

**PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA EP ASSET 1 FIELD
JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH:

Nama : Della Alysa Dewi

Nim 1900861201059

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini kondisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

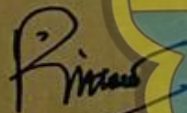
Nama : Della Alysa Dewi
NIM : 1900861201059
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi.


Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan, dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini.

Jambi, September 2023

Dosen Pembimbing I

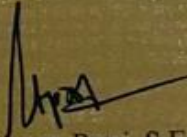
Dosen Pembimbing II


Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M


Ubaidillah, S.E., M.M

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

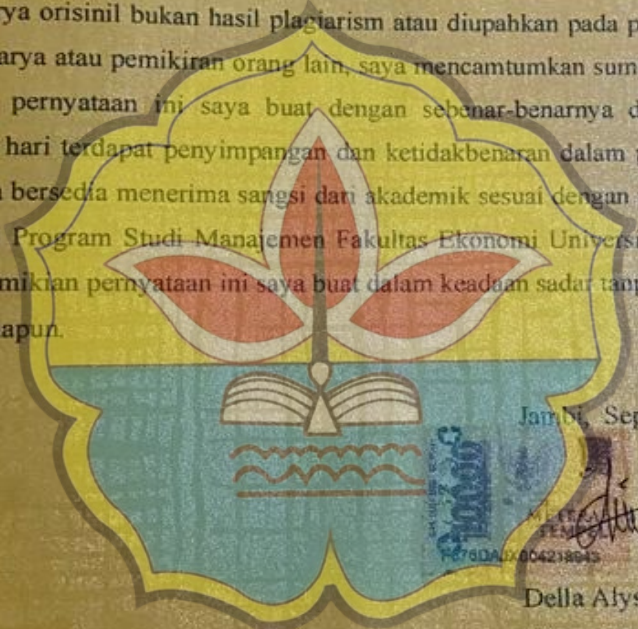

Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI


Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Della Alysa Dewi
NIM : 1900861201059
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Keselamatan Kerja
Karyawan Pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal 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 sanksi dan 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, September 2023


Della Alysa Dewi
NIM 1900861201059

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

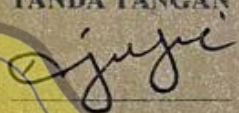
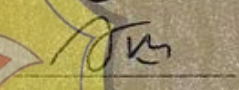

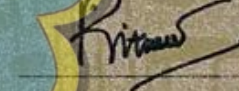
Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

Hari : Jum'at, 08 September 2023

Jam : 13.30 WIB – 15.30 WIB

Tempat : Ruang 2 (dua) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

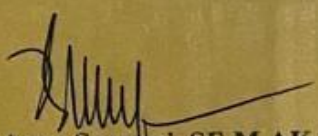
PANITIA PENGUJI

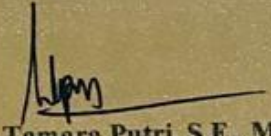
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	
Sekretaris	Ubaiddillah, S.E, M.M	
Penguji Utama	Anaseputri Jamira, S.E, M.M	
Anggota	Dr. Osrita Hapsara, S.E, M.M	

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


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


Hana Tamara Putri, S.E., M.M

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sujud syukur kupersembahkan kepada Allah berkat rahmat dan hidayat yang diberikan-Nya hingga saat ini saya bisa mempersembahkan skripsi sederhana saya kepada orang-orang yang saya sayangi. Kepada yang terutama dan paling utama teruntuk ibu dan ayah. Orang tua yang sangat saya sayangi serta keluarga.

Yang telah memberikan semangat dan dukungan terhadap saya serta cinta kasih yang tak pernah berhenti, selalu ada dalam proses panjang hidup saya.

Hingga bisa berada di titik sekarang yang mungkin tak pernah dibayangkan.

Semoga ini menjadi awal yang baik untukku membuat ibu dan ayah serta keluarga karena kusadari selama ini belum bisa berbuat lebih untuk kalian.

Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, 1800854211019.

Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluhan, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

ABSTRAK

Della Alysa Dewi / 1900861201059 / Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi / Dosen Pembimbing I Dr. Osrita Hapsara, S.E.,M.M / Dosen Pembimbing II Ubaidillah, S.E.,M.M.

Keselamatan kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dan pekerja, karena keselamatan kerja erat kaitannya dengan kelangsungan hidup pekerja dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sikap kerja dalam keselamatan kerja yang berhubungan langsung dengan perilaku karyawan dalam bekerja demi keselamatan individu sangat erat kaitannya dengan iklim keselamatan dan pengetahuan keselamatan, karena keadaan iklim keselamatan yang ada di dalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kesehatan karyawan dan dengan demikian dengan adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tinggi, maka karyawan mampu memahami dan memahami pengertian keselamatan kerja dengan baik.

Dalam proses produksi PT. Pertamina EP Asset 1 Lapangan Jambi memiliki risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kebakaran. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerja yang tidak berperilaku dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau disebabkan oleh lingkungan yang tidak aman. Kerugian akibat kecelakaan kerja dapat berupa cedera pekerja dan kerusakan sarana dan prasarana penunjang.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah karyawan sebanyak 125 orang. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0.

Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 atau 78,1%. Artinya variabel independen (sikap kerja) mempengaruhi variabel dependen (keselamatan kerja) sebesar 78,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja keselamatan kerja pada PT. Pertamina EP Asset 1 Lapangan Jambi sebesar 78,1%. Nilai koefisien variabel sikap kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan kerja. Artinya sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja.

ABSTRACT

Della Alysa Dewi / 1900861201059 / *The Influence of Work Attitudes on Employee Work Safety at PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi* / Advisor 1st Dr. Osrita Hapsara, S.E.,M.M / Advisor 2nd Ubaidillah, S.E.,M.M.

Work safety is an important thing that must be considered by every company and workers, because work safety is closely related to the survival of workers and the success of achieving company goals. Work attitude in work safety which is directly related to employee behavior in working for individual safety is very closely related to the safety climate and safety knowledge, because the state of the safety climate that exists within the company can affect the level of employee health and with the presence of high work safety knowledge, then employees are able to understand and understand the meaning of work safety properly.

In the production process PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi has a risk of work accidents, occupational diseases and fires. This can be caused by workers not behaving in Occupational Health and Safety or caused by an unsafe environment. Losses as a result of work accidents can be in the form of injuries to employees and damage to supporting facilities and infrastructure.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 125 employees. Statistical analysis was performed using the SPSS 25.0 program.

The results obtained show a significance value of 0.000 which is less than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.781 or 78.1%. This means that the independent variable (work attitude) affects the dependent variable (work safety) by 78.1% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The conclusion of this study is that there is a significant positive influence between work attitudes and work safety performance at PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi by 78.1%. The coefficient value of the work attitude variable has a positive effect on work safety. This means that work attitude has a positive and significant effect on employee safety.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Sugiman dan Ibu Erna Poncowati sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ubaidillah, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.

5. Pimpinan dan karyawan perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi.
6. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, September 2023

Penulis

Della Alysa Dewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Sikap.....	25
2.1.4 Keselamatan Kerja	33
2.1.5 Kerangka Pemikiran	38
2.1.6 Hipotesis.....	38
2.2 Metode Penelitian.....	39
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	39
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	39

2.2.3 Metode Pengumpulan Data	40
2.2.4 Populasi dan Sampel	41
2.2.5 Metode Analisis Data	42
2.2.6 Operasional Variabel	44
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	46
3.1 Sejarah Objek Penelitian	46
3.2 Visi dan Misi Objek Penelitian	47
3.3 Tujuan Objek Penelitian	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Deskripsi Responden	49
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana	55
4.1.4 Uji t	56
4.1.5 Koefisien Determinasi	56
4.2 Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62



DAFTAR TABEL

Halaman

1.1	Data Jumlah Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi Tahun 2019-2023	2
1.2	Data Prosedur Keamanan Kerja Karyawan	3
1.3	Data Kecelakaan Kerja Tahun 2018-2022	5
2.1	Skala Likert Pendapat Responden	41
2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel	43
2.3	Operasional Variabel	45
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	50
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden	50
4.4	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pada Indikator Kognitif	51
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pada Indikator Afektif	52
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pada Indikator Konatif	52
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Indikator Lingkungan Kerja Fisik	53
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Indikator Lingkungan Kerja Sosial	54
4.9	Hasil Uji Regresi Sederhana	55
4.10	Hasil Uji t	56
4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	38
-----	--------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 2. Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Sikap Kerja.....	66
Lampiran 3. Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Keselamatan Kerja	69
Lampiran 4. Data MSI Variabel Sikap Kerja	72
Lampiran 5. Data MSI Variabel Keselamatan Kerja.....	75
Lampiran 6. Hasil Output SPSS	78
Lampiran 7. Tabel t	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dunia bisnis untuk meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas setiap perusahaannya atau organisasi dalam beroperasi mempunyai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional (Agung, 2018).

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.

PT Pertamina EP Asset-1 Field Jambi adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi di wilayah Jambi. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi diperoleh data jumlah seluruh karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)			Perkembangan (%)
	Tetap	Tidak Tetap	Total	
2019	95	22	117	-
2020	102	13	115	(1,70)
2021	114	7	121	5,21
2022	108	16	124	2,47
2023	112	13	125	0,80

Sumber: PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi pada tahun 2020 sebesar 1,70%, kemudian pada tahun 2021 mengalami peningkatan 5,21%, dan pada tahun 2022 jumlah karyawan mengalami sedikit peningkatan sebesar 2,47%.

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

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan kepada 10 orang karyawan di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi mengenai sikap kerja di lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Prosedur Keamanan Kerja Karyawan

No	Implementasi	2018 (Kali)	2019 (Kali)	2020 (Kali)	2021 (Kali)	2022 (Kali)
1	General Medical Check Up	95	107	104	107	111
2	Polis Asuransi personal accident	108	117	115	121	124
3	Penggunaan personal protection equipment (<i>safety helmet, safety shoes, coverall, and safety glasses</i>)	81	86	87	88	91

Sumber: PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi Tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sikap kerja yang kurang baik yakni penggunaan *personal protection equipment* seperti penggunaan *safety helmet, safety shoes, safety glasses* yang belum diimplementasikan sepenuhnya oleh karyawan.

Maka dari itu, faktor keselamatan adalah faktor yang sangat penting ketika bekerja. Jika tidak memperhatikan akan pentingnya keselamatan kerja dan mengabaikan penggunaan *personal protective equipment* (PPE) akan muncul sebuah permasalahan yang mengakibatkan kecelakaan ringan bahkan kecelakaan fatal. *Personal protective equipment* mempunyai arti dalam bahasa Indonesia yaitu sebagai Alat Pelindung Diri merupakan perlengkapan perlindungan diri untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Contohnya seperti *safety helmet* (helm

pelindung), *safety glasses* (kacamata pelindung), *safety shoes* (sepatu pelindung), masker hidung, *ear plug*, sarung tangan, dan *wearpack*.

Semua perusahaan yang pekerjaannya melibatkan keselamatan kerja karyawannya pasti menginginkan *zero-accident*, yang berarti tidak adanya kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan ditempat kerja. Perilaku keselamatan yang dilakukan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual dan lingkungan karyawan. Faktor individual berkaitan dengan faktor sumber daya manusia (SDM) yang salah satunya adalah sikap kerja. Banyaknya karyawan menyebabkan munculnya bermacam-macam sikap kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sikap kerja karyawan mencerminkan tingkat kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional. Sikap kerja inilah yang nantinya menjadi penunjang penampilan kerja karyawan (Karimah, 2017).

