi SPSS. Adapun hipotesisnya adalah dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika skor VIF < 10 dan tolerance > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas

Jika skor VIF > 10 dan tolerance < 0,10 artinya terjadi multikolinearitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.644	3.146		.841	.406		
sikap kerja	.515	.222	.394	2.316	.027	.453	2.209
lingkungan kerja	.429	.185	.394	2.318	.026	.453	2.209

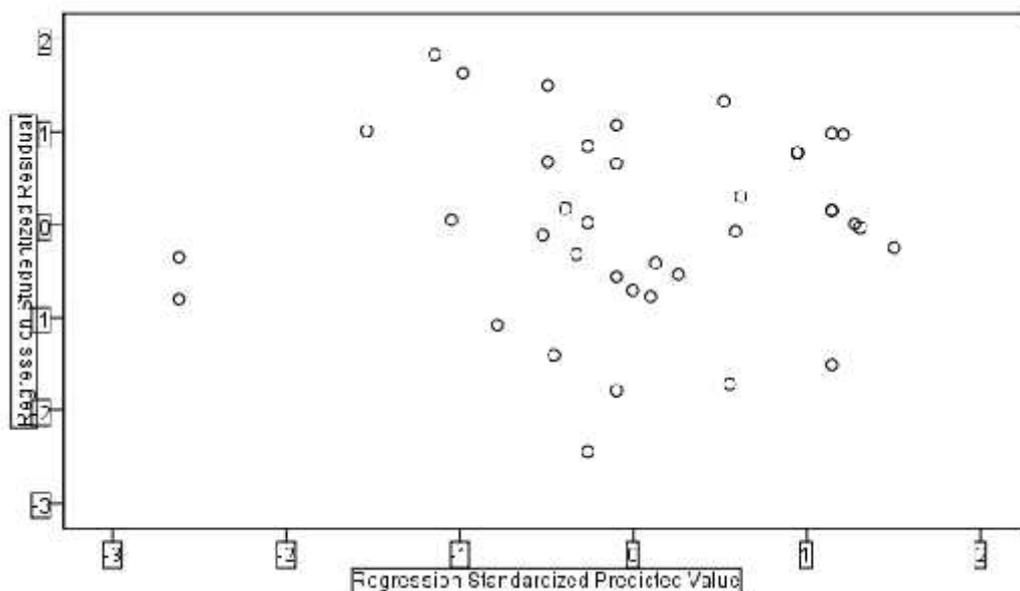
a. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai VIF adalah 2,209. Jika dibandingkan maka nilai VIF < 10 selain itu jika dilihat pada nilai tolerance maka

terlihat bahwa nilai tolerance adalah 0,453. Sehingga nilai tolerance  $> 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel sikap kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* dari pengolahan *SPSS Statistics 20* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.2 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut dapat terlihat bahwa model regresi tidak membentuk pola tertentu dalam grafik sehingga tidak mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.1.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.644	3.146		.841	.406
sikap kerja	.515	.222	.394	2.316	.027
lingkungan kerja	.429	.185	.394	2.318	.026

a. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai:

a. Sikap Kerja (X1) terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikansi 0,027. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja ( $0,027 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh sikap kerja secara parsial terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja adalah 0,394 atau 39,4 %. Artinya sikap kerja mampu mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 39,4%.

b. Lingkungan kerja (X2) terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Y)

Pada tabel hasil uji t tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0,026. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikan yang lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,026 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja adalah 0,394 atau 39,4 %. Artinya disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 39,4%.

#### 4.1.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (sikap kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (perilaku keselamatan dan kesehatan kerja). Berikut merupakan hasil uji F yang disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.766	2	127.383	20.633	.000 <sup>a</sup>
	Residual	216.076	35	6.174		
	Total	470.842	37			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, sikap kerja

b. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS maka terlihat bahwa dalam uji F statistik ini terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan.

