

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

Penelitian mengenai hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan ini dilakukan di tiga perusahaan yang masing-masingnya tersebar di tiga provinsi yang berbeda di Indonesia. Perusahaan pertama adalah PT. WK yang merupakan perusahaan BUMN yang terletak di Yogyakarta. Perusahaan kedua adalah PT. IP yang terletak di Pelabuhan Ratu, Sukabumi. Perusahaan yang terakhir adalah Perusahaan PC yang merupakan perusahaan energi dimulai dari minyak dan gas bumi hingga bisnis penerbangan yang berlokasi di Duri, Riau.

PT.WK adalah perusahaan konstruksi milik Negara yang bergerak di bidang konstruksi sipil, konstruksi bangunan gedung dan mekanikal elektrikal , sebagai perusahaan infrastruktur yang sudah mendirikan ribuan jembatan, gedung hingga parbrik. PT. IP Pelabuhan Ratu merupakan perusahaan unit pelaksana konstruksi PLTU (Pembangkit Listrik tenaga Uap) dan perusahaan PC merupakan perusahaan swasta multinasional yang menjalankan operasi minyak dan gas bumi yang memiliki pelabuhan dan bandara swasta di Indonesia. Hal inilah yang menjadi acuan peneliti untuk menjadikan sebagian karyawan dari ketiga perusahaan tersebut untuk menjadi responden penelitian karena peneliti meyakini karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak mungkin bisa lepas dari

prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dikarenakan waktu bekerja mereka sebagian besar dihabiskan bagian/unit operasional yang memiliki resiko kecelakaan bahkan kematian dikarena lokasi kerja mereka penuh dengan mesin alat berat, kerja di laut lepas, kabel listrik, hingga menghadapi perubahan cuaca yang tidak menentu. Otomatis karyawan bekerja tidak hanya menguras mental dan kognitif saja, tetapi juga fisik dan harus lebih waspada dengan lingkungan sekitar agar terhindar dari situasi yang tidak diinginkan seperti lantai yang licin, terkena percikan api, listrik statis, kejatuhan batu dan sebagainya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di bagian pemasaran.

Rentan usia karyawan karyawan yang menjadi responden beragam, mulai dari 22-56 tahun. Jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian di PT. WK sebanyak 25 karyawan, PT. IP sebanyak 20 orang dan PT PC sebanyak 27 orang. Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai divisi.

2. Persiapan

Bagi suatu penelitian, agar peneliti dapat memperoleh data dan hasil yang baik, maka perlu dilakukan persiapan terlebih dahulu sebelum memulai pengambilan data, yaitu (a) persiapan administrasi dan (b) persiapan alat ukur.

a. Persiapan Administrasi

Peneliti mengajukan permohonan izin uji coba alat ukur di dua perusahaan kontruksi yaitu PT Adhicon dan CV. YS yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

dengan Nomor 796/Dek/70/Di.Um.RT/VII/2016 tertanggal 22 Juli 2016 atas persetujuan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat permohonan ini ditujukan langsung kepada karyawan Administrasi/HRD dan Direktur pada masing-masing perusahaan.

Pengambilan data dilakukan peneliti di 2 perusahaan industri konstruksi yaitu PT. AD dan CV. YS. Pengumpulan data didapat dengan penyebaran kuisioner. Kuisioner dititipkan kepada karyawan bagian HRD dan direktur perusahaan demi meminimalisir terjadinya gangguan di jam kerja. Subjek dalam penelitian ini terkumpul sebanyak 40 subjek yang terbagi atas sebanyak 20 karyawan dari PT. AD dan sebanyak 20 karyawan dari CV. YS

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan berikutnya setelah persiapan administrasi adalah persiapan alat ukur. Sebelum melaksanakan pengambilan data, peneliti melakukan penyusunan alat ukur untuk dijadikan skala dalam pengambilan data, terdapat tiga skala yang peneliti susun yaitu adalah skala tuntutan kerja, skala sumberdaya kerja dan skala perilaku keselamatan. Skala tuntutan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya, yaitu aspek-aspek tuntutan kerja dari Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010), yang bertujuan untuk mengukur tuntutan fisik, kompleksitas dan

resiko & bahaya kerja karyawan. Skala tuntutan kerja berjumlah sebanyak 25 aitem yang terbagi atas 24 aitem *favorable* dan 1 aitem *unfavorable*.

Berikutnya, skala kedua yaitu sumberdaya kerja yang digunakan peneliti merupakan skala modifikasi dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya, yaitu aspek-aspek dari Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) yang bertujuan untuk mengungkapkan otonomi kerja, dukungan sosial antar karyawan, pembinaan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang selama karyawan bekerja. Skala sumberdaya kerja berjumlah sebanyak 33 aitem, yang terbagi atas 23 aitem *favorable* dan sisanya sebanyak 10 aitem *unfavorable*.

Skala yang terakhir yang digunakan peneliti adalah skala perilaku keselamatan yang merupakan hasil modifikasi dari skala milik Neal, Griffin dan Hart (2000). Skala perilaku keselamatan kerja ini bertujuan untuk mengukur tingkat partisipasi keselamatan dan pelaksanaan keselamatan ketika karyawan selama mereka bekerja dan berada di lokasi kerja. Skala perilaku keselamatan terdiri atas 12 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*. Sehingga, total aitem yang digunakan untuk menyusun Skala perilaku keselamatan berjumlah 16 aitem.

c. Uji Coba Alat Ukur

Tryout dilakukan di dua perusahaan konstruksi di Yogyakarta, yaitu PT.AD dan CV.YS. Pelaksanaan uji coba alat ukur di kedua perusahaan konstruksi tersebut berlangsung pada tanggal 8 Agustus-11 Agustus 2016.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada Azwar (1997) yang menyatakan bahwa skala dapat dikatakan reliabel apabila memiliki skor Cronbach Alpha yang berada pada level di atas atau sama dengan 0,8 ($\alpha \geq 0,8$). Selain itu, peneliti juga menetapkan standar koefisien *item total correlation* minimal 0,30 untuk mengetahui aitem-aitem mana saja yang akan gugur. Pengujian data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *software SPSS 20.0 for windows* agar dapat mengetahui reliabilitas dan validitas yang sebenarnya pada alat ukur dalam penelitian ini.

1. Skala Tuntutan Kerja

Skala Tuntutan Kerja terdiri atas 25 aitem dengan jumlah aitem *favorable* sebanyak 24 aitem *favorable* dan 1 aitem *unfavorable*. Hasil analisis skala tuntutan kerja pada 40 subjek, peneliti melakukan 4 kali putaran. Pada putaran yang pertama memperoleh hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.828. Hasil dari koefisien korelasi total yaitu 18 aitem yang lolos dan 8 aitem yang gugur. 8 aitem yang gugur

dikarenakan nilai koefisien korelasi total dibawah 0.30 adalah aitem nomor 4, 13, 17, 22, 23, 24, dan 25 dengan indeks diskriminasi aitem yang bergerak antara 0.054 – 0.291. Setelahnya pada putaran kedua, dari total 18 aitem peneliti memperoleh hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.843 yang kemudian dinyatakan terdapat 17 aitem dinyatakan lolos dan 1 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 18 dengan indeks diskirminasi aitem sebesar 0.232. selanjutnya pada putara ketiga dari total 17 aitem peneliti memperoleh hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.847 yang kemudian dinyatakan terdapat 16 aitem yang dinyatakan lolos dan 1 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 21 dengan indeks diskriminasi aitem sebesar 0.244. Putaran Terakhir dari total 16 aitem hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.855. Hasil dari koefisien korelasi total yaitu sebanyak 16 aitem dinyatakan lolos dengan koefisien *corrected item-total correlation* yang berkisar antara 0.302 – 0.662.

Berikut adalah sebaran aitem skala tuntutan kerja setelah diuji coba yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Aitem Skala Tuntutan Kerja Setelah Uji Coba

	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor Aitem	Jumlah	Nomor Aitem	Jumlah
Tuntutan	1,2,3,4*,5,7,8	6	6	1

Fisik				
Kompleksitas	9,10,11,12, 13*,14,15,16	7	0	0
Resiko dan Bahaya	17*,(18),19,20, (21),22*,23*,24*,25*	2	0	0
Total		15		1

Catatan:

*Aitem yang gugur

Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

2. Skala Sumberadaya Kerja

Skala Sumberdaya kerja terdiri atas 33 aitem dengan jumlah aitem *favorable* sebanyak 23 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Hasil analisis skala tuntutan kerja pada 40 subjek, peneliti melakukan 3 kali putaran. Pada putaran yang pertama memperoleh hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.833. Hasil dari koefisien korelasi total yaitu 21 aitem yang lolos dan 12 aitem yang gugur. 7 aitem yang gugur dikarenakan nilai koefisien korelasi total dibawah 0.30 adalah aitem nomor 1,2,3,4,5,6,7,20,26,28,29 dan 31 dengan indeks diskriminasi aitem yang bergerak antara -0.233 – 0.223. Setelahnya pada putaran kedua, dari total 21 aitem peneliti memperoleh hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.894 yang kemudian dinyatakan terdapat 19 aitem dinyatakan lolos dan 2 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 8 dan 30 dengan indeks diskirminasi aitem sebesar 0.206 dan 0.269. Kemudian pada putaran terakhir dari total 19 aitem peneliti memperoleh hasil

koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.902 yang kemudian dinyatakan terdapat ke-19 aitem dinyatakan lolos. Hasil dari koefisien korelasi total yaitu sebanyak 16 aitem dinyatakan lolos dengan koefisien *corrected item-total correlation* yang berkisar antara 0.379-0.685.

Berikut adalah sebaran aitem skala sumberdaya kerja setelah diuji coba yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Aitem Skala Sumberdaya Kerja Setelah Uji Coba

	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor Aitem	Jumlah	Nomor Aitem	Jumlah
Otonomi Kerja	1*,2*,3*,4*,7*,(8),32	1	5*,6*	0
Dukungan Sosial	9,10,11,12,15	5	13,14,16	3
Pembinaan dari Atasan	17,18,19,20*,24	4	21,22,23,25	4
Kesempatan untuk Berkembang	26*,27,28*,29*,31*,33	2	30	0
Total		12		7

Catatan:

*Aitem yang gugur

Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

3. Skala perilaku Keselamatan

Skala Perilaku Keselamatan kerja terdiri atas 16 aitem dengan jumlah aitem *favorable* sebanyak 11 aitem *favorable* dan 5 aitem *unfavorable*.

Hasil analisis skala tuntutan kerja pada 40 subjek, peneliti melakukan 2 kali putaran. Pada putaran yang pertama memperoleh hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.825. Hasil dari koefisien korelasi total yaitu 11 aitem yang lolos dan 5 aitem yang gugur. 5 aitem yang gugur dikarenakan nilai koefisien korelasi total dibawah 0.30 adalah aitem nomor 5, 6, 10, dan 11 dengan indeks diskriminasi aitem yang bergerak antara 0.164-0.288 Kemudian pada putaran terakhir dari total 11 aitem peneliti memperoleh hasil koefisien Cronbach's Alpha (α) sebanyak 0.849 yang kemudian dinyatakan terdapat ke-11 aitem dinyatakan lolos. Hasil dari koefisien korelasi total yaitu 0.863 dengan sejumlah 11 aitem dinyatakan lolos dengan koefisien *corrected item-total correlation* yang berkisar antara 0.449-0.705.

Berikut adalah sebaran aitem skala perilaku keselamatan setelah diuji coba yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Aitem Skala Perilaku Keselamatan Setelah Uji Coba

	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor Aitem	Jumlah	Nomor Aitem	Jumlah
Kepatuhan Keselamatan	1,2,3,4,7,8	6	5*,6*	0
Partisipasi Keselamatan	9,10*,11*,12,13,14	4	15*,16	1
Total		10		1

Catatan:

*Aitem yang gugur

Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

B. Laporan pelaksanaan Pelatihan

Peneliti berhasil memperoleh data penelitian dari 3 perusahaan yang terletak di kota dan provinsi yang berbeda-beda. Ketiga perusahaan tersebut adalah PT. WK yang sedang melaksanakan pembangunan proyek apartemen yang terletak di kota Yogyakarta, PT. IP yang terletak di Pelabuhan Ratu, Sukabumi, Jawa Barat dan yang terakhir PT. PC yang terletak di Duri, Riau.

Pada pengambilan data di PT. WK pada tanggal 2 September 2016, peneliti tidak diperkenankan untuk menyebarkan kuisioner sendiri pada masing-masing responden, hal ini dilakukan sebagai upaya agar peneliti tidak mengganggu kegiatan/aktivitas karyawan ketika bekerja, karena peneliti diwajibkan untuk mematuhi prosedur yang diberikan oleh pihak perusahaan maka peneliti hanya diperbolehkan menitipkan kuisioner kepada seorang karyawan yang bekerja di bagian *document technic control* dimana karyawan tersebut kemudian akan menyebarkan angket kepada para karyawan yang sebelumnya sudah dijelaskan dan disepakati oleh peneliti untuk menjadi kriteria responden. Disini, peneliti menitipkan 25 ekslembar kuisioner dikarenakan proyek yang sedang dikerjakan semakin mendekati tenggat waktu sehingga karyawan menjadi semakin sibuk. Karyawan berasal dari berbagai macam fungsi, yaitu K3, produksi, teknik sipil (struktur,

transportasi dan lingkungan), *drafter mep*, *document tecnic control*, *kasie engineering*, pelaksana dan *quality control*.

Selanjutnya penelitian kedua pada perusahaan PT. IP Pelabuhan Ratu, dikarenakan kondisi jarak yang cukup jauh dengan domisili peneliti maka peneliti menitipkan kuisisioner sebanyak 20 ekslembar kepada salah satu karyawan teknik PT. IP yang nantinya akan disebar ke sesama rekan kerjanya. Penelitian di PT. IP dilaksanakan pada tanggal 2 September 2016. Karyawan berasal dari berbagai macam fungsi, yaitu operator, pelaksana, ahli madya, supervisor, HRD ,dan teknik elektro.

Penelitian terakhir, dilaksanakan di PT. PC pada tanggal 8 September 2016. Dikarenakan jarak antar pulau yang sangat jauh, Peneliti menyampaikan kuisisioner secara *online* melalui *googledocs*. Peneliti mendapatkan 27 karyawan yang bersedia untuk mengisi kuisisioner. karyawan berasal dari berbagai macam fungsi, yaitu *field representative*, *team leader*, *supervisor*, *analyst*, *training specialit*, *wsm*, *manager*, *engineer*, *facility representative*, *sr operator* dan *earth science*.

Total responden yang berhasil diperoleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 responden.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Table 4.4

Deskripsi Responden Penelitian

No.	Variabel Demografik		Jumlah
1.	Usia	20-29	27
		30-39	16
		40-49	12
		50-59	17
		Total	72
2.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	68
		Perempuan	4
		Total	72
3.	Perusahaan	PT. WK	25
		PT. IP	20
		PT. PC	27
		Total	72
4.	Masa Kerja	<5 Tahun	35
		6-15 tahun	13
		16-25 tahun	24
		Total	72

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari alat ukur yang berupa skala, diperoleh fungsi-fungsi statistik dasar yang berupa data penelitian mengenai skor hipotetik dan skor empirik yang meliputi skor maksimal, rerata dan standart deviasi pada masing-masing skala. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD
Tuntutan Kerja	72	48	16	80	10.6	60.9	29	77	7.3
Sumberdaya Kerja	72	57	19	95	12.6	70.8	40	88	8.7
Perilaku Keselamatan	72	33	11	55	7.3	44.9	34	55	5.1

Deskripsi data penelitian di atas akan digunakan untuk mengetahui kriteria kategorisasi kelompok subjek pada variabel-variabel yang diteliti. Kelima kategori tersebut yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Jenjang kategori ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur, di mana kontinum jenjang ini seperti contohnya dari rendah ke tinggi. Berikut kriteria skala secara lengkapnya.

a. Tuntutan Kerja

Untuk hasil kategorisasi skor tuntutan kerja dapat dilihat pada dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategorisasi Skor Tuntutan kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X < 50.9$	Sangat Rendah	3	4.1%
$50.9 \leq X < 57.2$	Rendah	20	27.7%
$57.2 \leq X < 64.5$	Sedang	27	37.5%
$64.5 \leq X \leq 71.8$	Tinggi	17	23.6%
$X > 71.8$	Sangat Tinggi	5	6.9%

Berdasarkan tabel, diketahui ada 3 karyawan yang berada pada kategori tuntutan kerja yang sangat rendah dengan persentase sebesar 4.1%. 20 karyawan pada kategori tuntutan kerja yang rendah dengan presentase 27.7%. 27 karyawan pada kategori tuntutan kerja yang sedang dengan presentase 37.5%. 17 karyawan pada kategori tuntutan kerja yang tinggi dengan presentase 23.6% dan 5 karyawan berada pada posisi tuntutan kerja sangat tinggi dengan presentase 6.9%.

b. Sumberdaya Kerja

Untuk hasil kategorisasi skor sumberdaya kerja dapat dilihat pada dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kategorisasi Sumberdaya kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X < 57.8$	Sangat Rendah	6	8.3%
$57.8 \leq X < 66.4$	Rendah	10	13.8%
$66.4 \leq X < 75.1$	Sedang	31	43%
$75.1 \leq X \leq 83.8$	Tinggi	20	27.7%
$X > 83.8$	Sangat Tinggi	5	6.9%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui ada 6 karyawan yang berada pada kategori sumberdaya kerja yang sangat rendah dengan persentase sebesar 8.3%. 10 karyawan pada kategori sumberdaya kerja yang rendah dengan presentase 13.8%. 31 karyawan pada kategori sumberdaya kerja yang sedang dengan presentase 43%, 20 karyawan pada kategori sumberdaya kerja yang tinggi dengan presentase 27.7% dan 5 karyawan berada pada kategori sumberdaya kerja yang sangat tinggi

c. Perilaku Keselamatan

Tabel 4.8

Kategorisasi Perilaku Keselamatan kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X < 37.2$	Sangat Rendah	5	6.9%
$37.2 \leq X < 42.3$	Rendah	14	19.4%
$42.3 \leq X < 47.4$	Sedang	31	43%
$47.4 \leq X \leq 52.5$	Tinggi	14	19.4%
$X > 52.5$	Sangat Tinggi	8	11.1%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui ada 5 karyawan yang berada pada kategori perilaku keselamatan yang sangat rendah dengan persentase sebesar 6.9%. 14 karyawan pada kategori perilaku keselamatan yang rendah dengan presentase 19.4%. 31 karyawan pada kategori perilaku keselamatan yang sedang dengan presentase 43%, 14 karyawan pada kategori perilaku keselamatan yang tinggi dengan presentase 19.4% dan 8 karyawan berada pada kategori perilaku keselamatan yang sangat tinggi

3. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah persyaratan yang dilakukan sebelum uji hipotesis yang terdiri atas uji normalitas dan uji lineralitas. Uji asumsi dilakukan supaya terhindar dari kesalahan ketika menarik kesimpulan karena dengan melakukan uji asumsi ini peneliti kemudian dapat mengetahui hipotesis penelitiannya sehingga peneliti dapat menyimpulkan hasil dari penelitian yang dilakukannya tersebut. Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*

a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah ketiga sebaran data yang terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Distribusi dapat dikatakan normal apabila hasil analisis memiliki nilai $p > 0.05$, sebaliknya data variabel akan dinyatakan tidak normal apabila hasil analisis memiliki nilai $p < 0.05$. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik one sample kolmogrof-smirnov.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Kategori
Tuntutan kerja	0.458	Normal
Sumberdaya kerja	0.140	Normal
Perilaku Keselamatan	0.130	Normal

Berdasarkan hasil tabel uji analisis normalitas diatas, tampak ketiga variabel dinyatakan terdistribusi secara normal. Hal ini dikarenakan variabel tuntutan kerja memiliki nilai sig. 0.458 yang berarti $p > 0.05$. variabel yang kedua adalah sumberdaya kerja yang memiliki nilai sig. 0.140 yang berarti $p > 0.05$. variabel terakhir adalah perilaku keselamatan yang memiliki nilai signifikan 0.130 yang berarti $p > 0.05$. sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel dependen. Hubungan variabel penelitian dapat dikatakan linier apabila skor *linearity* menunjukkan $P < 0,05$ dan pada *deviation from linearity* menunjukkan $p > 0,05$. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tes *compare means* dari *SPSS Statistics version 20 for Windows*. Berikut adalah hasil uji linearitas yang dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Linieritas
Tuntutan Kerja*Perilaku Keselamatan	0.468	0.001	<i>Linier</i>
Sumberdaya Kerja*Perilaku Keselamatan	1.497	0.017	<i>Linier</i>

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 di atas, maka diperoleh hasil bahwa tuntutan kerja, sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan dapat dikatakan linear dengan sig. 0.001 ($p < 0.05$) dan 0.017 ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tergantung memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

4. Uji Hipotesis

Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan yang negatif antara tuntutan kerja dengan perilaku keselamatan dan terdapat hubungan yang positif antara sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, sebab hasil uji asumsi adalah normal dan linear dan peneliti menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen

Berikut adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	p	B
Tuntutan Kerja*Perilaku Keselamatan	0.440	0.000	0.227
Sumberdaya Kerja*Perilaku Keselamatan	0.260	0.014	0.077

Tuntutan Kerja*Sumberdaya Kerja*Perilaku Keselamatan	0.457	0.000
---	-------	-------

Hasil analisis regresi linear pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa antara tuntutan kerja dengan perilaku keselamatan memiliki korelasi R sebesar 0.440 dengan $p= 0.000$ ($p< 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara tuntutan kerja dan perilaku keselamatan.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linear antara sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan memiliki korelasi R sebesar 0.260 dengan nilai signifikansi 0.014 ($p<0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan.

Nilai R pada uji hipotesis antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan menunjukkan nilai 0.457 dan $R^2=0.209$. Hal ini berarti tuntutan kerja dan sumberdaya kerja sama-sama berpengaruh efektif sebanyak 20.9% pada perilaku keselamatan.

5. Analisis Tambahan

Untuk mengetahui apakah terdapat varians dan perbedaan rata-rata pada ketiga variabel, peneliti menggunakan uji anova satu arah dimana tuntutan kerja, sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan akan dihubungkan dengan ketiga perusahaan yang menjadi populasi penelitian.

a. Perusahaan

Hasil uji anova satu arah pada perusahaan dapat dilihat di tabel 4.12 berikut ini

Tabel 4.12*Hasil uji anova satu arah*

Variabel	Uji Homogenitas (P)	Uji Beda (P)
Perusahaan dan Tuntutan Kerja	0.122	0.187
Perusahaan dan Sumberdaya Kerja	0.626	0.000
Perusahaan dan Perilaku Keselamatan	0.620	0.000

Untuk melihat apakah ada perbedaan variasi variabel pada ketiga perusahaan maka lihat hasil tabel uji homogenitas, nilai signifikansi menunjukkan 0.122 ($p > 0.05$) artinya tidak ada variasi tuntutan kerja di ketiga perusahaan (homogen), nilai 0.626 ($p > 0.05$) artinya tidak ada variasi sumberdaya kerja di ketiga perusahaan (homogen), dan yang terakhir nilai sig 0.620 ($p > 0.05$) artinya tidak ada variasi perilaku keselamatan di ketiga perusahaan (homogen).

Nilai signifikansi pada tabel uji beda menunjukkan 0.187 ($P < 0.05$) pada variabel perusahaan dan tuntutan kerja menunjukkan tidak ada perbedaan rata-rata tuntutan kerja yang signifikan pada karyawan di ketiga perusahaan, nilai 0.000 ($P < 0.05$) pada variabel perusahaan dan sumberdaya kerja menunjukkan ada perbedaan rata-rata sumberdaya kerja yang signifikan pada karyawan di ketiga perusahaan dan yang terakhir nilai sig 0.000 ($P < 0.05$) pada variabel perusahaan dan perilaku keselamatan menunjukkan ada perbedaan

rata-rata perilaku keselamatan yang signifikan pada karyawan di ketiga perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat variabel lain yang mempengaruhi tuntutan kerja, sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan uji korelasi pearson yang akan dihungkan dengan variabel masa kerja dan usia karyawan.

a. Masa Kerja

Hasil uji korelasi dengan masa kerja dapat dilihat di tabel 4.13 berikut ini

Tabel 4.13
Hasil Uji Korelasi Masa Kerja

Variabel	r	P
Masa Kerja*Tuntutan Kerja	-0.144	0.226
Masa Kerja*Sumberdaya Kerja	-0.202	0.088
Masa Kerja*Perilaku Keselamatan	0.352	0.002

Hasil analisis antara variabel tuntutan kerja dan masa kerja adalah $r=-0.144$ dan nilai sig 0.226 ($P<0.05$) yang berarti tidak ada korelasi antara masa kerja dan tuntutan kerja. Selanjutnya pada variabel sumberdaya kerja dan masa kerja adalah $R=-0.202$ dan nilai sig. 0.088 ($p<0.05$) menunjukkan tidak ada korelasi antara masa kerja dan sumberdaya kerja. Terakhir pada variabel perilaku keselamatan dan masa kerja adalah $r=0.352$ dan nilai sig. 0.002

($p < 0.05$) yang berarti ada korelasi antara masa kerja dan perilaku keselamatan.

b. Usia

Hasil uji korelasi dengan masa kerja dapat dilihat di tabel 4.14 berikut ini

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi Usia

Variabel	r	P
Usia*Tuntutan Kerja	-0.092	0.440
Usia*Sumberdaya Kerja	-0.224	0.059
Usia*Perilaku Keselamatan	0.293	0.013

Hasil analisis antara variabel tuntutan kerja dan usia adalah $R = -0.092$ dan nilai sig. 0.440 ($p < 0.05$) yang berarti tidak ada korelasi antara usia dan tuntutan kerja. Selanjutnya pada variabel sumberdaya kerja dan usia adalah $r = -0.224$ dan nilai sig. 0.059 ($P < 0.05$) menunjukkan tidak ada korelasi antara usia dan sumberdaya kerja. Terakhir pada variabel perilaku keselamatan dan

usia adalah $r=0.293$ dan nilai sig.0.013 ($P<0.05$) yang berarti ada korelasi antara usia dan perilaku keselamatan.

D. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan pada perusahaan industri konstruksi dan energi. Penelitian ini mendapatkan reponsen karyawan sebanyak 72 orang yang berasal dari tiga perusahaan yang berbeda-beda yaitu perusahaan konstruksi, perusahaan energi listrik bagian PLTU dan perusahaan energi minyak & gas bumi bagian eksplorasi dan pengolahan. Hasil uji asumsi dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antara tuntutan kerja dan perilaku keselamatan serta sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan adalah normal dan linear. Oleh karena itu untuk mengetahui korelasi antar variabel peneliti menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui korelasi antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan.

Pada tabel 4.11 hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai $R=0.457$ dengan sig. $0.000(p<0.05)$ yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan. Nilai $R^2 =0.209$ menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan sumberdaya kerja memberikan sumbangan terhadap perilaku keselamatan sebanyak 20.9%.

Hasil penelitian ini unik, karena tuntutan kerja dan perilaku keselamatan menunjukkan korelasi positif, secara teoritis tuntutan kerja memiliki korelasi negatif dengan perilaku keselamatan, hasil ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingtyas dan Hadi (2015) yang melakukan penelitian dengan judul yang sama namun dengan mayoritas responden tukang dan kenek, tuntutan kerja yang tinggi dan perilaku keselamatan yang rendah disebabkan karena tukang dan kenek tidak mendapatkan pelatihan K3, berbeda dengan karyawan yang diharuskan untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan yang berhubungan dengan K3, terutama apabila karyawan tersebut berasal dari perusahaan konstruksi dan perusahaan energi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Turner dkk (2011) dimana tuntutan kerja yang tinggi tidak memiliki pengaruh negatif dengan rendahnya partisipasi keselamatan karyawan pelaksanaan keselamatan karyawan (*safety compliance*) dan partisipasi keselamatan (*safety compliance*), hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi belum tentu membuat karyawan mengabaikan perilaku keselamatan ketika bekerja. Pernyataan ini juga didukung oleh Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010) yang menunjukkan bahwa efek dari tuntutan kerja yang tinggi tidak membuat karyawan acuh terhadap perilaku

keselamatannya. Tingginya perilaku keselamatan karyawan salah satunya dipicu oleh wajibnya mengikuti pelatihan keselamatan (*safety training*) dari perusahaan sehingga karyawan menjadi tahu informasi-informasi mengenai bahaya di lingkungan kerja dan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja baik bagi dirinya sendiri, perusahaan, lingkungan dan masyarakat sekitar (Burke dkk, 2011)

Sedangkan pada variabel sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan memiliki nilai $R=0.260$ dan nilai sig. $0.014(P<0.05)$ yang menunjukkan bahwa sumberdaya kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingtyas dan Hadi (2015) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi sumberdaya kerja pada karyawan semakin tinggi juga perilaku keselamatan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Hensez dan Chmiel (2010) menunjukkan bahwa efek dari sumberdaya kerja dapat menurunkan perilaku pelanggaran keselamatan bahkan meningkatkan komitmen karyawan terhadap keselamatan kerja.

Secara teoritis, contoh dari tuntutan kerja di kantor adalah segala hal yang berhubungan dengan tekanan/permintaan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak diharapkan dan tuntutan interaksi emosional antar anggota. Tuntutan kerja merupakan sesuatu yang selalu dianggap negatif karena dianggap sebagai sumber situasi kerja yang penuh tekanan terutama apabila karyawan berhadapan dengan situasi yang membutuhkan energi fisik dan mental yang tinggi sementara rasa capek yang dirasakan ketika bekerja masih belum pulih. Menurut Bakker dan Demerouti

(dalam Nahrgang, Morgeson dan Hofmann, 2010) tuntutan kerja dapat menyebabkan efek *burnout* dan ketegangan kerja. Bahkan tuntutan kerja juga memiliki efek munculnya depresi pada karyawan (Hall dkk, 2012).

Menurut Nahrgang, Morgeson dan Hofmann (2010) sumberdaya kerja secara teoritis memiliki efek keterikatan, kepatuhan, kepuasan kerja bahkan sumberdaya kerja yang tinggi meningkatkan niat dan keinginan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin, meskipun harus mengorbankan tenaga dan pikiran. Selain itu menurut Hensez dan Chmiel (2010) sumberdaya kerja juga mengurangi resiko keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Sumberdaya kerja yang tinggi dapat diraih dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dukungan, pembinaan dari atasan, memberikan kesempatan berkembang dan menciptakan otonomi kerja untuk karyawan (Xanthopoulou dkk, 2007).

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan. Variabel yang pertama adalah masa kerja karyawan, diketahui nilai $R=0.352$ dan nilai sig. 0.002 ($P<0.05$) yang berarti terdapat korelasi positif antara masa kerja dan perilaku keselamatan karyawan. Variabel yang kedua adalah usia, diketahui $R=0.293$ dan nilai sig. 0.013 yang berarti terdapat korelasi positif antara usia dan perilaku keselamatan karyawan.

Idirimanna dan Jayawardena (2011) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka semakin lama juga pengalaman kerja yang didapat dan semakin

bagus pula perilaku keselamatan karyawan, hal ini dikarenakan semakin banyak informasi-informasi mengenai pentingnya keselamatan dan apa saja resiko bahaya yang terjadi di lingkungan kerjanya dan bagaimana penanggulangannya.

Usia juga mempengaruhi perilaku keselamatan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Idirimanna dan Jayawardena (2011) mengenai hubungan antara usia dan perilaku keselamatan terdapat hasil analisis yang menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 35 tahun keatas memiliki kepedulian yang lebih besar terhadap keselamatan kerja dibandingkan dengan karyawan lainnya yang berusia lebih muda. Menurut Lancaster dan Ward (2002) individu yang lebih muda (usia 20-an tahun) memiliki perilaku keselamatan yang rendah dibandingkan individu yang berusia lebih tua, hal ini dikarena mereka yang masuk kedalam golongan usia muda memiliki sikap pengambil resiko (*risk taker*) yang cukup tinggi dan cenderung meremehkan resiko yang kemungkinan akan terjadi. Kedua pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cooper dan Phillips (2004) yang menyatakan bahwa karyawan yang usianya lebih tua lebih menampakan efek positif dari intervensi perilaku keselamatan sementara karyawan yang usianya lebih muda hanya menunjukkan efek yang lebih sedikit dari intervensi perilaku keselamatan yang diadakan di perusahaannya.

Menurut Neal dan Griffin (2002) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan, yang pertama adalah faktor organisasi yang mencakup iklim keselamatan, kepemimpinan hingga iklim

organisasi secara umum. Ketiga hal inilah yang menjadi unsur faktor perilaku keselamatan organisasi, oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang peduli akan keselamatan serta dipimpin oleh seorang yang tidak mengabaikan keselamatan. Yang kedua adalah faktor internal yang mencakup karyawan secara personal, yaitu pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kepribadian karyawan itu sendiri.

Secara keseluruhan, peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan pertama yaitu dari segi skala sumberdaya kerja dimana pada salah satu aspek yaitu otonomi hanya terdapat satu aitem saja yang dinyatakan reliabel sedangkan pada aspek-aspek lain jumlahnya jauh lebih banyak sehingga menjadi jomplang. Hal ini disebabkan karena peneliti tidak mendampingi semua responden ketika pengisian kuisioner berlangsung.

Kelemahan lain dalam penelitian ini adalah perbandingan jenis kelamin antara karyawan laki-laki (N=68) dan perempuan (N=4) dengan jumlah yang sangat tidakimbang. Selain itu ada tiga perusahaan yang menjadi populasi penelitian dengan bidang yang berbeda-beda sehingga data berkaitan dengan jabatan karyawan menjadi sangat beragam.