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun pekerja, karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Keselamatan kerja bahkan telah banyak diatur dalam beberapa pasal. Banyaknya undang-undang dan peraturan yang ada ternyata tidak menjamin kasus kecelakaan kerja dapat cepat teratasi. Menurut data International Labour Organization kecelakaan kerja rata-rata 99.000 kasus per tahun dan 70% berakibat cacat seumur hidup hingga kematian. Berkaitan dengan hal tersebut, pihak perusahaan sebaiknya mengambil tindakan yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, salah satunya dengan cara menerapkan perilaku keselamatan dalam dunia kerja (Karimah, 2017).

Berikut adalah data kecelakaan kerja pada tahun 2018-2022:

Tabel 1.3
Data Kecelakaan Kerja PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja (Orang)	Perkembangan (%)
2018	11	-
2019	8	(27,27)
2020	5	(37,5)
2021	9	80
2022	6	(33,33)

Sumber: PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi Tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah kecelakaan kerja pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi berfluktuatif, pada tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami penurunan, namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan 80%. Meskipun rata-rata kecelakaan kerja merupakan kecelakaan kerja ringan, namun 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. Ini menandakan bahwa perlunya karyawan untuk lebih memperhatikan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja kerja mereka di lapangan.

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. 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 (Suma'mur, 2019).

Kurangnya perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja bukan satu-satunya faktor penyebab kecelakaan kerja, namun faktor manusia atau pekerja juga berpengaruh terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Di dalam Permenaker No.05 tahun 1996 dinyatakan bahwa terjadinya kecelakaan di tempat kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil faktor teknis. Faktor manusia dalam hal ini adalah pekerja mempunyai andil paling besar terhadap keselamatan kerja untuk dirinya sendiri dan alat kerja.

Secara umum penyebab kecelakaan ada dua, yaitu *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan). Dimana setiap kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian yang besar, baik material ataupun fisik. Sikap kerja dalam keselamatan kerja yang berhubungan langsung dengan perilaku karyawan

dalam bekerja demi keselamatan individu sangat berhubungan erat dengan iklim keselamatan dan pengetahuan keselamatan, karena dengan keadaan iklim keselamatan yang ada di dalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kesehatan karyawan dan dengan adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tinggi, maka karyawan mampu mengerti dan memahami arti keselamatan kerja dengan baik. Komponen terpenting dalam menjaga keselamatan jiwa dan keselamatan peralatan kerja adalah pengetahuan tentang penggunaan perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan. Dimana dampak yang dapat dirasakan dari perilaku keselamatan bagi perusahaan adalah produktivitas kerja (Anizar, 2009).

Secara umum penyebab kecelakaan ada dua, yaitu *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan). Dimana setiap kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian yang besar, baik material ataupun fisik. Hasil survei kecelakaan kerja yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang pada tahun 1986, diperoleh hasil bahwa 92% kecelakaan disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) dan 8% karena lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*). Sedangkan berdasarkan Heinrich (1959) pada teori urutan domino (*domino sequence*) melaporkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja disebabkan 88% oleh karena *unsafe acts of persons*, 10% *unsafe condition* dan 2% oleh sebab-sebab lain yang tidak dapat dipelajari (Winarsunu, 2008).

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa pada PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi perilaku keselamatan yang dilakukan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual dan lingkungan karyawan. Faktor individual berkaitan dengan faktor sumber daya manusia (SDM) yang salah satunya adalah sikap kerja.

Banyaknya karyawan menyebabkan munculnya bermacam-macam sikap kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sikap kerja karyawan mencerminkan tingkat kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional. Sikap kerja inilah yang nantinya menjadi penunjang penampilan kerja karyawan.

Dalam proses produksinya PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi memiliki resiko terjadi kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan kebakaran. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerja tidak berperilaku Kesehatan dan keselamatan kerja atau disebabkan oleh lingkungan yang tidak aman. Kerugian sebagai dampak dari kecelakaan kerja dapat berupa cedera pada karyawan serta kerusakan sarana dan prasarana penunjang. Oleh sebab itu di Pertamina EP Asset 1 Field Jambi mengadakan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja. Waktu pelaksanaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Data Peserta yang Mengikuti Pelatihan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi Tahun 2022

No	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Informasi
1	Januari	19	Dua kelas
2	Februari	21	Dua kelas
3	Maret	18	Dua kelas
4	April	17	Dua kelas
5	Mei	21	Dua kelas
6	Juni	18	Dua kelas
7	Juli	15	Dua kelas
8	Agustus	17	Dua kelas
9	September	16	Dua kelas
10	Oktober	13	Dua kelas
11	November	14	Dua kelas
12	Desember	16	Dua kelas

Sumber: PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa jumlah peserta yang mengikuti pelatihan Kesehatan dan keselamatan kerja sangatlah sedikit, jika

dibandingkan dengan jumlah karyawan yang berada di PT Pertamina EP Asset 1 Field Jambi. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu seperti kurangnya keingintahuan/minat karyawan terhadap perilaku Kesehatan dan keselamatan kerja, banyaknya karyawan yang lebih memilih berada di perusahaan daripada mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini menandakan bahwa masih banyak karyawan yang mengabaikan sikap kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sikap kerja dan keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan dengan judul penulisan **“Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi pada tahun 2021 mengalami peningkatan dari dua tahun sebelumnya. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan jumlah pegawainya, lalu mengalami peningkatan jumlah karyawan Kembali pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan tetap di setiap tahunnya lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan tidak tetap pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi.

2. Faktor keselamatan kerja dengan penggunaan PPE yang belum dinilai baik berdasarkan sikap kerja yang kurang baik yakni penggunaan *personal protection equipment* .
3. Jumlah kecelakaan kerja pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi berfluktuatif, pada tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami penurunan, namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan 80%.
4. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan Kesehatan dan keselamatan kerja sangatlah sedikit, jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang berada di PT Pertamina EP Asset 1 Field Jambi. Hal ini menandakan bahwa masih banyak karyawan yang mengabaikan sikap kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana sikap kerja dan keselamatan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi?
2. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

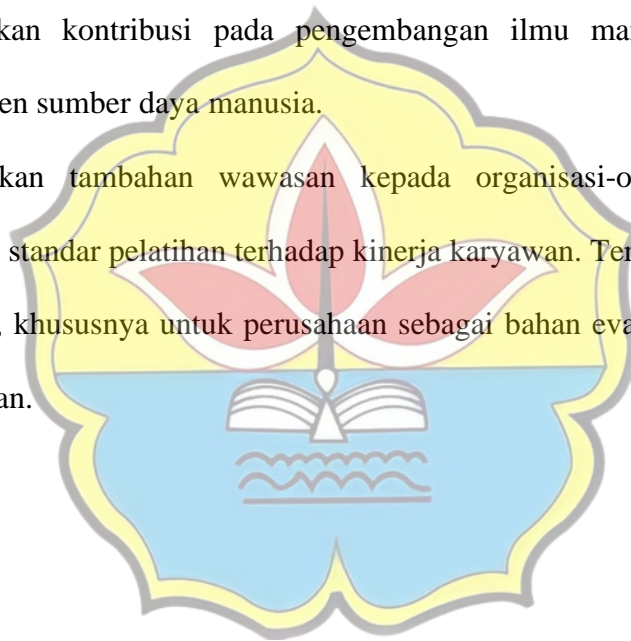
Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sikap kerja keselamatan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1 Hasil penelitian standar pelatihan terhadap kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 2 Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh standar pelatihan terhadap kinerja karyawan. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk perusahaan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Secara *etimologis*, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Samsudin, 2015). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh (Suryatama, 2014), manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno, yaitu *management* yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.

Manajemen adalah sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu (Appley, 2013). Sedangkan manajemen menurut (Fayol, 2012) merupakan proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia dan menggandakan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan.

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya

(Sarinah, 2017). Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wijayanti, 2012).

Secara umum aktivitas manajemen dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah dan juga lainnya (Syafaruddin dan Nurmawati, 2014).

Setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberikan arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian dari pikiran-pikiran semua ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang didalam pelaksanaannya dapat mengikuti alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menonjolkan kekhasan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain. Istilah manajemen sudah populer dalam kehidupan organisasi. Dalam makna yang sederhana “*management*” diartikan sebagai pengelolaan. Suatu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipahami sebagai manajemen (Syafaruddin dan Nurmawati, 2014).

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah,2017:27). Sedangkan menurut Wijayanti (2012:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan (Terry, 2005:1).

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa diantara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

c) Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d) Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

e) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Manajemen mengandung lima unsur pokok, yang dikenal dengan 5M, yaitu (Rohman, 2017:12):

1. *Man* (manusia/orang)
2. *Money* (uang)

3. *Materials* (material)
4. *Machines* (mesin)
5. *Methods* (metode/cara).

Dari beberapa unsur-unsur manajemen tersebut, jelas terlihat bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting dan tidak dapat digantikan oleh unsur lainnya. Manusia memiliki pikiran, harapan, serta gagasan yang sangat berperan dalam menentukan keterbedayaan unsur lainnya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas manusia dinilai penting dan harus senantiasa dilakukan, agar dalam penerapan manajemen, baik dalam komunitas (organisasi) maupun dalam konteks personalitas berjalan sebagaimana yang diharapkan. Selain kemampuan manusia yang memadai, dalam manajemen juga harus terdapat material (bahan-bahan).

Karena dalam berbagai aktivitas sebagai proses pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, selalu membutuhkan adanya material (bahan-bahan). Dengan demikian, material juga merupakan alat atau sarana dari manajemen. Unsur lain yang juga menentukan dalam manajemen adalah mesin, dimana dalam paradigma saat ini, mesin merupakan pembantu manusia dalam pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan, bukan sebaliknya manusia sebagai pembantu mesin seperti yang terjadi pada masa sebelum revolusi industri.

Unsur berikutnya yang juga ada dalam manajemen adalah metode/ cara, dimana dalam pelaksanaan berbagai kegiatan mencapai tujuan, manusia dihadapkan dengan berbagai alternatif yang harus dipilih salah satunya.

Sehingga dengan pemilihan metode/cara kegiatan yang baik dari berbagai alternatif yang ada, pelaksanaan manajemen dalam mencapai tujuan akan berjalan secara tepat dan berhasil guna.

Selanjutnya adalah unsur uang, keberadaannya juga merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Unsur uang sebenarnya bukan merupakan segala-galanya, namun proses manajemen dalam mencapai tujuan sedikit banyak dipengaruhi oleh unsur ini. Unsur uang membutuhkan perhatian yang baik dalam proses manajemen, karena dengan pengaturan yang baik akan memberikan dampak afisiensi. Terakhir adalah unsur pasar, khususnya bagi komunitas yang bergerak di bidang industry (Rohman, 2017:13).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 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).

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, 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. 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 (Schuler, Dowling, Smart dan Huber, 1992).

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).

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).

Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan pelatihan dan pengembangan SDM, serta penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada

umumnya dan pegawai pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Untuk mengevaluasi SDM perlu dipertimbangkan empat faktor sebagai berikut (Sutrisno, 2017):

1. Tingkat strategi, antara lain: misi, visi, dan sasaran organisasi.
2. Faktor internal SDM, antara lain: aset SDM, kualifikasi SDM, aktivitas SDM: pengadaan, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan-kebijakan SDM.
3. Faktor-faktor eksternal, antara lain: demografis, perubahan sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja, dan isu internasional (misal: HAM dan ekologi).
4. Faktor organisasional, antara lain: struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan, dan strategi SDM.
5. Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sebuah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan SDM kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para profesional personalia memberikan andil atas upaya-upaya ini. SDM mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi.

Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen SDM. Dikatakan penting karena departemen SDM tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM, misalnya modal, bahan baku, dan prosedur. Berkaitan dengan hal di atas, maka tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen SDM mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya, selain itu tujuan manajemen SDM tidak hanya mencerminkan kehendak manajer senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan (Zainal, 2014).

Adapun fungsi yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi pekerjaan menurut Taufiqurahman (2008) adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
2. Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai.
3. Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
4. Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.

5. Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

Dalam mempelajari manajemen SDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan. Sudut pandang ini memberikan tema-tema pelengkap yang membantu manajer dan operasional SDM dalam mempertahankan fungsi SDM dan aktivitasnya tetap ada pada sudut pandang yang benar, meliputi (Zainal, 2014):

1. Pendekatan Strategis

Manajemen SDM harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Bila aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai sasaran strategisnya, maka sumber daya tidak digunakan secara efektif.

2. Pendekatan SDM

Manajemen SDM merupakan manajemen manusia. Pentingnya dan martabat manusia tidak boleh diabaikan.

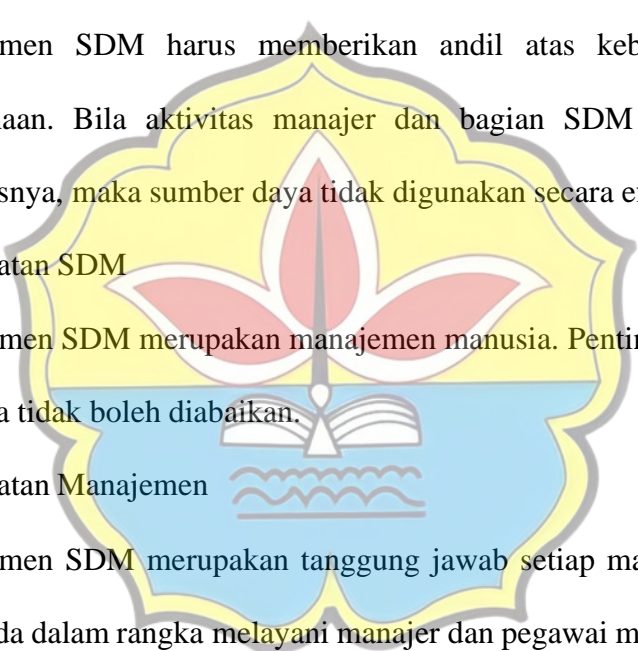
3. Pendekatan Manajemen

Manajemen SDM merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departemen SDM ada dalam rangka melayani manajer dan pegawai melalui keahliannya.

4. Pendekatan Sistem

Pendekatan SDM berlangsung didalam sistem yang lebih besar, yakni perusahaan. Oleh karenanya, upaya SDM harus mengevaluasi andil pegawai yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.

5. Pendekatan Proaktif



Manajemen SDM meningkatkan andilnya atas pegawai dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculannya.

6. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomi, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

7. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (*paternalistic approach*), manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Misalnya diberikan pinjaman uang serta diberikan toko sehingga pegawai dapat membeli kebutuhannya secara kredit.

8. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi/perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada diluar.

Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan

tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan (Sutrisno, 2017).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegangan pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya (Sutrisno, 2017).

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 organisasi 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 organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009).

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 Sikap

2.1.3.1 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).

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).

Sikap merupakan determinan paling penting dalam keselamatan kerja. Winarsunu (2008) 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) 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.

2.1.3.2 Tingkatan Sikap

Menurut Agiviana (2015) 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.
5. Manusia diciptakan dengan sikap pandangan atau sikap perasaan tertentu, tetapi sikap terbentuk sepanjang perkembangan. Peranan sikap dalam kehidupan manusia sangat besar. Bila sudah terbentuk dalam diri manusia, maka sikap itu akan turut menentukan cara tingkah lakunya terhadap objek-objek sikapnya.

5.1.1.1 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).

5.1.1.2 Dimensi Sikap

Menurut Azwar (2013) Mengungkapkan sebuah sikap tidak dapat dilakukan begitu saja. Hal tersebut dikarenakan sikap sendiri memiliki karakteristik atau dimensi yang berbeda-beda. Dimensi sikap tersebut berupa arah, intensitas, keluasan, konsistensi dan spontanitas. Arah sikap terbagi menjadi dua arah yaitu setuju atau tidak. Kesetujuan mengarah pada nilai sikap positif, dan ketidak-setujuan mengarah pada nilai negatif. Dimensi intensitas sikap artinya kedalaman, kekuatan sikap terhadap sesuatu belum tentu sama walaupun dengan arah yang berbeda. Keluasan sikap dimaksudkan dalam kesetujuan atau tidak setuju terhadap objek sikap mengenai pada aspek yang sedikit dan spesifik akan tetapi bisa sebaliknya (Sukardi, 2018).

Pada dimensi sikap konsistensi, artinya, kesesuaian pernyataan sikap yang dikemukakan dengan respon terhadap objek sikap termaksud (Azwar, 2015) . Lain pula dengan dimensi spontanitas dimaksudkan dalam sejauh mana kesiapan individu dalam bersikap secara spontan. Sikap yang diinterpretasikan dengan valid dapat diungkapkan dengan macam-macam metode dan teknik yang sudah dilakukan pengembangan oleh para ahli (Sukardi, 2018).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) mengemukakan adanya tiga sikap yang mempengaruhi terhadap pekerjaan, sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.
2. Keterlibatan kerja (job involvement) yang mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipresepsikan sebagai penting untuk harga diri.
3. Komitmen pada organisasi. Itu didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotan dalam organisasi itu.

Adapun dimensi sikap tersebut sebagai berikut (Azwar, 2013):

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-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang. Komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3. Konatif (tindakan)

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

5.1.1.3 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).

Indikator sikap seseorang ditentukan oleh banyak faktor, sehingga sulit untuk memprediksi perilaku dan semakin sulit penafsirannya sebagai indikator sikap seseorang. Hal ini dijelaskan oleh model *Theory of Reasoned Action* bahwa respon perilaku tidak saja ditentukan oleh sikap individu, tetapi juga oleh norma subjektif yang ada dalam diri individu dan dijelaskan pula oleh model teori Kurt Lewin bahwa perilaku merupakan fungsi dari faktor kepribadian individual dan faktor lingkungan (Baron, 2013).

Sedangkan Robbins (2008) menyatakan bahwa indikator sikap yaitu sebagai berikut:

1. Sikap yang memiliki arah artinya sikap tersebut mendukung atau tidak mendukungnya dalam menerima pekerjaan tersebut.
2. Sikap memiliki intensitas maksudnya sikap yang memiliki kedalaman atau kekuatan dalam menerima sesuatu yang belum pasti.
3. Sikap mempunyai keluasaan artinya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu objek yang akan di kerjakan.
4. Sikap yang memiliki konsistensi, maksudnya kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap objek sikap tersebut.
5. Sikap yang memiliki spontanitas artinya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

Menurut Azwar (2013) Indikator sikap kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan dan Ketaatan terhadap peraturan

Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan adalah perilaku atau sikap seseorang atau kelompok dalam mematuhi aturan, norma, atau ketentuan yang berlaku dalam suatu lingkungan atau masyarakat. Kepatuhan ini dapat mencakup berbagai jenis peraturan, seperti hukum negara, peraturan dalam organisasi, etika sosial, atau norma-norma yang berlaku dalam kelompok tertentu.

2. Tanggung Jawab
3. Kejujuran
4. Tidak Diskriminatif
5. Inisiatif dalam bekerja
6. Ramah dan Simpatik

5.1.2 Keselamatan Kerja

5.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

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

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

Perilaku keselamatan kerja merupakan tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Dapat diartikan perilaku keselamatan kerja adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden.

5.1.2.2 Jenis-Jenis Keselamatan Kerja

Penilaian Menurut Agiviana (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis perilaku keselamatan 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 berguran dengan rekan kerja sewaktu bekerja
8. Tidak pernah melakukan kegiatan berbahaya seperti berlari, melempar atau melompat.

Schneid (2008) 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.

5.1.2.3 Dimensi Keselamatan Kerja

Cooper (2011) memperkenalkan suatu model budaya keselamatan kerja dengan tiga dimensi yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya yakni lingkungan, individu dan perilaku. Secara rinci, iklim keselamatan menggambarkan bagaimana persepsi dan sikap para pekerja terhadap keselamatan kerja, mencerminkan budaya keselamatan di tempat

kerja. Perilaku keselamatan (aman atau tidak aman) merepresentasikan keterlibatan atau kepedulian pekerja tentang keselamatan. Sedangkan aspek lingkungan berkaitan dengan seluruh aspek organisasi dalam Sistem Manajemen Keselamatan.

Menurut Suma'mur dalam jurnal (W. Widodo & Prabowo, 2018) memberikan beberapa dimensi kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

- b. Alat-alat pelindung kerja
- c. Ruang kerja yang aman
- d. Penggunaan peralatan kerja
- e. Ruang kerja yang sehat
- f. Penerangan di ruang kerja

Menurut Mangkunegara (2012) keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Menurut Menurut Moenir (2012) adapun indikator 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 perlindungan 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.

5.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sunyoto dalam jurnal (Simbolon & Nuridin, 2017) meliputi:

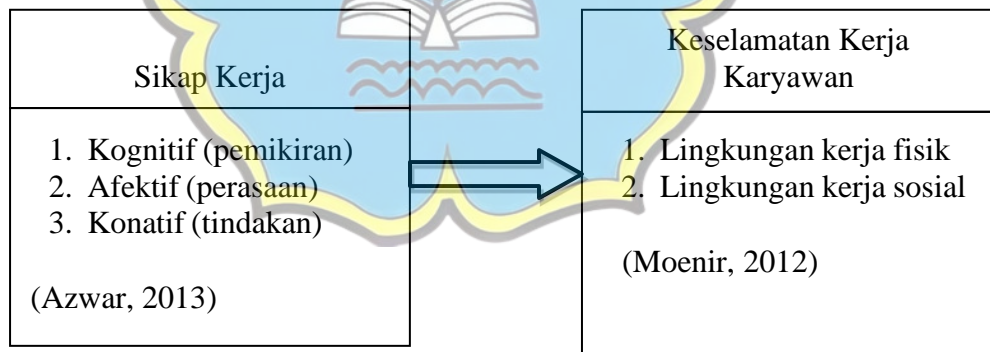
1. Pembiayaan kesehatan
2. Pelayanan Kesehatan
3. Perlengkapan
4. Prosedur
5. Tempat penyimpanan barang
6. Wewenang pekerjaan
7. Kelalaian

Menurut Moenir (2012) indikator dari keselamatan kerja pada masing-masing dimensi yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
 - b. Pemberian alat-alat pelindung diri yang sesuai dan baik.
 - c. Kelengkapan alat-alat pelindung diri.
 - d. Pemahaman penggunaan peralatan keamanan.
 - e. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan.
2. Lingkungan Kerja Sosial
 - a. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.
 - b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap karyawan.

5.1.3 Kerangka Pemikiran

Adapun skema kerangka Pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

5.1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya.

Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- 1 : Diduga sikap kerja dan perilaku keselamatan kerja tinggi di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi.
- 2 : Diduga sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 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 (Sugiyono, 2019). Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah sikap kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya 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 (Arikunto, 2016):

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.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

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

a. 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 lokasi penelitian.

b. 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 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

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

Sumber: Sugiyono, 2019

2.2.4 Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 125 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019), Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi,

dimana data sampel yang digunakan harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan.