#### 4.1.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

**4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.515	2.485

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, sikap kerja

b. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,515 atau 51,5%. Hal ini berarti variabel independent (sikap kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent (perilaku keselamatan dan kesehatan kerja) sebesar 51,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### 4.1.5.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.644	3.146	
	sikap kerja	.515	.222	.394
	lingkungan kerja	.429	.185	.394

a. Dependent Variable: Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,644 + 0,515 X_1 + 0,429 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 2,644

Hal ini berarti jika semua variabel independent (sikap kerja dan lingkungan kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (perilaku keselamatan dan kesehatan kerja) sebesar 2,644.

2. Sikap kerja ( $X_1$ ) = 0,515

Nilai koefisien variabel sikap kerja bertanda positif terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,515.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel sikap kerja dinaikkan 1 point

atau satuan sementara, maka variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,515.

### 3. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,429

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja bertanda positif terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,429.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel lingkungan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,429.

## **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

### **4.2.1 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sikap kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. Dapat diartikan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan

bahwa adanya pengaruh variabel sikap kerja terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 39,4%.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. Dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 39,4%.

#### **4.2.3 Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh sikap kerja dan lingkungan

kerja terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,515 atau 51,5%. Hal ini berarti variabel independent (sikap kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent (perilaku keselamatan dan kesehatan kerja) sebesar 51,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri.
2. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri.
3. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa bahwa sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di PT Surya Gemilang Agro Mandiri.

## **5.2 Saran**

Disarankan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Surya Gemilang Agro Mandiri. Diharapkan kepada pembuat kebijakan, diharapkan dapat lebih memperhatikan kebutuhan serta peralatan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Heni Fa'riatul., dan Fermania, Nyimas Rahmiwaty. 2015. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3)*. Jurnal Kesehatan. Volume 6. Nomor 2.
- Agiviana, Anisa Putri dan Indi Djastuti. 2015. *Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan*. Diponegoro Journal of Management. Volume 4. Nomor 3. Halaman 1-9.
- Filatrovi, Eldes Willy. 2019. *Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kerja*. Journal of Economics and Banking. Volume 1. Nomor 1.
- Hartoni, I Gusti Putu Oka., dan Riana, I Gede. 2015. *Sikap, Norma Subjektif, dan Kontrol Perilaku Pada Implementasi Keselamatan Kerja: Dampaknya Terhadap Intention To Comply*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Volume 4. Nomor 4. Halaman 243-264.
- Halimah, Siti. 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan di PT. SIM Plant Tambun II Tahun 2010*. Laporan Tugas Akhir. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Laurens, Joyce Marcella. 2004. *Arsitektur dan Perilaku Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prakoso, Gilang Dwi., dan Fatah, Mohammad Zainal. 2017. *Analisis Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Norma Subjektif Terhadap Perilaku Safety*. Jurnal Promkes. Volume 5. Nomor 2. Halaman 193-204.
- Rahmawanti, Nela Pima., Swasto, Bambang., dan Prasetya, Arik. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 8. Nomor 2.
- Robbins, Stephen dan Judgem Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schneid, Thomas D. 2008. *Corporate Safety Compliance OSHA, Ethics, and The Law*. Francis: CRC Press.
- Shiddiq, Solihin., Wahyu, Atjo., dan Muis, Masyitha. 2014. *Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Univ IV PT. Semen Tonasa*. Jurnal MKMI. Hal. 110-116.

- Sya'af. 2007. *Occupational Health and Safety Behavior dalam Modul Kuliah Departemen K3 FKM Universitas Indonesia*. Depok: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan Jakarta.
- Wanta., Rohendi., dan Aji Tuhagana. 2018. *Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di PT. XXX Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif. Volume 5. Nomor 1.
- Winarsunu, Tulus. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

PT. Surya Gemilang Agro Mandiri

**Dengan Hormat,**

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama :Mulyadi

NIM :1700861201099

Judul Skripsi : Pengaruh Sikap Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menuru pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juni 2021

Hormat Saya

**Identitas Responden**

2.6 Nomor Responden :

2.7 Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan

2.8 Umur :  < 19 tahun  
 20 – 24 tahun  
 25-29 tahun  
 30-35 tahun  
 > 35 tahun

3 Masa Kerja :  < 1 tahun  
 2 – 3 tahun  
 4 – 5 tahun  
 > 6 tahun

**Petunjuk Kuesioner**

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri, berilah tanda (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Cukup Setuju (CS)
- d. Setuju (S)
- e. Sangat Setuju (SS)

## KUESIONER PENELITIAN

### A. Sikap Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki rekan kerja yang baik terhadap rekan kerja lainnya					
2	Saya memiliki rekan kerja yang baik dalam perkerjaannya					
3	Saya memiliki atasan yang baik terhadap bawahannya					
4	Saya merasa senang dengan rekan kerja saya sekarang					
5	Saya merasa senang dengan atasan saya sekarang					
6	Saya ramah terhadap rekan kerja di perusahaan					

### B. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Tempat kerja yang bising mengurangi fokus kerja saya					
2	Temperatur/suhu udara tempat saya bekerja sejuk					
3	Saya berpendapat kualitas udara tempat kerja yang buruk berdampak pada keselamatan kerja					
4	Saya berpendapat pencahayaan yang baik mengurangi kecelakaan kerja					
5	Tempat bekerja saya sangat bersahabat					
6	Rekan kerja saya sangat ramah					
7	Saya sering mendapat bantuan dari rekan kerja saya jika saya mengalami kesulitan					

### C. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.					
2	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja.					
3	Semua alat-alat pelindung kerja dalam kondisi baik dan layak.					
4	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan saya.					
5	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melengkapi alat-alat pelindung diri ketika bekerja.					
6	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.					
7	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan.					

**Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Sikap Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	5	4	3	4	22
2	4	3	3	3	4	3	20
3	2	3	3	2	1	2	13
4	2	3	2	2	2	2	13
5	4	3	5	4	4	3	23
6	4	4	4	3	3	4	22
7	3	3	3	4	3	3	19
8	3	4	4	3	2	3	19
9	3	3	3	3	5	3	20
10	3	5	5	4	3	3	23
11	2	2	3	2	3	5	17
12	3	5	3	3	5	3	22
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	4	3	5	5	3	23
16	3	4	4	4	3	3	21
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	4	4	3	3	3	20
19	2	3	3	3	2	3	16
20	4	3	5	5	3	3	23
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	3	3	3	3	3	19
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	5	4	5	3	4	25
25	3	3	3	3	5	3	20
26	5	3	3	5	3	5	24
27	5	4	3	3	5	3	23
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	4	3	3	5	3	21
30	3	3	5	3	5	3	22
31	3	3	4	3	4	3	20
32	3	4	3	3	5	4	22
33	3	3	3	3	5	3	20
34	3	4	4	3	4	3	21
35	3	4	4	4	3	3	21
36	3	3	3	3	5	3	20
37	3	4	4	3	3	3	20
38	2	3	2	3	2	4	16