2.2.5 Metode Analisis Data

2.2.5.1 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

$$R_s = 124 \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 99,2$$

- Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = $n \times$ skor terendah

$$= 124 \times 1$$

$$= 124$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 124 \times 5 \\ &= 620 \end{aligned}$$

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

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria
124 – 223,1	Sangat Rendah
223,2 – 322,3	Rendah
322,4 – 421,5	Cukup Tinggi
421,6 – 520,7	Tinggi
520,8 – 620	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2.2.5.2 Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Sederhana

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 sederhana SPSS 25.0. Berikut merupakan rumus regresi (Suyono,2018):

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y = Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Sikap Kerja

e = Suku sisaan (error/residual)

2) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X terhadap variabel terikat Y .

3) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t_{hitung} 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

H_a : Jika nilai $sig > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_0 : Jika nilai $sig < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2.2.6 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 2.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Sikap kerja	Sikap juga merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan juga merupakan pelaksanaan motif tertentu (Azwar, 2013).	1. Kognitif	1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan. 2. Bertanggung jawab	Ordinal
			2. Afektif	1. Kejujuran 2. Tidak diskriminatif	
			3. Konatif	1. Inisiatif dalam bekerja 2. Ramah dan Simpatik	
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (<i>safety behavior</i>) adalah sebuah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kacamata 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

Pertamina adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penambangan minyak dan gas bumi (migas) di Indonesia. Saat ini perusahaan ini berkomitmen mendorong proses transformasi internal dan pengembangan yang berkelanjutan mencapai standarisasi internasional dalam pelaksanaan operasional dan tata kelola lingkungan yang lebih baik, serta peningkatan kinerja perusahaan sebagai saran bersama. Pertamina berkomitmen untuk mewujudkan keseimbangan antara pencapaian keuntungan dengan kualitas layanan publik.

PT Pertamina EP Asset-1 Field Jambi adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi di wilayah Jambi. Perusahaan PT. Pertamina EP asset-1 Jambi atau lapangan Jambi ditemukan oleh NIAM pada tahun 1922 melalui pemboran sumur BJG-1 dengan hasil gas di lapangan Bajubang yang kemudian disusul dengan penemuan minyak dilapangan Betung pada tahun 1922, lapangan Kenali Asam pada tahun 1929, lapangan Tempino pada tahun 1930, lapangan Setiti pada tahun 1936.

Dengan berlalunya waktu dan jumlah fluida yang terproduksi dari reservoir tersebut, maka saat ini sumur – sumur tersebut sudah mengalami penurunan tekanan sehingga sudah tidak dapat untuk mengalirkan fluida reservoir

secara natural flow dengan produksi water cut yang tinggi sehingga digunakan Artificial Lift dalam hal ini yaitu Electric Submersible Pump. Sumur KAS-199 ini menggunakan tipe pompa IND 1300 / 45 Hz / 277 stage dengan laju alir aktual sebesar 770,84 BFPD, pada PSD 3261,3 ft dengan efisiensi pompa sebesar 68 %. Untuk menaikkan efisiensi pompa maka dapat ditingkatkan dengan melakukan perencanaan ulang pompa untuk memperoleh laju produksi yang sesuai dengan produktivitas formasinya.

Hasil evaluasi dari perencanaan ulang pompa dengan cara mengubah frekuensi dengan PSD dan Stages tetap. Mengubah frekuensi 45Hz menjadi 52Hz dan diperoleh laju alir sebesar 1134,9 BFPD, dengan efisiensi pompa 87 %. Selain efisiensi pompa dan mendapatkan Q target, mengubah frekuensi pompa juga menghasilkan Q oil sebesar 11,34 BOPD.

3.2 Visi dan Misi Objek Penelitian

Visi:

Menjadikan perusahaan minyak nasional kelas dunia

Misi:

Menjalankan usaha inti minyak, gas, dan bahan bakar nabati secara integrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

3.3 Tujuan Objek Penelitian

Adapun tujuan dari perusahaan perseroan adalah sebagai berikut:

1. Mengusahakan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perseroan secara efektif dan efisien.
2. Memberikan kontribusi dalam meningkatkan kegiatan ekonomi untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, perseroan melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi beserta hasil olahan dan turunannya.
2. Menyelenggarakan kegiatan usaha di bidang panas bumi yang ada pada saat pendiriannya, termasuk Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) yang telah mencapai tahap akhir negosiasi dan berhasil menjadi milik perseroan.
3. Melaksanakan pengusahaan dan pemasaran Liquefied Natural Gas (LNG) dan produk lain yang dihasilkan dari kilang KNG.
4. Menyelenggarakan kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam nomor 1, 2, dan 3 sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang MIGAS baru. Pertamina tidak lagi menjadi satu-satunya perusahaan yang memonopoli industry MIGAS dimana kegiatan usaha minyak dan gas bumi diserahkan kepada mekanisme pasar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 125 responden di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

4.1.1.2 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	Laki-Laki	94	75,2
2	Perempuan	31	24,8
	Total	125	100

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 125 responden ada 75,2 persen atau 94 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 24,8 persen atau 31 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

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

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 19 tahun	7	5,60
2	20 – 24 tahun	28	22,40
3	25 – 29 tahun	44	35,20
4	30 – 35 tahun	37	29,60
5	> 35 tahun	9	7,20
Total		125	100

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata umur responden terbanyak pada rentang umur 25 hingga 29 tahun sebesar 35,20 persen atau 44 orang, sedangkan rentang umur responden paling sedikit berada pada kategori kurang dari 19 tahun sebesar 5,60 persen atau 7 orang responden.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	11	8,80
2	2 – 3 tahun	27	21,60
3	4 – 5 tahun	52	41,60
4	> 6 tahun	35	28,00
Total		125	100

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 4 hingga 5 tahun sebanyak 52 orang atau 41,60 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang atau 8,80 persen.

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 dan keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Sikap Kerja

Untuk mengetahui sikap kerja pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel sikap kerja berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kognitif

Hasil tanggapan dari 125 responden di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi mengenai sikap kerja untuk indikator kognitif pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pada Indikator Kognitif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	CS	S	SS		
1	Saya mematuhi dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan	0	1	3	55	66	561	Sangat Tinggi
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	0	15	52	58	543	Sangat Tinggi
Jumlah							1.104	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							552	

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel sikap kerja pada indikator kognitif sebesar 552 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Afektif

Hasil tanggapan dari 125 responden di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi mengenai sikap kerja untuk indikator afektif pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pada Indikator Afektif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
3	Saya menjunjung tinggi sikap kejujuran	0	0	10	60	55	545	Sangat Tinggi
4	Saya tidak pernah melakukan diskriminasi kepada siapapun	0	1	6	57	61	553	Sangat Tinggi
Jumlah							1.098	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							549	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel sikap kerja pada indikator afektif sebesar 549 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Konatif

Hasil tanggapan dari 125 responden di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi mengenai sikap kerja untuk indikator konatif pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pada Indikator Konatif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
5	Saya selalu berinisiatif dalam bekerja	1	0	12	55	57	542	Sangat Tinggi
6	Saya ramah dan simpatik terhadap rekan kerja di perusahaan	0	0	8	58	59	551	Sangat Tinggi
Jumlah							1.093	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							546,5	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel sikap kerja pada indikator konatif sebesar 546,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

4.1.2.3 Gambaran Variabel Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk mengetahui perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Hasil tanggapan dari 125 responden di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja untuk indikator lingkungan kerja fisik pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.	0	0	9	63	53	544	Sangat Tinggi
2	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja.	0	0	10	58	57	547	Sangat Tinggi
3	Semua alat-alat pelindung kerja dalam kondisi baik dan layak.	0	0	32	53	40	508	Tinggi
4	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan saya.	0	0	23	67	35	512	Tinggi
5	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melengkapi alat-alat pelindung diri ketika bekerja.	0	0	13	60	52	539	Sangat Tinggi
Jumlah							2.650	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							530	

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada indikator lingkungan kerja fisik sebesar 530 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Lingkungan Kerja Sosial

Hasil tanggapan dari 125 responden di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja untuk indikator lingkungan kerja sosial pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Indikator Lingkungan Kerja Sosial

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
6	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.	0	1	13	70	41	526	Sangat Tinggi
7	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan.	0	0	14	60	51	537	Sangat Tinggi
Jumlah							1.063	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							531,5	Sangat Tinggi

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada indikator lingkungan kerja sosial sebesar 531,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	1,832	1,336	
	Sikap Kerja	1,057	,050	,884

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

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

$$Y = 1,832 + 1,057 X$$

Hal ini berarti jika variabel independent (sikap kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (keselamatan kerja) sebesar 1,832. Kemudian nilai koefisien variabel sikap kerja bertanda positif terhadap keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,057. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel sikap kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel keselamatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,057.

4.1.4 Uji t

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 4.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	1,832	1,336		1,371	,173
Sikap Kerja	1,057	,050	,884	20,944	,000

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel sikap kerja sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (sikap kerja) terhadap variabel dependent (keselamatan kerja) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,779	1,32500

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2023

Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,781 atau 78,1%. Hal ini berarti variabel independent (sikap kerja) mempengaruhi variabel dependent (keselamatan kerja) sebesar 78,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari sikap kerja terhadap keselamatan kerja di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi. Sikap kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap keselamatan kerja dan nilai R Square sebesar 0,781 atau 78,1% di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja sebesar 78,1% di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sikap kerja terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan sikap kerja dan keselamatan kerja karyawan pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi pada kategori sangat tinggi. Skor tertinggi pada variabel sikap kerja berada pada pernyataan mematuhi dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan yakni pada indikator kognitif dengan skor 561 termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan skor tertinggi pada variabel keselamatan kerja karyawan pada pernyataan perusahaan menyediakan alat pelindung kerja yakni pada indikator lingkungan kerja fisik dengan skor 547 termasuk kategori sangat tinggi.
2. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara sikap kerja terhadap keselamatan kerja di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai R Square 78,1%. Dapat diartikan bahwa variabel sikap kerja mampu menjelaskan keselamatan kerja sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

1. Skor terendah pada variabel sikap kerja pada pernyataan karyawan selalu berniatif dalam bekerja termasuk indikator konatif, sehingga diharapkan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan untuk dapat meningkatkan inisiatif dalam kerja.
2. Skor terendah pada pernyataan keselamatan kerja karyawan pada pernyataan semua alat-alat pelindung kerja dalam kondisi baik dan layak, sehingga diharapkan perusahaan untuk dapat melakukan pengecekan alat-alat pelindung kerja dalam rentang waktu yang singkat agar alat-alat pelindung kerja selalu dalam kondisi yang baik dan layak untuk digunakan.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh sikap kerja terhadap keselamatan kerja karyawan.

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.
- Agung, R.N., dan Budiarti, I. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Potentia Management Indonesia*. Jurnal Manajemen UKI. Volume 1. Nomor 2.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anizar. 2009. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- 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.
- Suyono. 2018. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Deepublish.
- 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.

Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi

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 : Della Alysa Dewi

NIM : 1900861201059

Judul Skripsi : Pengaruh Sikap Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Di Kantor PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi

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 menurut 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, Februari 2023

Hormat Saya

Della Alysa Dewi

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : < 19 tahun
 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun
4. 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. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

A. Sikap Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kognitif						
1	Saya mematuhi dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan					
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Afektif						
3	Saya menjunjung tinggi sikap kejujuran					
4	Saya tidak pernah melakukan diskriminasi kepada siapapun					
Konatif						
5	Saya selalu berinisiatif dalam bekerja					
6	Saya ramah dan simpatik terhadap rekan kerja di perusahaan					

B. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja Fisik						
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.					
Lingkungan Kerja Sosial						
6	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.					
7	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan.					

Lampiran 2. Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Sikap Kerja

No Responden	VARIABEL SIKAP KERJA (X)						Total
	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	1	4	21
3	4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	5	29
6	4	3	5	5	4	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	3	3	5	5	5	25
10	4	5	5	5	5	5	29
11	5	4	5	5	5	5	29
12	5	5	5	4	4	5	28
13	4	4	4	4	5	4	25
14	4	5	5	3	5	4	26
15	4	4	5	5	4	5	27
16	5	5	5	5	4	5	29
17	4	3	4	5	5	4	25
18	4	4	4	5	3	4	24
19	4	4	4	5	5	4	26
20	2	3	4	5	3	5	22
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	5	4	4	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	3	4	4	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	5	25
29	4	5	4	5	5	5	28
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	5	25
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	4	5	29
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	3	3	4	3	5	22
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	5	5	5	5	27

40	5	5	5	4	5	5	29
41	4	4	4	4	4	5	25
42	5	3	5	4	5	5	27
43	5	5	5	5	4	3	27
44	4	4	4	5	4	4	25
45	4	4	3	4	4	4	23
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	4	4	4	4	25
48	5	4	4	3	4	4	24
49	5	5	5	4	4	4	27
50	4	5	4	5	5	4	27
51	4	4	4	5	5	5	27
52	5	3	3	4	5	5	25
53	5	4	4	4	4	5	26
54	5	3	5	4	4	4	25
55	5	5	5	5	3	4	27
56	4	4	4	4	5	3	24
57	4	4	4	4	4	3	23
58	5	4	4	4	5	3	25
59	5	5	5	2	3	5	25
60	5	5	4	5	5	4	28
61	4	5	4	4	4	4	25
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	5	4	4	5	26
64	5	5	4	5	5	4	28
65	5	4	4	3	4	4	24
66	4	5	4	4	4	4	25
67	4	4	4	4	5	4	25
68	5	4	4	5	5	4	27
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	4	3	4	4	3	23
71	5	5	5	5	4	5	29
72	5	5	4	5	4	4	27
73	5	5	5	5	4	5	29
74	5	5	4	5	5	4	28
75	5	5	5	5	5	5	30
76	5	4	4	4	4	3	24
77	5	3	5	4	5	5	27
78	5	5	5	4	4	5	28
79	4	4	4	5	4	4	25
80	4	4	4	5	3	5	25
81	5	4	4	5	5	5	28
82	5	5	5	4	4	4	27
83	5	5	4	5	4	4	27

84	4	5	4	5	4	4	26
85	5	5	5	4	5	5	29
86	4	4	5	4	5	4	26
87	5	5	4	4	5	4	27
88	5	4	4	5	5	5	28
89	5	3	5	4	4	5	26
90	5	5	5	5	4	4	28
91	4	4	4	5	3	5	25
92	4	4	4	5	5	5	27
93	5	4	4	4	4	4	25
94	5	5	5	4	4	4	27
95	5	5	4	5	4	4	27
96	4	5	4	5	5	5	28
97	5	5	5	5	5	4	29
98	4	4	5	4	5	4	26
99	4	4	5	5	5	5	28
100	5	5	5	4	4	5	28
101	4	4	4	5	5	3	25
102	5	5	5	5	5	5	30
103	5	5	4	3	3	4	24
104	4	4	5	5	4	4	26
105	3	3	3	4	4	4	21
106	4	4	4	3	4	3	22
107	5	5	4	3	4	5	26
108	5	5	5	4	4	4	27
109	4	4	4	4	4	4	24
110	3	3	3	4	4	4	21
111	4	4	5	4	5	5	27
112	5	5	5	5	5	5	30
113	4	3	4	5	5	5	26
114	5	5	5	5	4	4	28
115	4	4	4	4	4	4	24
116	5	4	3	4	3	4	23
117	3	4	4	4	3	4	22
118	4	5	5	4	3	4	25
119	5	5	5	4	5	4	28
120	4	3	3	4	4	5	23
121	5	5	4	5	5	5	29
122	4	4	4	4	3	5	24
123	4	5	5	5	5	5	29
124	5	5	5	5	4	4	28
125	5	5	4	4	5	5	28

Lampiran 3. Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Keselamatan Kerja

No Responden	VARIABEL KESELAMATAN KERJA (Y)							Total
	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	
1	5	5	5	4	5	5	5	34
2	4	3	3	4	4	3	4	25
3	4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	5	5	5	5	4	5	33
6	4	4	4	5	4	4	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	4	4	4	4	4	4	29
9	4	5	4	4	5	4	3	29
10	5	5	5	5	5	4	4	33
11	5	5	5	4	4	5	5	33
12	4	5	5	5	4	5	4	32
13	5	4	3	3	4	5	5	29
14	5	4	4	4	5	4	4	30
15	4	5	5	5	5	3	4	31
16	4	5	5	5	5	4	5	33
17	4	4	4	4	5	4	4	29
18	4	4	4	3	4	4	5	28
19	5	4	4	4	4	4	5	30
20	4	5	3	3	3	5	3	26
21	5	5	4	5	5	5	5	34
22	4	4	3	5	4	5	3	28
23	5	5	5	5	5	4	5	34
24	3	4	4	5	5	4	4	29
25	5	5	5	4	5	5	5	34
26	4	4	5	5	4	4	3	29
27	4	4	4	4	5	5	4	30
28	4	5	4	5	5	5	5	33
29	5	4	5	4	4	5	4	31
30	5	5	5	4	5	5	4	33
31	5	4	4	3	4	3	5	28
32	5	5	4	4	5	5	5	33
33	5	5	5	4	5	4	4	32
34	5	5	5	4	4	5	5	33
35	5	5	4	4	5	5	5	33
36	5	5	4	4	3	5	5	31
37	4	4	3	3	3	3	3	23
38	4	3	3	4	4	4	3	25
39	4	5	3	4	4	4	4	28

40	5	5	3	4	4	4	5	30
41	4	4	4	3	3	4	4	26
42	5	5	3	3	3	4	5	28
43	4	3	4	4	4	5	4	28
44	4	4	3	4	3	4	4	26
45	4	4	3	3	3	4	3	24
46	4	4	3	3	4	3	4	25
47	4	4	3	4	4	3	4	26
48	4	4	3	3	4	3	4	25
49	4	4	3	4	5	4	4	28
50	5	4	4	3	4	4	4	28
51	4	5	4	3	4	4	4	28
52	4	4	3	3	3	4	5	26
53	4	4	3	4	4	4	4	27
54	4	4	3	3	4	4	4	26
55	3	4	5	5	4	4	3	28
56	4	3	3	4	4	4	3	25
57	4	3	4	4	4	4	4	27
58	5	3	5	4	4	4	5	30
59	3	5	5	5	5	2	3	28
60	5	4	5	5	4	5	5	33
61	4	5	4	5	4	4	4	30
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	4	4	4	4	5	4	4	29
64	5	5	5	5	4	5	5	34
65	4	4	5	4	4	3	4	28
66	4	5	4	4	4	4	4	29
67	5	4	4	4	4	4	4	29
68	5	4	5	4	4	4	5	31
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	4	4	5	4	3	4	4	28
71	4	5	5	5	5	5	5	34
72	4	5	5	5	4	5	4	32
73	5	5	5	5	5	4	5	34
74	5	5	4	4	5	4	5	32
75	5	5	5	5	5	4	5	34
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	5	5	5	3	4	5	4	31
78	4	5	5	5	4	5	4	32
79	4	5	4	5	4	3	4	29
80	5	4	5	4	4	3	4	29
81	4	5	4	4	5	5	5	32
82	5	5	3	5	4	4	5	31
83	5	5	4	4	5	4	4	31

84	4	5	4	4	5	4	4	30
85	3	5	5	5	5	5	5	33
86	4	4	4	4	5	5	4	30
87	5	4	4	4	5	4	5	31
88	5	4	4	4	5	5	5	32
89	4	5	4	4	5	4	4	30
90	5	4	4	4	5	5	5	32
91	3	3	4	4	5	5	5	29
92	5	5	5	4	4	4	4	31
93	5	4	4	4	4	3	5	29
94	4	4	5	5	4	4	5	31
95	5	4	3	4	5	5	5	31
96	4	5	4	5	4	5	5	32
97	5	5	4	5	5	4	5	33
98	4	4	5	5	4	4	4	30
99	5	5	3	5	4	5	5	32
100	5	4	4	4	5	5	5	32
101	5	5	4	3	3	3	4	27
102	4	5	4	4	5	5	5	32
103	4	4	3	3	4	4	4	26
104	4	4	4	4	4	4	4	28
105	3	4	3	3	3	4	4	24
106	4	4	3	3	3	4	4	25
107	4	5	4	4	4	4	4	29
108	4	5	5	3	4	4	5	30
109	3	4	3	4	5	4	4	27
110	3	3	3	4	4	3	4	24
111	5	4	4	4	4	4	5	30
112	5	5	4	4	5	5	5	33
113	5	4	4	4	5	4	3	29
114	5	4	5	5	5	4	3	31
115	4	5	3	4	4	4	3	27
116	5	3	3	4	4	4	3	26
117	4	3	3	3	3	4	5	25
118	4	4	3	3	5	5	4	28
119	4	4	4	5	5	5	4	31
120	4	4	3	3	4	4	4	26
121	5	5	5	4	5	4	4	32
122	3	4	4	4	4	4	4	27
123	5	5	4	4	5	5	4	32
124	5	4	4	4	5	4	5	31
125	4	5	5	4	4	4	5	31

Lampiran 4. Data MSI Variabel Sikap Kerja

No Responden	VARIABEL SIKAP KERJA (X)						Total
	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	
1	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
2	2,999	2,193	2,346	3,113	1,000	2,370	14,020409
3	2,999	2,193	2,346	3,113	4,609	2,370	17,629902
4	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
5	4,494	3,523	3,755	3,113	4,609	3,801	23,294667
6	2,999	1,000	3,755	4,557	3,249	2,370	17,929384
7	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	16,269596
8	2,999	2,193	2,346	3,113	4,609	2,370	17,629902
9	2,999	1,000	1,000	4,557	4,609	3,801	17,965763
10	2,999	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	23,243794
11	4,494	2,193	3,755	4,557	4,609	3,801	23,408325
12	4,494	3,523	3,755	3,113	3,249	3,801	21,934361
13	2,999	2,193	2,346	3,113	4,609	2,370	17,629902
14	2,999	3,523	3,755	1,846	4,609	2,370	19,101764
15	2,999	2,193	3,755	4,557	3,249	3,801	20,55298
16	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	3,801	23,378527
17	2,999	1,000	2,346	4,557	4,609	2,370	17,881286
18	2,999	2,193	2,346	4,557	2,087	2,370	16,551815
19	2,999	2,193	2,346	4,557	4,609	2,370	19,074068
20	1,000	1,000	2,346	4,557	2,087	3,801	14,791229
21	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
22	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	16,269596
23	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
24	2,999	2,193	2,346	4,557	3,249	2,370	17,713762
25	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
26	2,999	2,193	1,000	3,113	3,249	2,370	14,923259
27	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	16,269596
28	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	3,801	17,700409
29	2,999	3,523	2,346	4,557	4,609	3,801	21,83539
30	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
31	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	3,801	17,700409
32	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
33	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	3,801	23,378527
34	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
35	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
36	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
37	2,999	1,000	1,000	3,113	2,087	3,801	13,999343
38	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	16,269596
39	2,999	1,000	3,755	4,557	4,609	3,801	20,720504

40	4,494	3,523	3,755	3,113	4,609	3,801	23,294667
41	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	3,801	17,700409
42	4,494	1,000	3,755	3,113	4,609	3,801	20,771377
43	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	1,000	20,577955
44	2,999	2,193	2,346	4,557	3,249	2,370	17,713762
45	2,999	2,193	1,000	3,113	3,249	2,370	14,923259
46	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	16,269596
47	4,494	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	17,764635
48	4,494	2,193	2,346	1,846	3,249	2,370	16,497585
49	4,494	3,523	3,755	3,113	3,249	2,370	20,503548
50	2,999	3,523	2,346	4,557	4,609	2,370	20,404577
51	2,999	2,193	2,346	4,557	4,609	3,801	20,504882
52	4,494	1,000	1,000	3,113	4,609	3,801	18,016636
53	4,494	2,193	2,346	3,113	3,249	3,801	19,195449
54	4,494	1,000	3,755	3,113	3,249	2,370	17,980257
55	4,494	3,523	3,755	4,557	2,087	2,370	20,785767
56	2,999	2,193	2,346	3,113	4,609	1,000	16,260143
57	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	1,000	14,899837
58	4,494	2,193	2,346	3,113	4,609	1,000	17,755183
59	4,494	3,523	3,755	1,000	2,087	3,801	18,659499
60	4,494	3,523	2,346	4,557	4,609	2,370	21,899616
61	2,999	3,523	2,346	3,113	3,249	2,370	17,600105
62	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
63	2,999	2,193	3,755	3,113	3,249	3,801	19,108813
64	4,494	3,523	2,346	4,557	4,609	2,370	21,899616
65	4,494	2,193	2,346	1,846	3,249	2,370	16,497585
66	2,999	3,523	2,346	3,113	3,249	2,370	17,600105
67	2,999	2,193	2,346	3,113	4,609	2,370	17,629902
68	4,494	2,193	2,346	4,557	4,609	2,370	20,569108
69	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
70	4,494	2,193	1,000	3,113	3,249	1,000	15,04854
71	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	3,801	23,378527
72	4,494	3,523	2,346	4,557	3,249	2,370	20,53931
73	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	3,801	23,378527
74	4,494	3,523	2,346	4,557	4,609	2,370	21,899616
75	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
76	4,494	2,193	2,346	3,113	3,249	1,000	16,394877
77	4,494	1,000	3,755	3,113	4,609	3,801	20,771377
78	4,494	3,523	3,755	3,113	3,249	3,801	21,934361
79	2,999	2,193	2,346	4,557	3,249	2,370	17,713762
80	2,999	2,193	2,346	4,557	2,087	3,801	17,982628
81	4,494	2,193	2,346	4,557	4,609	3,801	21,999921
82	4,494	3,523	3,755	3,113	3,249	2,370	20,503548
83	4,494	3,523	2,346	4,557	3,249	2,370	20,53931

84	2,999	3,523	2,346	4,557	3,249	2,370	19,044271
85	4,494	3,523	3,755	3,113	4,609	3,801	23,294667
86	2,999	2,193	3,755	3,113	4,609	2,370	19,038306
87	4,494	3,523	2,346	3,113	4,609	2,370	20,455545
88	4,494	2,193	2,346	4,557	4,609	3,801	21,999921
89	4,494	1,000	3,755	3,113	3,249	3,801	19,411071
90	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	2,370	21,947714
91	2,999	2,193	2,346	4,557	2,087	3,801	17,982628
92	2,999	2,193	2,346	4,557	4,609	3,801	20,504882
93	4,494	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	17,764635
94	4,494	3,523	3,755	3,113	3,249	2,370	20,503548
95	4,494	3,523	2,346	4,557	3,249	2,370	20,53931
96	2,999	3,523	2,346	4,557	4,609	3,801	21,83539
97	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	2,370	23,30802
98	2,999	2,193	3,755	3,113	4,609	2,370	19,038306
99	2,999	2,193	3,755	4,557	4,609	3,801	21,913286
100	4,494	3,523	3,755	3,113	3,249	3,801	21,934361
101	2,999	2,193	2,346	4,557	4,609	1,000	17,70431
102	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
103	4,494	3,523	2,346	1,846	2,087	2,370	16,666146
104	2,999	2,193	3,755	4,557	3,249	2,370	19,122166
105	1,663	1,000	1,000	3,113	3,249	2,370	12,39451
106	2,999	2,193	2,346	1,846	3,249	1,000	13,632787
107	4,494	3,523	2,346	1,846	3,249	3,801	19,258907
108	4,494	3,523	3,755	3,113	3,249	2,370	20,503548
109	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	16,269596
110	1,663	1,000	1,000	3,113	3,249	2,370	12,39451
111	2,999	2,193	3,755	3,113	4,609	3,801	20,469119
112	4,494	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	24,738834
113	2,999	1,000	2,346	4,557	4,609	3,801	19,3121
114	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	2,370	21,947714
115	2,999	2,193	2,346	3,113	3,249	2,370	16,269596
116	4,494	2,193	1,000	3,113	2,087	2,370	15,256351
117	1,663	2,193	2,346	3,113	2,087	2,370	13,771681
118	2,999	3,523	3,755	3,113	2,087	2,370	17,846561
119	4,494	3,523	3,755	3,113	4,609	2,370	21,863854
120	2,999	1,000	1,000	3,113	3,249	3,801	15,161291
121	4,494	3,523	2,346	4,557	4,609	3,801	23,33043
122	2,999	2,193	2,346	3,113	2,087	3,801	16,538462
123	2,999	3,523	3,755	4,557	4,609	3,801	23,243794
124	4,494	3,523	3,755	4,557	3,249	2,370	21,947714
125	4,494	3,523	2,346	3,113	4,609	3,801	21,886263

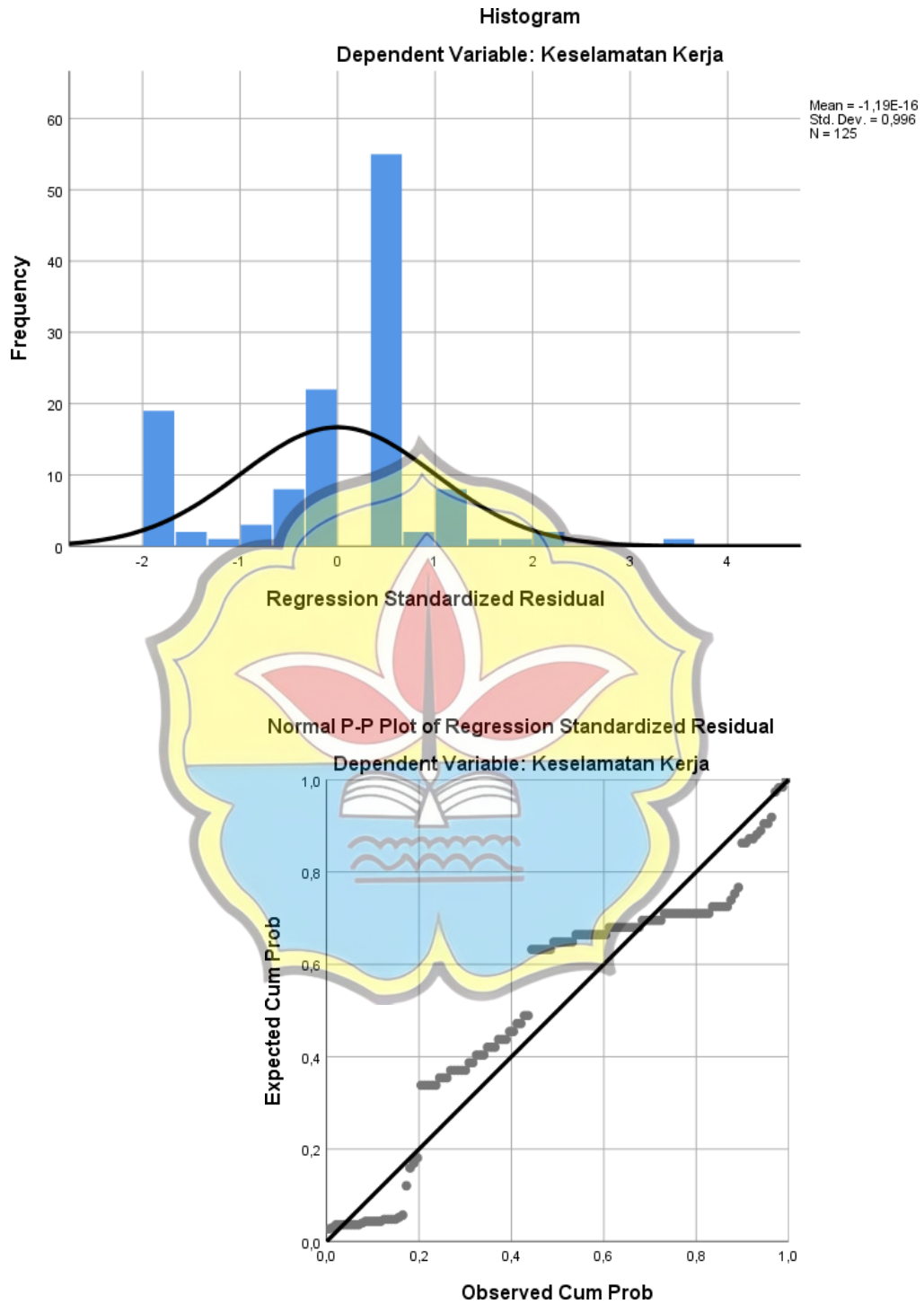
Lampiran 5. Data MSI Variabel Keselamatan Kerja

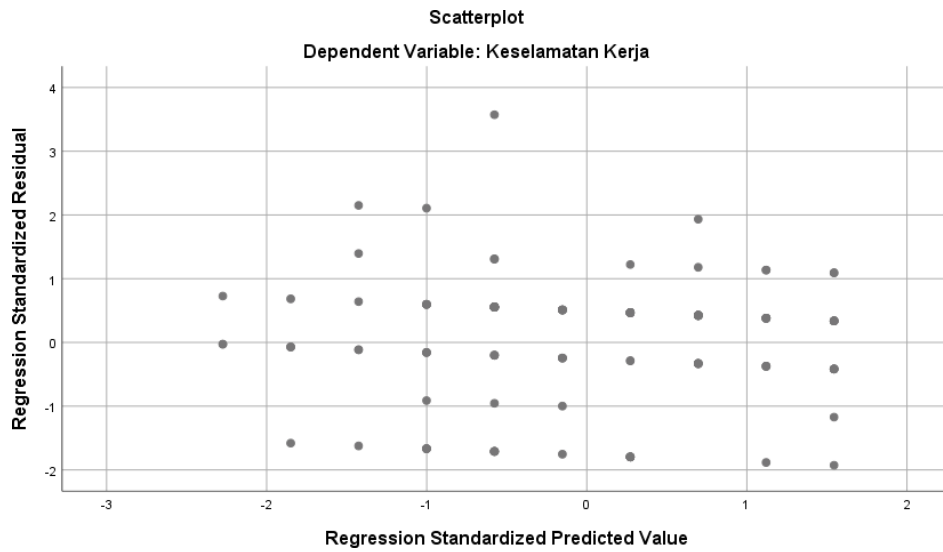
No Responden	VARIABEL KESELAMATAN KERJA (Y)							Total
	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	
1	3,829	3,728	3,374	2,314	3,674	4,841	3,652	25,413565
2	2,401	1,000	1,000	2,314	2,300	2,119	2,289	13,422524
3	2,401	2,324	2,172	2,314	3,674	3,435	2,289	18,608933
4	2,401	3,728	3,374	3,648	3,674	4,841	3,652	25,318804
5	2,401	3,728	3,374	3,648	3,674	3,435	3,652	23,912417
6	2,401	2,324	2,172	3,648	2,300	3,435	2,289	18,568773
7	2,401	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	17,234844
8	3,829	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	18,663534
9	2,401	3,728	2,172	2,314	3,674	3,435	1,000	18,724038
10	3,829	3,728	3,374	3,648	3,674	3,435	2,289	23,977323
11	3,829	3,728	3,374	2,314	2,300	4,841	3,652	24,039476
12	2,401	3,728	3,374	3,648	2,300	4,841	2,289	22,580931
13	3,829	2,324	1,000	1,000	2,300	4,841	3,652	18,94722
14	3,829	2,324	2,172	2,314	3,674	3,435	2,289	20,037622
15	2,401	3,728	3,374	3,648	3,674	2,119	2,289	21,232852
16	2,401	3,728	3,374	3,648	3,674	3,435	3,652	23,912417
17	2,401	2,324	2,172	2,314	3,674	3,435	2,289	18,608933
18	2,401	2,324	2,172	1,000	2,300	3,435	3,652	17,284509
19	3,829	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	3,652	20,027318
20	2,401	3,728	1,000	1,000	1,000	4,841	1,000	14,969941
21	3,829	3,728	2,172	3,648	3,674	4,841	3,652	25,545422
22	2,401	2,324	1,000	3,648	2,300	4,841	1,000	17,514198
23	3,829	3,728	3,374	3,648	3,674	3,435	3,652	25,341107
24	1,000	2,324	2,172	3,648	3,674	3,435	2,289	18,542154
25	3,829	3,728	3,374	2,314	3,674	4,841	3,652	25,413565
26	2,401	2,324	3,374	3,648	2,300	3,435	1,000	18,482249
27	2,401	2,324	2,172	2,314	3,674	4,841	2,289	20,01532
28	2,401	3,728	2,172	3,648	3,674	4,841	3,652	24,116732
29	3,829	2,324	3,374	2,314	2,300	4,841	2,289	21,271992
30	3,829	3,728	3,374	2,314	3,674	4,841	2,289	24,049781
31	3,829	2,324	2,172	1,000	2,300	2,119	3,652	17,397418
32	3,829	3,728	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	24,211493
33	3,829	3,728	3,374	2,314	3,674	3,435	2,289	22,643394
34	3,829	3,728	3,374	2,314	2,300	4,841	3,652	24,039476
35	3,829	3,728	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	24,211493
36	3,829	3,728	2,172	2,314	1,000	4,841	3,652	21,537495
37	2,401	2,324	1,000	1,000	1,000	2,119	1,000	10,844073
38	2,401	1,000	1,000	2,314	2,300	3,435	1,000	13,449709
39	2,401	3,728	1,000	2,314	2,300	3,435	2,289	17,466179

40	3,829	3,728	1,000	2,314	2,300	3,435	3,652	20,258653
41	2,401	2,324	2,172	1,000	1,000	3,435	2,289	14,620815
42	3,829	3,728	1,000	1,000	1,000	3,435	3,652	17,644623
43	2,401	1,000	2,172	2,314	2,300	4,841	2,289	17,317057
44	2,401	2,324	1,000	2,314	1,000	3,435	2,289	14,762569
45	2,401	2,324	1,000	1,000	1,000	3,435	1,000	12,159854
46	2,401	2,324	1,000	1,000	2,300	2,119	2,289	13,432579
47	2,401	2,324	1,000	2,314	2,300	2,119	2,289	14,746698
48	2,401	2,324	1,000	1,000	2,300	2,119	2,289	13,432579
49	2,401	2,324	1,000	2,314	3,674	3,435	2,289	17,436568
50	3,829	2,324	2,172	1,000	2,300	3,435	2,289	17,349414
51	2,401	3,728	2,172	1,000	2,300	3,435	2,289	17,324425
52	2,401	2,324	1,000	1,000	1,000	3,435	3,652	14,812234
53	2,401	2,324	1,000	2,314	2,300	3,435	2,289	16,062479
54	2,401	2,324	1,000	1,000	2,300	3,435	2,289	14,74836
55	1,000	2,324	3,374	3,648	2,300	3,435	1,000	17,081541
56	2,401	1,000	1,000	2,314	2,300	3,435	1,000	13,449709
57	2,401	1,000	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	15,91067
58	3,829	1,000	3,374	2,314	2,300	3,435	3,652	19,905215
59	1,000	3,728	3,374	3,648	3,674	1,000	1,000	17,424358
60	3,829	2,324	3,374	3,648	2,300	4,841	3,652	23,969704
61	2,401	3,728	2,172	3,648	2,300	3,435	2,289	19,972473
62	3,829	3,728	3,374	3,648	3,674	4,841	3,652	26,747493
63	2,401	2,324	2,172	2,314	3,674	3,435	2,289	18,608933
64	3,829	3,728	3,374	3,648	2,300	4,841	3,652	25,373405
65	2,401	2,324	3,374	2,314	2,300	2,119	2,289	17,121135
66	2,401	3,728	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	18,638545
67	3,829	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	18,663534
68	3,829	2,324	3,374	2,314	2,300	3,435	3,652	21,22939
69	3,829	3,728	3,374	3,648	3,674	4,841	3,652	26,747493
70	2,401	2,324	3,374	2,314	1,000	3,435	2,289	17,137006
71	2,401	3,728	3,374	3,648	3,674	4,841	3,652	25,318804
72	2,401	3,728	3,374	3,648	2,300	4,841	2,289	22,580931
73	3,829	3,728	3,374	3,648	3,674	3,435	3,652	25,341107
74	3,829	3,728	2,172	2,314	3,674	3,435	3,652	22,805107
75	3,829	3,728	3,374	3,648	3,674	3,435	3,652	25,341107
76	2,401	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	17,234844
77	3,829	3,728	3,374	1,000	2,300	4,841	2,289	21,361573
78	2,401	3,728	3,374	3,648	2,300	4,841	2,289	22,580931
79	2,401	3,728	2,172	3,648	2,300	2,119	2,289	18,656692
80	3,829	2,324	3,374	2,314	2,300	2,119	2,289	18,549825
81	2,401	3,728	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	22,782804
82	3,829	3,728	1,000	3,648	2,300	3,435	3,652	21,592581
83	3,829	3,728	2,172	2,314	3,674	3,435	2,289	21,441323

84	2,401	3,728	2,172	2,314	3,674	3,435	2,289	20,012633
85	1,000	3,728	3,374	3,648	3,674	4,841	3,652	23,918096
86	2,401	2,324	2,172	2,314	3,674	4,841	2,289	20,01532
87	3,829	2,324	2,172	2,314	3,674	3,435	3,652	21,401407
88	3,829	2,324	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	22,807793
89	2,401	3,728	2,172	2,314	3,674	3,435	2,289	20,012633
90	3,829	2,324	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	22,807793
91	1,000	1,000	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	18,654222
92	3,829	3,728	3,374	2,314	2,300	3,435	2,289	21,269306
93	3,829	2,324	2,172	2,314	2,300	2,119	3,652	18,711537
94	2,401	2,324	3,374	3,648	2,300	3,435	3,652	21,134628
95	3,829	2,324	1,000	2,314	3,674	4,841	3,652	21,635428
96	2,401	3,728	2,172	3,648	2,300	4,841	3,652	22,742644
97	3,829	3,728	2,172	3,648	3,674	3,435	3,652	24,139035
98	2,401	2,324	3,374	3,648	2,300	3,435	2,289	19,770844
99	3,829	3,728	1,000	3,648	2,300	4,841	3,652	22,998968
100	3,829	2,324	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	22,807793
101	3,829	3,728	2,172	1,000	1,000	2,119	2,289	16,137424
102	2,401	3,728	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	22,782804
103	2,401	2,324	1,000	1,000	2,300	3,435	2,289	14,74836
104	2,401	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	17,234844
105	1,000	2,324	1,000	1,000	1,000	3,435	2,289	12,047742
106	2,401	2,324	1,000	1,000	1,000	3,435	2,289	13,44845
107	2,401	3,728	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	18,638545
108	2,401	3,728	3,374	1,000	2,300	3,435	3,652	19,890281
109	1,000	2,324	1,000	2,314	3,674	3,435	2,289	16,03586
110	1,000	1,000	1,000	2,314	2,300	2,119	2,289	12,021816
111	3,829	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	3,652	20,027318
112	3,829	3,728	2,172	2,314	3,674	4,841	3,652	24,211493
113	3,829	2,324	2,172	2,314	3,674	3,435	1,000	18,749027
114	3,829	2,324	3,374	3,648	3,674	3,435	1,000	21,285027
115	2,401	3,728	1,000	2,314	2,300	3,435	1,000	16,177584
116	3,829	1,000	1,000	2,314	2,300	3,435	1,000	14,878399
117	2,401	1,000	1,000	1,000	1,000	3,435	3,652	13,488059
118	2,401	2,324	1,000	1,000	3,674	4,841	2,289	17,528835
119	2,401	2,324	2,172	3,648	3,674	4,841	2,289	21,349248
120	2,401	2,324	1,000	1,000	2,300	3,435	2,289	14,74836
121	3,829	3,728	3,374	2,314	3,674	3,435	2,289	22,643394
122	1,000	2,324	2,172	2,314	2,300	3,435	2,289	15,834137
123	3,829	3,728	2,172	2,314	3,674	4,841	2,289	22,847709
124	3,829	2,324	2,172	2,314	3,674	3,435	3,652	21,401407
125	2,401	3,728	3,374	2,314	2,300	3,435	3,652	21,2044

Lampiran 6. Hasil Output SPSS





Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sikap Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,779	1,32500

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770,107	1	770,107	438,654	,000 ^b
	Residual	215,941	123	1,756		

Total	986,048	124			
-------	---------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja

Coefficients^a

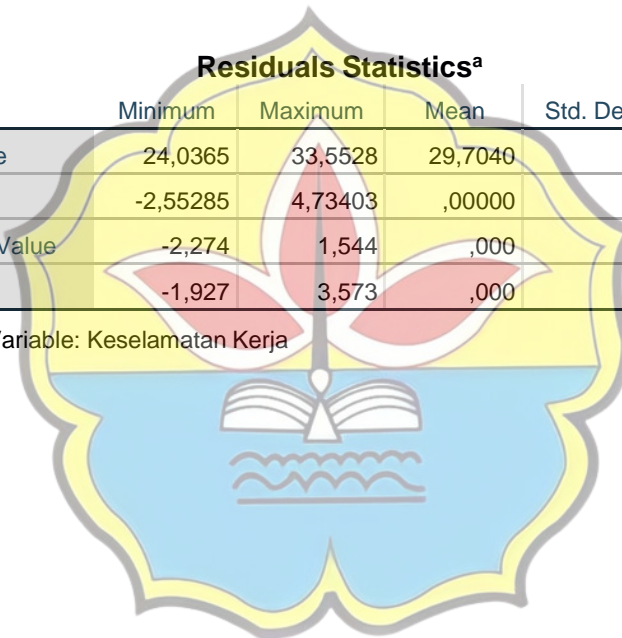
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,832	1,336		1,371	,173
	Sikap Kerja	1,057	,050	,884	20,944	,000

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24,0365	33,5528	29,7040	2,49210	125
Residual	-2,55285	4,73403	,00000	1,31964	125
Std. Predicted Value	-2,274	1,544	,000	1,000	125
Std. Residual	-1,927	3,573	,000	,996	125

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja



Lampiran 7. Tabel t

α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
df							
1	3.077684	6.313752	12.706205	31.820516	63.656741	127.321336	318.308839
2	1.885618	2.919986	4.302653	6.964557	9.924843	14.089047	22.327125
3	1.637744	2.353363	3.182446	4.540703	5.840909	7.453319	10.214532
4	1.533206	2.131847	2.776445	3.746947	4.604095	5.597568	7.173182
5	1.475884	2.015048	2.570582	3.364930	4.032143	4.773341	5.893430
6	1.439756	1.943180	2.446912	3.142668	3.707428	4.316827	5.207626
7	1.414924	1.894579	2.364624	2.997952	3.499483	4.029337	4.785290
8	1.396815	1.859548	2.306004	2.896459	3.355387	3.832519	4.500791
9	1.383029	1.833113	2.262157	2.821438	3.249836	3.689662	4.296806
10	1.372184	1.812461	2.228139	2.763769	3.169273	3.581406	4.143700
11	1.363430	1.795885	2.200985	2.718079	3.105807	3.496614	4.024701
12	1.356217	1.782288	2.178813	2.680998	3.054540	3.428444	3.929633
13	1.350171	1.770933	2.160369	2.650309	3.012276	3.372468	3.851982
14	1.345030	1.761310	2.144787	2.624494	2.976843	3.325696	3.787390
15	1.340606	1.753050	2.131450	2.602480	2.946713	3.286039	3.732834
16	1.336757	1.745884	2.119905	2.583487	2.920782	3.251993	3.686155
17	1.333379	1.739607	2.109816	2.566934	2.898231	3.222450	3.645767
18	1.330391	1.734064	2.100922	2.552380	2.878440	3.196574	3.610485
19	1.327728	1.729133	2.093024	2.539483	2.860935	3.173725	3.579400
20	1.325341	1.724718	2.085963	2.527977	2.845340	3.153401	3.551808
21	1.323188	1.720743	2.079614	2.517648	2.831360	3.135206	3.527154
22	1.321237	1.717144	2.073873	2.508325	2.818756	3.118824	3.504992
23	1.319460	1.713872	2.068658	2.499867	2.807336	3.103997	3.484964
24	1.317836	1.710882	2.063899	2.492159	2.796940	3.090514	3.466777
25	1.316345	1.708141	2.059539	2.485107	2.787436	3.078199	3.450189
26	1.314972	1.705618	2.055529	2.478630	2.778715	3.066909	3.434997
27	1.313703	1.703288	2.051831	2.472660	2.770683	3.056520	3.421034
28	1.312527	1.701131	2.048407	2.467140	2.763262	3.046929	3.408155
29	1.311434	1.699127	2.045230	2.462021	2.756386	3.038047	3.396240
30	1.310415	1.697261	2.042272	2.457262	2.749996	3.029798	3.385185
31	1.309464	1.695519	2.039513	2.452824	2.744042	3.022118	3.374899
32	1.308573	1.693889	2.036933	2.448678	2.738481	3.014949	3.365306
33	1.307737	1.692360	2.034515	2.444794	2.733277	3.008242	3.356337
34	1.306952	1.690924	2.032245	2.441150	2.728394	3.001954	3.347934
35	1.306212	1.689572	2.030108	2.437723	2.723806	2.996047	3.340045
36	1.305514	1.688298	2.028094	2.434494	2.719485	2.990487	3.332624
37	1.304854	1.687094	2.026192	2.431447	2.715409	2.985244	3.325631
38	1.304230	1.685954	2.024394	2.428568	2.711558	2.980293	3.319030
39	1.303639	1.684875	2.022691	2.425841	2.707913	2.975609	3.312788
40	1.303077	1.683851	2.021075	2.423257	2.704459	2.971171	3.306878
41	1.302543	1.682878	2.019541	2.420803	2.701181	2.966961	3.301273
42	1.302035	1.681952	2.018082	2.418470	2.698066	2.962962	3.295951
43	1.301552	1.681071	2.016692	2.416250	2.695102	2.959157	3.290890
44	1.301090	1.680230	2.015368	2.414134	2.692278	2.955534	3.286072
45	1.300649	1.679427	2.014103	2.412116	2.689585	2.952079	3.281480
46	1.300228	1.678660	2.012896	2.410188	2.687013	2.948781	3.277098
47	1.299825	1.677927	2.011741	2.408345	2.684556	2.945630	3.272912
48	1.299439	1.677224	2.010635	2.406581	2.682204	2.942616	3.268910
49	1.299069	1.676551	2.009575	2.404892	2.679952	2.939730	3.265079

50	1.298714	1.675905	2.008559	2.403272	2.677793	2.936964	3.261409
51	1.298373	1.675285	2.007584	2.401718	2.675722	2.934311	3.257890
52	1.298045	1.674689	2.006647	2.400225	2.673734	2.931765	3.254512
53	1.297730	1.674116	2.005746	2.398790	2.671823	2.929318	3.251268
54	1.297426	1.673565	2.004879	2.397410	2.669985	2.926965	3.248149
55	1.297134	1.673034	2.004045	2.396081	2.668216	2.924701	3.245149
56	1.296853	1.672522	2.003241	2.394801	2.666512	2.922521	3.242261
57	1.296581	1.672029	2.002465	2.393568	2.664870	2.920420	3.239478
58	1.296319	1.671553	2.001717	2.392377	2.663287	2.918394	3.236795
59	1.296066	1.671093	2.000995	2.391229	2.661759	2.916440	3.234207
60	1.295821	1.670649	2.000298	2.390119	2.660283	2.914553	3.231709
61	1.295585	1.670219	1.999624	2.389047	2.658857	2.912729	3.229296
62	1.295356	1.669804	1.998972	2.388011	2.657479	2.910967	3.226964
63	1.295134	1.669402	1.998341	2.387008	2.656145	2.909262	3.224709
64	1.294920	1.669013	1.997730	2.386037	2.654854	2.907613	3.222527
65	1.294712	1.668636	1.997138	2.385097	2.653604	2.906015	3.220414
66	1.294511	1.668271	1.996564	2.384186	2.652394	2.904468	3.218368
67	1.294315	1.667916	1.996008	2.383302	2.651220	2.902968	3.216386
68	1.294126	1.667572	1.995469	2.382446	2.650081	2.901514	3.214463
69	1.293942	1.667239	1.994945	2.381615	2.648977	2.900103	3.212599
70	1.293763	1.666914	1.994437	2.380807	2.647905	2.898734	3.210789
71	1.293589	1.666600	1.993943	2.380024	2.646863	2.897404	3.209032
72	1.293421	1.666294	1.993464	2.379262	2.645852	2.896113	3.207326
73	1.293256	1.665996	1.992997	2.378522	2.644869	2.894857	3.205668
74	1.293097	1.665707	1.992543	2.377802	2.643913	2.893637	3.204056
75	1.292941	1.665425	1.992102	2.377102	2.642983	2.892450	3.202489
76	1.292790	1.665151	1.991673	2.376420	2.642078	2.891295	3.200964
77	1.292643	1.664885	1.991254	2.375757	2.641198	2.890171	3.199480
78	1.292500	1.664625	1.990847	2.375111	2.640340	2.889077	3.198035
79	1.292360	1.664371	1.990450	2.374482	2.639505	2.888011	3.196628
80	1.292224	1.664125	1.990063	2.373868	2.638691	2.886972	3.195258
81	1.292091	1.663884	1.989686	2.373270	2.637897	2.885960	3.193922
82	1.291961	1.663649	1.989319	2.372687	2.637123	2.884973	3.192619
83	1.291835	1.663420	1.988960	2.372119	2.636369	2.884010	3.191349
84	1.291711	1.663197	1.988610	2.371564	2.635632	2.883071	3.190111
85	1.291591	1.662978	1.988268	2.371022	2.634914	2.882154	3.188902
86	1.291473	1.662765	1.987934	2.370493	2.634212	2.881260	3.187722
87	1.291358	1.662557	1.987608	2.369977	2.633527	2.880386	3.186569
88	1.291246	1.662354	1.987290	2.369472	2.632858	2.879533	3.185444
89	1.291136	1.662155	1.986979	2.368979	2.632204	2.878699	3.184345
90	1.291029	1.661961	1.986675	2.368497	2.631565	2.877884	3.183271
91	1.290924	1.661771	1.986377	2.368026	2.630940	2.877088	3.182221
92	1.290821	1.661585	1.986086	2.367566	2.630330	2.876309	3.181194
93	1.290721	1.661404	1.985802	2.367115	2.629732	2.875547	3.180191
94	1.290623	1.661226	1.985523	2.366674	2.629148	2.874802	3.179209
95	1.290527	1.661052	1.985251	2.366243	2.628576	2.874073	3.178248
96	1.290432	1.660881	1.984984	2.365821	2.628016	2.873360	3.177308
97	1.290340	1.660715	1.984723	2.365407	2.627468	2.872661	3.176387
98	1.290250	1.660551	1.984467	2.365002	2.626931	2.871977	3.175486
99	1.290161	1.660391	1.984217	2.364606	2.626405	2.871308	3.174604
100	1.290075	1.660234	1.983972	2.364217	2.625891	2.870652	3.173739
101	1.289990	1.660081	1.983731	2.363837	2.625386	2.870009	3.172893
102	1.289907	1.659930	1.983495	2.363464	2.624891	2.869379	3.172063
103	1.289825	1.659782	1.983264	2.363098	2.624407	2.868761	3.171250
104	1.289745	1.659637	1.983038	2.362739	2.623932	2.868156	3.170452
105	1.289666	1.659495	1.982815	2.362388	2.623465	2.867562	3.169670

106	1.289589	1.659356	1.982597	2.362043	2.623008	2.866980	3.168904
107	1.289514	1.659219	1.982383	2.361704	2.622560	2.866409	3.168152
108	1.289439	1.659085	1.982173	2.361372	2.622120	2.865848	3.167414
109	1.289367	1.658953	1.981967	2.361046	2.621688	2.865298	3.166690
110	1.289295	1.658824	1.981765	2.360726	2.621265	2.864759	3.165979
111	1.289225	1.658697	1.981567	2.360412	2.620849	2.864229	3.165282
112	1.289156	1.658573	1.981372	2.360104	2.620440	2.863709	3.164597
113	1.289088	1.658450	1.981180	2.359801	2.620039	2.863198	3.163925
114	1.289022	1.658330	1.980992	2.359504	2.619645	2.862696	3.163265
115	1.288957	1.658212	1.980808	2.359212	2.619258	2.862203	3.162616
116	1.288892	1.658096	1.980626	2.358924	2.618878	2.861719	3.161979
117	1.288829	1.657982	1.980448	2.358642	2.618504	2.861244	3.161353
118	1.288767	1.657870	1.980272	2.358365	2.618137	2.860776	3.160738
119	1.288706	1.657759	1.980100	2.358093	2.617776	2.860317	3.160133
120	1.288646	1.657651	1.979930	2.357825	2.617421	2.859865	3.159539
121	1.288587	1.657544	1.979764	2.357561	2.617072	2.859421	3.158954
122	1.288529	1.657439	1.979600	2.357302	2.616729	2.858984	3.158380
123	1.288472	1.657336	1.979439	2.357047	2.616392	2.858554	3.157815
124	1.288416	1.657235	1.979280	2.356797	2.616060	2.858132	3.157259
125	1.288361	1.657135	1.979124	2.356550	2.615733	2.857716	3.156712