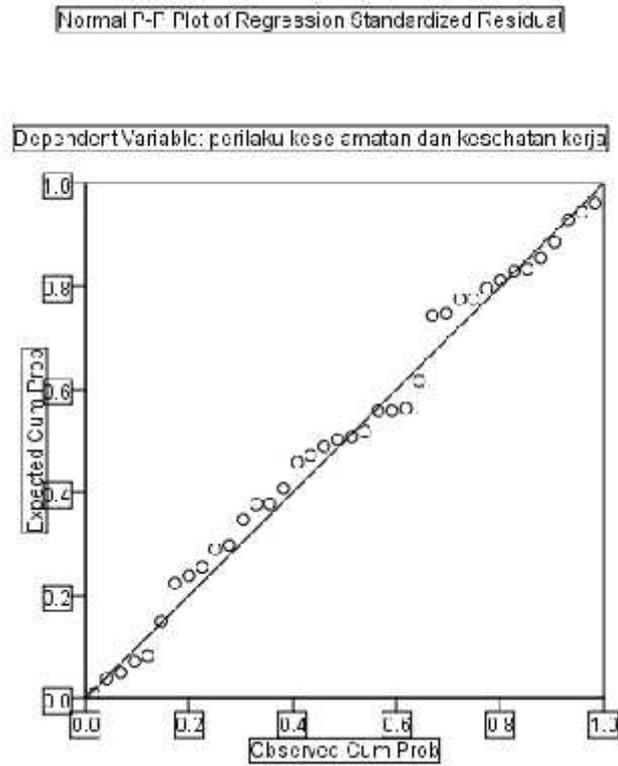
**Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	5	3	4	4	4	3	26
2	4	2	4	2	3	3	4	22
3	2	2	1	2	2	4	2	15
4	2	2	3	2	2	2	2	15
5	4	3	3	5	4	4	3	26
6	4	3	5	5	3	3	5	28
7	3	3	2	3	5	2	3	21
8	2	2	3	3	4	1	4	19
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	5	3	5	3	3	5	27
11	3	3	3	2	5	5	2	23
12	3	4	4	4	4	4	3	26
13	4	4	3	3	3	3	3	23
14	3	3	2	2	3	3	2	18
15	3	4	4	3	3	4	5	26
16	2	4	2	3	3	5	4	23
17	3	3	3	3	4	5	4	25
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	4	4	3	4	3	5	3	26
21	3	3	4	3	3	3	3	22
22	4	4	4	3	4	4	4	27
23	3	3	2	4	3	2	2	19
24	4	4	4	2	4	2	4	24
25	3	2	4	3	3	4	3	22
26	4	4	4	2	4	4	5	27
27	3	3	4	5	3	5	3	26
28	3	3	3	3	3	3	4	22
29	4	3	4	4	3	3	4	25
30	4	3	3	2	3	3	3	21
31	4	3	4	3	3	2	3	22
32	4	2	3	3	4	4	4	24
33	3	3	3	3	3	4	3	22
34	3	3	3	3	3	4	3	22
35	3	3	3	2	2	4	2	19
36	3	4	4	4	4	4	3	26
37	4	4	3	2	3	2	3	21
38	3	3	2	2	3	3	2	18

**Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	2	5	5	3	5	4	27
2	1	4	2	4	2	4	1	18
3	2	2	3	2	3	1	2	15
4	2	1	2	2	3	3	1	14
5	4	5	4	3	3	4	5	28
6	4	3	5	5	3	3	3	26
7	3	2	3	3	1	3	3	18
8	3	2	3	3	3	1	3	18
9	3	3	2	2	2	3	1	16
10	3	4	3	3	3	5	5	26
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	4	4	4	4	4	4	3	27
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	4	4	4	3	3	3	3	24
15	4	4	3	3	4	4	4	26
16	3	4	3	3	3	3	3	22
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	4	3	3	3	5	3	24
19	3	3	3	2	3	3	3	20
20	4	4	4	4	3	3	4	26
21	3	4	3	3	4	3	3	23
22	4	4	4	3	4	4	4	27
23	4	4	4	3	3	3	3	24
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	3	3	3	4	3	24
26	4	4	4	3	4	4	3	26
27	3	3	3	4	3	3	3	22
28	3	3	3	4	4	4	4	25
29	4	3	3	3	3	5	3	24
30	3	3	3	3	3	4	3	22
31	4	4	4	4	3	3	3	25
32	4	4	4	3	3	4	3	25
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	4	3	3	3	3	3	22
36	3	3	3	2	3	3	3	20
37	3	4	3	3	3	3	3	22
38	3	3	3	3	3	3	3	21

## Lampiran 5. Output SPSS Hasil Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a</sup>	.0000000	.0000000
	2.41658843	1.72500300
Most Extreme Differences	.091	.102
	.067	.084
	-.091	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.910

a. Test distribution is Normal.

**Lampiran 6. Output SPSS Hasil Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
perilaku keselamatan dan kesehatan kerja * sikap kerja	Between Groups	(Combined)	291.192	10	29.119	4.376	.001
		Linearity	221.603	1	221.603	33.305	.000
		Deviation from Linearity	69.589	9	7.732	1.162	.357
		Within Groups	179.650	27	6.654		
		Total	470.842	37			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
perilaku keselamatan dan kesehatan kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	300.937	10	30.094	4.782	.001
		Linearity	221.637	1	221.637	35.221	.000
		Deviation from Linearity	79.300	9	8.811	1.400	.237
		Within Groups	169.905	27	6.293		
		Total	470.842	37			

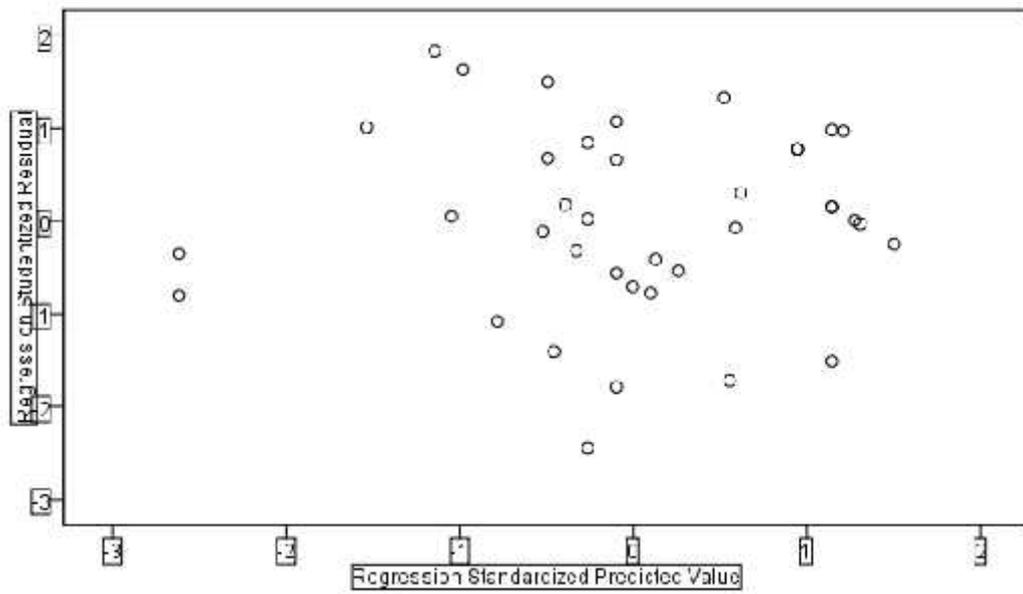
## Lampiran 7. Output SPSS Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.644	3.146		.841	.406		
sikap kerja	.515	.222	.394	2.316	.027	.453	2.209
lingkungan kerja	.429	.185	.394	2.318	.026	.453	2.209

a. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

### Lampiran 8. Output SPSS Hasil Uji Heteroskedastisitas



### Lampiran 9. Output SPSS Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.644	3.146		.841	.406
sikap kerja	.515	.222	.394	2.316	.027
lingkungan kerja	.429	.185	.394	2.318	.026

a. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

## Lampiran 10. Output SPSS Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.766	2	127.383	20.633	.000 <sup>a</sup>
	Residual	216.076	35	6.174		
	Total	470.842	37			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, sikap kerja

b. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

### Lampiran 11. Output SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.515	2.485

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, sikap kerja

b. Dependent Variable: perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

## Lampiran 12. Output SPSS Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.644	3.146	
	sikap kerja	.515	.222	.394
	lingkungan kerja	.429	.185	.394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan