

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA, SISTEM PENGAWASAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP POTENSI
KECELAKAAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT.
ANEKA DHARMA PERSADA (PT. ADP) KECAMATAN
BANTUL KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh :

FIRMAN DWI SUMARNA

NO.Mhs : 13311192

**Program Studi :Manajemen
BidangKonsentrasi :Operasional**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2020**

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, SISTEM PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP POTENSI KECELAKAAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. ANEKA DARMA PERSADA (PT. ADP) KECAMATAN BANTUL KOTA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta



Oleh :

FIRMAN DWI SUMARNA

NO.Mhs : 13311192

**Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2020

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam skripsi ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari, terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

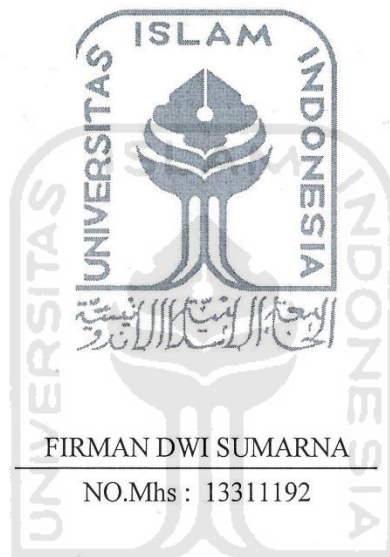
Yogyakarta, 4 Juli 2020



FIRMAN DWI SUMARNA

NO.Mhs: 13311192

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA, SISTEM PENGAWASAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP POTENSI
KECELAKAAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT.
ANEKA DHARMA PERSADA (PT. ADP) KECAMATAN
BANTUL KOTA YOGYAKARTA**



FIRMAN DWI SUMARNA

NO.Mhs : 13311192

Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

Yogyakarta, 4 Juni 2020

Telah diterima dan disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zainal Mustafa', is written over a horizontal line.

Dr. Zainal Mustafa EQ, M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, SISTEM
PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP POTENSI
KECELAKAAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. ADP (ANEKA DHARMA PERSADA)**

Disusun Oleh : **FIRMAN DWI SUMARNA**

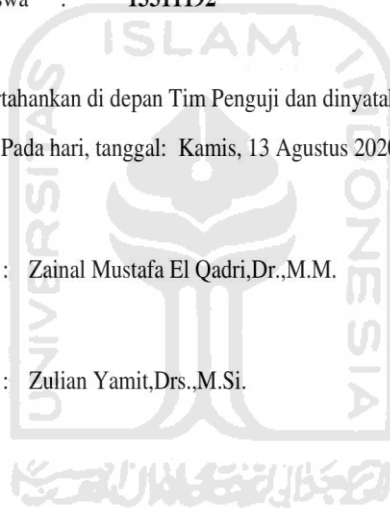
Nomor Mahasiswa : **13311192**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 13 Agustus 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Zainal Mustafa El Qadri, Dr., M.M.

Penguji : Zulian Yamit, Drs., M.Si.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

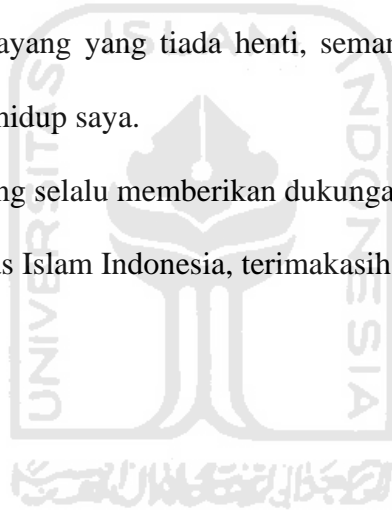


Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberi anugerah sepanjang hidup saya dan senantiasa mencurahkan nikmat serta hidayah-Nya
2. Rasulullah SAW, semoga sholawat dan salam selalu tercurah kepada beliau nabi muhammad SAW, keluarga serta sahabat.
3. Kedua orang tua saya tercinta yang telah mendidik saya dari kecil hingga besar, memberi kasih dan sayang yang tiada henti, semangat dan motivasi serta doa dalam setiap langkah hidup saya.
4. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan dorongan
5. Almamater Universitas Islam Indonesia, terimakasih.



MOTTO

*“Lakukan yang terbaik, sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas
segalanya “*
(Magdalena Neuver)

*“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa
dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”*
(Thomas Alva Edison)

*“Kita berdo'a kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa
dalam kegembiraan besar dan rezeki yang melimpah”*
(Kahlil Gibran)

*“ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-
orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”*
(Q.S. Al-Mujadalah : 11)

*”Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah
hingga ia pulang”.*
(HR. Turmudzi)

ABSTRAK

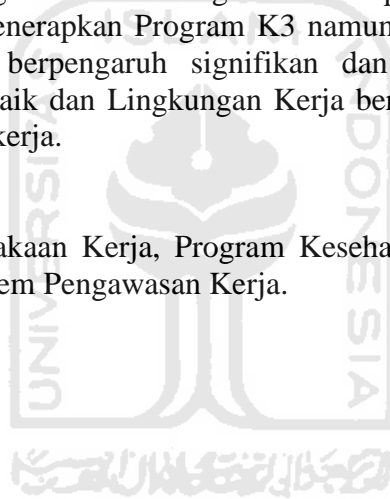
Perusahaan yang bekerja dibidang barang/jasa konstruksi, idealnya selalu menjalankan program untuk menjaga program keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar terhindar dari potensi kecelakaan kerja, termasuk PT. Aneka Dharma Persada (PT. ADP) Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta merupakan perusahaan yang didirikan oleh pengusaha barang/jasa konstruksi didaerah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja dan lingkungan kerja perusahaan terhadap potensi kecelakaan kerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah perusahaan barang/jasa konstruksi PT. Aneka Dharma Persada (PT. ADP). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 perusahaan. Data sampel diambil dari PT. ADP, 2020.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap potensi kecelakaan kerja karyawan, manajer sudah menerapkan Program K3 namun belum optimal. Sedangkan Sistem Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif, manajer sudah menerapkan dengan cukup baik dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap potensi kecelakaan kerja.

Kata kunci : Potensi Kecelakaan Kerja, Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Sistem Pengawasan Kerja.



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbi"alamiin. Sujud syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, rizki dan karunia-Nya serta sholawat dan salam senantiasa bagi junjungan besar Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Serta atas ridho-Nya hambatan yang penulis alami dari awal pembuatan hingga akhir dapat dilewati dan terselesaikan

Penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sistem Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan Studi Pada PT. ANEKA DHARMA PERSADA (PT. ADP) Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta"** ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh jenjang kesarjanaan Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Tugas ini dapat saya selesaikan atas bantuan dari Allah SWT yang selalu memberikan kekuatan pada saya untuk selalu berjuang untuk menyelesaikan tugas ini. Tidak lupa saya ucapkan terimakasih kepada pihak yang sudah membantu dan memberikan dorongan dalam bentuk moral, material dan waktu. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas karunia, rahmat dan rizki dalam bentuk akal, pikiran, kesabaran serta segala kemudahan yang telah diberikan selama penelitian berlangsung sampai dengan akhir penelitian.
2. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM., selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya serta telah sangat sabar dan bijaksana dalam memberikan arahan ataupun petunjuk selama penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nasihat, saran yang telah diberikan selama penelitian ini.
3. Kedua orangtua dan keluarga yang sangat saya sayangi, terimakasih telah menjadi alasan saya untuk bangkit dan menjadi penyemangat dari segala dukungan baik moral, material dan finansial yang selalu diberikan dari hingga akhirnya saya dapat kuliah dengan baik dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Dyta Dwi Suciani, terimakasih sudah menyemangati dan menyadarkan saya akan hal masa depan, terimakasih telah menjadi partner yang memberikan motivasi, memberikan saran dan dukungan dalam mengerjakan tugas akhir.
5. Terimakasih kepada Mas Chandra, Young, Bangsep, Gambliis, Ipung, Randy dan Mba Bella selaku teman-temanku yang telah memberikan semangat dan dukungan disaat saya mengerjakan dan menemani disaat saya mengerjakan skripsi.
6. Serta pihak-pihak lain yang tidak bisa saya ucapkan terimakasih telah membantu dan mendoakan sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan Rahmat-Nya bagi kalian semua yang telah berbuat baik kepada saya. Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga kritik dan saran masih sangat diperlukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr.Wb.



Yogyakarta, Juli 2020

Penulis

(Firman Dwi Sumarna)

NIM : 13311192

DAFTAR ISI

DAFTAR SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	<i>i</i>
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	<i>ii</i>
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	<i>iii</i>
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN.....	<i>iv</i>
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	<i>v</i>
HALAMAN MOTTO.....	<i>vi</i>
ABSTRAK.....	<i>vii</i>
KATA PENGANTAR.....	<i>viii</i>
DAFTAR ISI.....	<i>xi</i>
DAFTAR TABEL.....	<i>xv</i>
DAFTAR GAMBAR.....	<i>xv</i>
DAFTAR LAMPIRAN.....	<i>xvi</i>

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat penelitian.....	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka.....	15
2.2 Landasan Teori.....	20
2.2.1 Manajemen Produksi dan Operasi.....	20
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	21
2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	21
2.2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	23
2.2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	24
2.2.3 Sistem Pengawasan Kerja.....	31
2.2.3.1 Definisi Sistem Pengawasan Kerja.....	31
2.2.3.2 Tujuan Sistem Pengawasan Kerja.....	33
2.2.3.3 Kendala dalam Sistem Pengawasan Kerja.....	33
2.2.3.4 Tipe-tipe Sistem Pengawasan Kerja.....	34
2.2.4 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	36
2.2.4.1 Definisi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	36
2.2.4.2 Definisi Keselamatan Kerja.....	37
2.2.4.3 Definisi Kesehatan Kerja.....	38
2.2.5 Potensi Kecelakaan Kerja.....	39
2.2.5.1 Definisi Potensi Kecelakaan Kerja.....	39
2.2.5.2 Faktor-faktor Potensi Kecelakaan Kerja.....	40
2.2.5.3 Akibat Potensi Kecelakaan Kerja.....	43
2.2.5.4 Pengendalian Potensi Kecelakaan Kerja.....	44

2.3 Hipotesis penelitian.....	49
2.3.1 Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.....	50
2.3.2 Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.....	51
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.....	51

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	53
3.2 Obyek Dan Waktu Penelitian.....	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.4 Jenis Data Penelitian.....	58
3.4.1 Data Premier.....	58
3.4.2 Data Sekunder.....	59
3.5 Teknik Pengambilan Data.....	59
3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	61
3.6.1 Variabel Penelitian.....	61
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....	62
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian.....	64
3.7.1 Uji Validitas.....	64
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	65
3.8 Teknik Analisis Data.....	65
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	66
3.8.2 Analisis Inferensial.....	66

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	72
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	73
4.2.1 Uji Validitas.....	73
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	74
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	75
4.3.1 Penelitian Terhadap Variabel Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	76
4.3.2 Penelitian Terhadap Variabel Sistem Pengawasan Kerja.....	77
4.3.3 Penelitian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	78
4.3.4 Penelitian Terhadap Variabel Potensi Kecelakaan Kerja.....	79
4.4 Analisis Inferensial.....	79
4.4.1 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	79
4.4.2 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	82
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	83
4.4.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Dengan Uji F.....	84
4.5 Pembahasan.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel : Halaman

2.1	Ringkasan Hasil Kajian Pustaka.....	15
3.1	Nama Karyawan yang terpilih Menjadi Sampel.....	55
3.2	Tingkatan Skor Alternatif Jawaban Responden dengan Skala Likert.....	60
4.1.	Karakteristik Responden.....	73
4.2.	Hasil Uji Validitas.....	74
4.3.	Hasil Uji Reliabilitas.....	75
4.4.	Interval Skala.....	76
4.5.	Penilaian Responden tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	77
4.6.	Penilaian Responden Tentang Pengawasan Kerja.....	78
4.7.	Penilaian Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	79
4.8.	Penilaian Responden Tentang Potensi Kecelakaan Kerja.....	80
4.9.	Hasil Uji Normalitas.....	81
4.10.	Hasil Uji Multikolinearilitas.....	82
4.11.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
4.12.	Hasil Regresi Linear Berganda.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar : Halaman

2.1	Kerangka Pikir.....	52
-----	---------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Halaman

1.	Lampiran 1 : Surat Permohonan Kuesioner Penelitian.....	97
2.	Lampiran 2 : Daftar Pertanyaan Kuesioner.....	98
3.	Lampiran 3 : Daftar Jumlah Karakteristik Responden.....	101
4.	Lampiran 4 : Data Hasil Penelitian.....	103
5.	Lampiran 5 : Ringkasan Data Penelitian.....	107
6.	Lampiran 6 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	109
7.	Lampiran 7 : Hasil Analisis Deskriptif.....	115
8.	Lampiran 8 : Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	117
9.	Lampiran 9: Hasil Pengujian Linier Berganda.....	118



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Zaman sekarang kita semakin dimudahkan dalam segala hal. Dalam mendapatkan informasi atau juga untuk mendapatkan sesuatu yang kita inginkan. Karena teknologi zaman sekarang sangat memanjakan manusia yang hidup di muka bumi. Dengan kita memiliki jaringan internet dan perangkat elektronik seperti *handphone* ataupun komputer, kita dapat melakukan segala hal.

Dalam dunia pekerjaan juga sama, di mana dipermudahkan segala hal dalam pekerjaan supaya lebih efektif dan efisien. Apalagi yang kita ketahui dalam dunia pekerjaan konstruksi, yang dulu kita tahu bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan membangun rumah butuh perjuangan yang berat dan juga waktu yang lama. Sedangkan zaman sekarang dipermudahkan dengan adanya teknologi mesin yang meringankan pekerjaan manusia dan mempercepat pekerjaannya dengan penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan juga waktu yang lebih cepat. Tetapi dengan terciptanya mesin ini mengakibatkan kebutuhan pekerja untuk pekerjaan tersebut berkurang karena ada bantuan mesin tersebut dengan kata lain menciptakan pengangguran secara tidak langsung.

Istilah Teknologi adalah sebuah terminologi yang asal muasalnya dari Yunani, yaitu *technology*. Teknologi merupakan penerapan atau implementasi dari suatu ilmu pengetahuan dan rekayasa untuk tujuan tertentu. Tujuan tertentu ini antara lain untuk pemecahan suatu masalah (*problem solving*), untuk menghasilkan suatu produk, dan sebagainya. Dapat dikatakan bahwa kemajuan teknologi akan meningkatkan

kemampuan produktivitas dunia industri, baik dalam aspek teknologi industri maupun pada aspek jenis produksi. Di masa depan, dampak perkembangan teknologi di dunia industri akan semakin penting. Perkembangan teknologi dalam industri akan memicu perusahaan atau industri untuk menghasilkan berbagai macam produk sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam.

Dengan alat teknologi canggih yang digunakan perusahaan, perusahaan tetap harus memerhatikan kondisi kesehatan pekerja dan keselamatan pekerja dalam penggunaan alat tersebut. Di mana perusahaan harus menjamin itu semua supaya perusahaan mendapatkan produk yang diinginkan dan juga pekerja aman dalam pekerjaannya. Karena pekerja juga tidak menginginkan risiko tinggi yang dapat berdampak negatif terhadap mereka seperti potensi kecelakaan kerja atau terganggunya program keselamatan dan kesehatan kerja mereka dalam penggunaan teknologi tersebut.

Kita sering mendengar bahwa potensi terjadinya kecelakaan kerja, Potensi Kecelakaan Kerja merupakan sebuah peristiwa yang tidak diinginkan dan juga tidak diperkirakan sebelumnya yang bisa merenggut jiwa dan biaya (Permenaker) No: 03/Men/1998). Berdasarkan *Occupational Health and Safety Assesment Series* (OHSAS) 18001 (1999) dalam Shariff (2007), potensi kecelakaan kerja ialah sebuah peristiwa spontan yang tidak diharapkan yang menyebabkan korban jiwa, cedera, kerusakan harta bendanya ataupun kerugian waktu. OHSAS 18001 sendiri sebagai standar internasional untuk penerapan Program Kesehatan & Keselamatan Kerja atau biasa disebut dengan Program K3.

Tujuan dari Program K3 itu sendiri, yaitu memberikan perlindungan terhadap para pekerja dari hal-hal yang tidak diinginkan yang timbul dari lingkungan kerja

sekitar pekerjaan itu sendiri yang berdampak terhadap program kesehatan dan keselamatan para pekerja dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja diistilahkan dengan keadaan yang bebas dari potensi risiko kecelakaan kerja ataupun potensi risiko yang relatif amat kecil dibawah taraf tertentu (Simanjuntak, 1994).

Setiap pekerjaan mempunyai potensi risiko bahaya yang mana itu adalah kecelakaan kerja. Potensi besarnya terjadi kecelakaan kerja berdasarkan jenis produksi, teknologi/peralatan yang digunakan, lingkungan pekerjaan dan kualitas manajemen/sistem pengawasan kerja dan tenaga pekerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, di mana perusahaan berusaha menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman yang lengkap dengan peralatan pengamanan, pencahayaan yang baik, kebersihan, dan memelihara fasilitas air agar tetap bersih dan sehat (Agus, 1989).

Suasana kerja yang nyaman harus ditopang dengan fasilitas program keselamatan yang berwujud seperangkat alat keselamatan, alat pelindung diri dan tanda. Berbagai alat yang dikategorikan menunjang program keselamatan kerja meliputi helm, sarung tangan, masker, jaket pelindung, alat kebarakan, dan pelindung kaki. Prasarana program keselamatan seperti halnya tanda peringatan membutuhkan pedoman yakni gampang dilihat dan dibaca serta awet, penulisannya dengan bahasa formal yang memakai barang yang dimaksud, terkecuali jika secara teknis salah satu bahasa dipandang lebih releva; singkat dan jelas, serta menerangkan taraf bahaya dan menjelaskan cara meminimalisir risiko (Simanjuntak, 1994).

Menurut teori domino Heinrich, suatu potensi kecelakaan kerja bukanlah suatu peristiwa tunggal; potensi kecelakaan kerja ini merupakan hasil dari serangkaian

penyebab yang saling berkaitan. Jika satu domino jatuh maka domino ini akan menimpa domino-domino yang lainnya hingga domino yang terakhir pun jatuh, artinya kecelakaan kerja. Jika salah satu dari domino (sebab-sebab) itu dihilangkan, misalnya, kita melakukan tindakan program keselamatan kerja yang benar, maka tidak akan ada potensi kecelakaan kerja (Ridley, 2008).

Ada dua kerugian yang disebabkan dari potensi kecelakaan kerja yakni,

1. Kerugian yang bisa dilihat di antaranya ialah kerusakan pada bagian mesin, pesawat, peralatan kerja, bahan, proses, lokasi dan lingkungan tempat bekerja yang dimungkinkan rusak karena kecelakaan kerja; kegaduhan perusahaan, dan dari rusaknya itu terjadi keonaran lembaga dalam proses produksi, keluh kesah dan perasaan sedih, seseorang yang mengalami kecelakaan kerja mengeluh dan merasakan penderitaan sementara kerabat dan teman-temannya akan merasakan iba; kelainan dan kecacatan, potensi kecelakaan kerja sering kali mengakibatkan cedera, adanya kelainan tubuhnya dan kecacatan; kematian, bahkan bisa mengakibatkan hilangnya nyawa manusia.
2. Kerugian yang tersembunyi, pada tahun 1959, Heinrich membuat daftar kerugian tersembunyi yang diakibatkan dari potensi kecelakaan dalam bekerja yakni kerugian yang diakibatkan dari waktu yang terbuang karena karyawannya mengalami cedera, kerugian yang diakibatkan waktu yang terbuang karena keingintahuan karyawan, perasaan simpati, menolong temannya yang cedera, dan berbagai alasan lainnya.

Semua perusahaan manufaktur/konstruksi penyedia barang/jasa, sebaiknya selalu menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut agar tidak terjadinya potensi kecelakaan kerja di tempat kerja tersebut. Dalam program keselamatan dan kesehatan kerja ini supaya dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan dukungan dari seluruh anggota dalam perusahaan tersebut. Dalam pengerjaan program keselamatan kerja ini membutuhkan biaya yang banyak sehingga dibutuhkan perhatian yang lebih serius.

PT. Aneka Dharma Persada bisa seperti sekarang ini tentunya tidak lepas dari sejarah perusahaannya berdiri. Di akhir tahun 2004 perusahaan ini berdiri dengan nama PT. Aneka Dharma yang lokasinya di daerah Bantul yang bergelut di sector usaha jasa konstruksi. Di tahun 2008 dalam upaya melakukan peningkatan layanan dalam mencukupi kepuasan konsumen dengan berkelanjutan, sudah dilaksanakan berbagai usaha dalam meningkatkan interpretasi dan penggunaan system manajemen mutu ISO 9001:2018 dan OHSAS 18001:2007, di tahun 2011 dalam upaya peningkatan layanan perusahaannya, maka nama perusahaannya diubah jaddi PT. Aneka Dharma Persada dengan penambahan layanan beton pre-cast.

Dalam perusahaan konstruksi jasa ini dapat dilihat tidak terlepas dari potensi terjadinya kecelakaan kerja, karena pekerjaannya tidak terlepas dari mobil kontainer besar dan juga mesin-mesin berat dalam penunjang pekerjaan. Seperti mobil molen pengaduk semen yang besar dan alat berat lainnya yang berdampak besar dalam potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Dari hasil wawancara singkat dengan beberapa pekerja, bahwa hampir setiap pekerjaan yang dilakukan berpotensi mengalami kecelakaan kerja, meskipun tingkat

potensi kecelakaan kerja yang terjadi itu berbeda-beda. Dimulai dari potensi kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka ringan hingga luka berat. Dimuat dalam berita Kulonprogo.co (2017) dari laporan warga telah terjadi kecelakaan tunggal di Desa Ngestiharjo, sebuah truk mixer milik PT.ADP terguling setelah sebelumnya terperosok kesebuah saluran air dilokasi tersebut yang mengakibatkan pekerjaan pekerjajanya bertambah dalam mengevakuasi korban dan material dari truk mixer tersebut, yang mengakibatkan waktu pengerjaan proyek tersebut mengalami kendala waktu dan biaya tambahan.

Potensi terjadinya kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang terjadi karena tuntutan pekerjaan dan juga membuat supaya biaya operasional lebih rendah padahal itu dapat dihindari. Dengan demikian potensi kecelakaan kerja itu dapat mengakibatkan kerusakan dalam pekerjaan tersebut dan kerusakan dengan alat yang digunakan sehingga mengakibatkan kenaikan biaya operasional. Kerusakan pada lingkungan pekerjaan, berarti adanya kesalahan dalam sistem pengawasan pekerja yang membuat rusaknya produk yang sudah dibuat dan menjadikan beban produktivitas perusahaan tersebut. Rusaknya peralatan pekerjaan seperti, rusaknya truk mixer, rusaknya produk yang sudah dihasilkan yang mengakibatkan biaya untuk pembuatan/pembelian baru atau perbaikan yang sekaligus menghambat waktu selesainya pekerjaan.

Menghindari potensi terjadinya kecelakaan kerja dapat dilakukannya dengan melakukan sistem pengawasan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan yang aman. Sistem pengawasan kerja dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mencegah potensi terjadinya kecelakaan kerja, meskipun tujuannya tidak hanya satu saja. Jika ditujukan untuk sebuah pekerjaan proyek, sistem pengawasan kerja bertindak langsung

supaya produk yang dihasilkan itu dalam kualitas yang baik dan juga sekaligus mengawasi perilaku pekerja supaya tidak melanggar peraturan yang sudah ada.

Menurut Santoso (2004) ada empat aspek bergerak dalam satu kesatuan berantai yang bisa menimbulkan potensi terjadinya kecelakaan kerja, yakni, lingkungan, alat, bahaya dan SDM potensi terjadinya kecelakaan kerja, yaitu: lingkungan, peralatan, bahaya dan manusia. Terdapat berbagai penyebab yang dimungkinkan menimbulkan potensi kecelakaan dan kesehatan karyawan yang terganggu (Mangkunegara, 2001) di antaranya yakni :

1. Kondisi Lingkungan Kerja

- a. Penataan dan dalam menyimpan berbagai barang yang berbahaya yang keamanannya kurang kurang dipertimbangkan.
- b. Ruang kerjanya yang penuh dan berjejal.
- c. Dalam membuang limbahnya tidak sesuai tempatnya.

2. Pengaturan Udara

- a. Sirkulasi udara di ruang kerjanya kurang baik.
- b. Suhu udara ruangan yang tidak terkondisi.

3. Pengaturan Penerangan

- a. Pengaturan dan pemanfaatan pencahayaan yang kurang efektif.
- b. Ruang kerjanya kurang pencahayaan.

4. Pemakaian Peralatan Kerja

- a. Peralatan kerjanya telah sangat rusak.
- b. Pemakaian mesin dan alat elektronik tidak dilengkapi dengan system keamanan yang baik.

5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- a. Alat inderanya mengalami kerusakan dan ketidak stabilan fisik karyawan.
- b. Ketidakstabilan psikis karyawan, karakter karyawan yang lemah, cara berpikirnya dan kecakapan penilaian yang rendah, motivasi kerjanya kurang, tindakan karyawan yang teledor dan kurangnya kompetensi dalam pemanfaatan sarana kerja khususnya sarana kerja yang mempunyai risiko bahaya.

Berdasarkan teori domino *effect* potensi kecelakaan kerja H,W Heinrich, potensi kecelakaan kerja timbul dari hubungan siklus sebab akibat dari berbagai aspek yang menyebabkan potensi kecelakaan kerja yang berkaitan dengan demikian menyebabkan potensi terjadinya kecelakaan kerja dan berbagai kerugian yang lain.

Ada berbagai aspek yang menyebabkan potensi terjadinya kecelakaan kerja meliputi: penyebab langsung, penyebab tidak langsung dan penyebab dasar potensi terjadinya kecelakaan kerja. Faktor penyebab langsung potensi terjadinya kecelakaan kerja mencakup situasi berbahaya dan tindakan berbahaya. Situasi berbahaya, misalnya saja tidak terpasangnya alat pengaman di bagian mesin yang sedang beroperasi, runcing atau panas, adanya instalasi listrik yang tidak standar, peralatan kerja yang kurang memadai, tidak adanya label dalam kemasan bahan berbahaya, dsb. Tindakan berbahaya diantaranya, keteledoran, mengesampingkan prosedur kerjanya, tidak mengenakan APD, menjalankan pekerjaan tanpa diperintah, mengesampingkan perintah kerja, tidak mentaati tanda ditempat kerja, membiarkan kerusakan mesin maupun APD, tidak mengurus perijinan kerja tidak aman sebelum dimulainya pekerjaan dengan risiko yang

besar. Faktor penyebab tidak langsung potensi terjadinya kecelakaan kerja diantaranya, pekerjaannya tidak relevan dengan SDM, pekerjaannya tidak relevan dengan realitanya, pekerjaannya berisiko besar akan tetapi belum terdapat usaha pencegahan, beban kerja yang tidak normal, dsb. Faktor individu diantaranya, psikis karyawannya tidak relevan dengan pekerjaannya, konflik, stress, keterampilan yang kurang relevan, dsb. Faktor penyebab dasar potensi terjadinya kecelakaan kerja diantaranya kurangnya manajerial dan pengantisipasi, fasilitas yang kurang memadai, sumber daya yang kurang memadai, rendahnya loyalitas, dan lain sebagainya.

Berdasarkan teori efek domino H.W Heinrich menyatakan jika pengaruh paling besar yang menyebabkan kasus potensi terjadinya kecelakaan kerja yaitu bersumber dari usur kecerobohan manusianya yakni 88%. Sementara 10 persennya dari unsur ketidak layakan propertinya, dan 2 persennya unsur yang lainnya. Dalam mewujudkan budaya program kesehatan dan keselamatan kerja, sudah ditetapkan dalam PER.05/MEN/1996: bahwa perlu ada kontribusi dan komitmen dari masyarakat khususnya perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Jika semua pihak dalam perusahaan berperan dalam penerapan dan pengembangan Program K3 maka peningkatan program keselamatan dan kesehatan kerja akan efektif hasilnya. Karena itu, sistem pengawasan kerja dan lingkungan kerja dapat menjadi fungsi untuk mewujudkan budaya program kesehatan dan keselamatan kerja.

Dengan adanya fungsi tersebut, pemerintah juga dapat memantau atau menjaga agar setiap perusahaan dengan benar dan adanya menjalankan fungsi itu dan membudayakannya di setiap lapisan pekerjanya. Pemerintah telah menerapkan undang-undang tentang program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu UU No. 01 Tahun 1970

membahas berbagai aturan-aturan program kesehatan dan keselamatan kerja yang salah satunya tentang Sistem Pengawasan Kerja dalam Bab IV pasal 5. Sistem Pengawasan Kerja menjadi penting dalam mewujudkan budaya Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja karena terdapat koneksi yang membuat sistem pengawasan kerja dapat menjadi indikator terwujudnya budaya program kesehatan dan keselamatan kerja (Tampubolon, 2015).

Menurut Nitisemito (2008), menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mardiana (2005), mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan jika lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di sekeliling karyawan yang mempengaruhi pribadinya saat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Swastha dan Sukotjo (2002) mengungkapkan jika lingkungan kerja organisasi bisa diterjemahkan dengan kesemua unsur-unsur eksteren yang memengaruhi baik lembaga ataupun aktivitasnya. Sementara makna lingkungan kerja secara luas meliputi seluruh unsur-unsur eksteren yang memengaruhi seseorang, organisasi, serta publik. Sementara itu Heidjrachman dan Husnan (1997) mengungkapkan jika penataan lingkungan kerja ialah penataan pencahayaan area kerja, pengaturan udaranya, pengontrolan kebersihannya dan penyusunan mengenai keamanan kerjanya.

Pendapat dari berbagai paakaat di atas, bisa disimpulkan jika lingkungan kerja adalah situasi di sekeliling karyawannya. Sesuatu yang harus digaris bawahi ialah jika situasi disekeliling karyawannya itu memengaruhi pribadinya saat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Dengan pertimbangan aspek di atas, penulis melakukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sistem Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan Studi Pada PT. ADP (Aneka Dharma Persada) Kabupaten Bantul Kota Yogyakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan mengenai program keselamatan kerja, sistem pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan di PT. ADP Kabupaten Bantul Kota Yogyakarta ?

2. Apakah Sistem Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan di PT. ADP Kabupaten Bantul Kota Yogyakarta ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan di PT. ADP Kabupaten Bantul Kota Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan di PT. ADP Kabupaten Kota Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Sistem Pengawasan Kerja terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan di PT. ADP Kabupaten Bantul Kota Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan di PT. ADP Kabupaten Bantul Kota Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan acuan dalam memperkaya dan sekaligus membuktikan

keberlakuan teori yang berkaitan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Pengelola Perusahaan.

Hasil penelitian ini merupakan informasi penting bagi pengelola perusahaan, sehingga informasi ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan atau membuat keputusan dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja dan lingkungan kerja. Hal ini diperlukan untuk mengurangi atau meniadakan potensi terjadinya kecelakaan kerja yang tidak dikehendaki oleh siapapun.

b. Bagi Karyawan/Pekerja Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para karyawan dalam bentuk informasi mengenai dampak terburuk jika karyawan atau pekerja berperilaku tidak sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedure*) yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Bagi Pemerintah Terkait.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi penting bagi pemerintah terkait agar ikut campur tangan dalam mengatasi potensi terjadinya kecelakaan kerja bagi para karyawan.

d. Bagi Penulis.

Penelitian ini merupakan salah satu cara untuk melatih bagaimana menerapkan teori yang selama ini diperoleh dibangku perkuliahan pada keadaan perusahaan yang sesungguhnya, khususnya dalam bidang manajemen operasional. Dengan cara inilah penulis akan bertambah

wawasan dan pengetahuan serta dapat melihat dan menangkap fakta atas fenomena yang terjadi di perusahaan, khususnya pada perusahaan manufaktur konstruksi.

e. Bagi Masyarakat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya masyarakat akademik untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi atau rujukan penelitian selanjutnya yang lebih komprehensif.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Pada bagian latar belakang telah diuraikan bahwa permasalahan sampai saat ini perusahaan konstruksi ADP dapat dikatakan berkembang meskipun belum seperti yang diharapkan oleh pengusaha. Namun dalam dunia bisnis yang telah mendunia (global), industri konstruksi, khususnya di kabupaten Bantul masih tetap eksis.

Kondisi ini, ternyata membuat manajemen lupa akan pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan dengan baik oleh perusahaan, supaya terhindar dari potensi kecelakaan kerja. Pentingnya dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja ini telah membuat perhatian para peneliti terdahulu, di antaranya seperti yang dipaparkan dalam table berikut ini:

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Kajian Pustaka

No	Pengarang dan Judul	Variabel	Hasil
1.	Boby (2013) dengan judul <i>“Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek PT. Trakindo Utama)”</i>	K3, Tenaga Kerja, Penilaian Risiko.	Perencanaan K3 yang baik, dimulai dengan melakukan identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan pengendaliannya. Tanpa perencanaan, sistem manajemen K3 tidak akan berjalan dengan baik. Dalam melakukan hal tersebut, harus dipertimbangkan berbagai persyaratan perundangan K3 yang berlaku bagi organisasi serta persyaratan lainnya seperti standar, kode, atau pedoman perusahaan terkait atau yang berlaku bagi organisasi.

No	Pengarang dan Judul	Variabel	Hasil
2.	Rumardi dan Yulfi Desi (2004) dengan judul <i>“Manajemen Keselamatan Kerja Pada Perusahaan Industri”</i>	Kecelakaan Kerja, Keputusan Organisasi, Efisiensi.	Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang senantiasa terlibat dalam kecelakaan. Setiap keputusan yang diambil sehubungan dengan pencegahan kecelakaan harus mencakup <i>sub-sistem perangkat keras</i> (peralatan, formulasi, proses produksi dan mutu produksi) dan <i>sum-sistem perangkat lunak</i> (manusia, persyaratan kerja, kebijakan perusahaan pengupahan dan sebagainya).
3.	Reza Maulana, Djamhur Hamid dan Muhammad Djudi (2015) dengan judul <i>“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”</i>	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja.	Keselamatan kerja pada perusahaan sudah dilaksanakan yakni dengan mempersiapkan peralatan P3K, terdapatnya papan yang tertulis pengantisipasi kecelakaan kerja, pengamanan K3 perusahaannya sudah proporsional, pensosialisasian preventif kecelakaan di lokasi kerja mempunyai keadaan yang baik, menyiapkan pakaian kerja di lokasi kerjanya bisa mencegah risiko kecelakaan kerja, menyiapkan APD untuk pegawai di lokasi kerjanya bisa mengurangi risiko kecelakaan kerja dan terdapatnya tindakan preventif berbagai bahan kimia di lokasi kerjanya bisa memberi jaminan keselamatan kerjanya. Perusahaan menjalankan kesehatan kerja dalam memelihara kebersihan lingkungan kerjanya, mempunyai tempat pembuangan limbah usaha yang baik, mempersiapkan air bersih untuk pegawai secara baik, memberi program jaminan hari tua, kematian, kecelakaan kerja relevan dengan ketentuan yang sudah ditentukan perusahaan. Pegawai merasa terpuaskan dengan keadaan fisik lingkungan kerja,

No	Pengarang dan Judul	Variabel	Hasil
			pensosialisasian keselamatan kerja telah proporsional, penyiapan alat kerjanya mempunyai keadaan yang baik, taraf kenyamanan pada sarana dan prasarana penyiapan dan penyimpanan pakaian ditempat kerjanya mempunyai keadaan yang aman serta nyaman, pencahayaannya, pelayanan jaminan kesehatan, fasilitas air bersih, dan pelayanan kesehatan karyawan sangat mudah dan cepat.
4.	Ridha Putri, Machasin dan Chairul Ansal (2015) dengan judul <i>“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja PT. Indah Kiat Pulp and Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak”</i>	Disiplin kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja.	Secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Maksudnya variable pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin mempengaruhi dengan signifikan pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.
5.	Kartika Legawati (2014) dengan Judul <i>“Pengaruh Pengawasan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agriindustri di Duri)</i>	Pengawasan Kerja, Produktivitas Kerja, Komitmen <i>top management</i>	Beberapa kejadian telah terjadi di PT. Pelita Agung Agriindustri sebagai industriSawit di Pekan Baru kecamatan Duri. Meskipun kecelakaan kerja tidak terlalu berdampak negatif pada perusahaan, namun tetap harus dilakukan pengawasan agar pekerja komit pada peraturan.
6.	Samsul Maarif dan Widodo Hariyono (2017) dengan Judul <i>“Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Welder di PT. Gunanusa Utama Fabricators kabupaten Serang”</i>	Pengawasan Kerja, Alat Pelindung Diri (APD)	Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk memastikan ditaatinya ketentuan K3, sehingga kondisi dan perilaku tidak selamat dan tidak sehat dapat dideteksi sejak awal. Pengawasan dan tanggung jawab yang didukung pihak manajemen akan berdampak pada operasi jangka panjang, sehingga memberikan jaminan K3 bagi semua pekerja.

No	Pengarang dan Judul	Variabel	Hasil
7.	<p>Ridha Putri, Machsini dan Chairul Amsal (2015) dengan judul</p> <p><i>“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja PT. Indah Kiat Pulp and Paper Kecamatan Tualang kabupaten Siak”</i></p>	<p>Pengawasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p>	<p>PT. Indah Kiat Pulp dan Paper memiliki tingkat kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Diindikasikan jika standar yang direncanakan semuanya masih belum sejalan dengan yang direncanakan, biaya yang belum terpenuhi, minimnya pengawasan yang perusahaan lakukan terhadap kinerja pegawai dan jarang sekali pengawasnya terjun langsung ke lapangan.</p>
8.	<p>Ni Made Rena Priliana, Yuyu Indrawati dan Sasrawan Mananda (2014) dengan judul</p> <p><i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MITRA GLOBAL HOLIDAY JIMBARAN BALI”</i></p>	<p>Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Dampak lingkungan kerja mempunyai korelasi dan dampak yang baik pada hasil kerjanya pegawai pada PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali. Hal tersebut bisa terlihat dari analisa hubungan diantara lingkungan kerja dengan hasil kerjanya pegawai didapatkan nilai koefisiennya yaitu 0.804, dengan nilai tersebut berarti terdapat korelasi yang baik serta erat antarlingkungan kerja dengan kinerjanya pegawai. Sementara itu pengaruh lingkungan kerja diukur dengan variasi prosentase yang didapatkan hasil 64,6%, hal tersebut artinya memperlihatkan jika lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni 64,6% dan selebihnya 35.4% dipengaruhi oleh faktor lainnya misalnya saja kepemimpinan, komunikasi, penempatan, dan jenis pekerjaannya.</p>

No	Pengarang dan Judul	Variabel	Hasil
9.	Lyta Lestari dan Harmon (2017) dengan Judul <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja dan SDM	Lingkungan kerja bagian Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia telah baik. Hal tersebut terlihat dari nilainya meanvariabel lingkungan kerja yang jauh lebih besar. Kinerja karyawannya bagian Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia telah baik. Hal tersebut terlihat dari angka rata-rata variabel kinerjanya pegawai yang jauh lebih besar. Pengaruhnya lingkungan kerja pada kinerja pegawai di bagian Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia yaitu 19.2% dan sisanya 80.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasar pada hasilnya terdapat pengaruh yang positif variabel lingkungan kerja kepada kinerja karyawan, bisa diberikan kesimpulan jika lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian di atas ada yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang disusun oleh penulis dari segi variabelnya. Persamaan yang dimiliki pada penelitian yang pertama yaitu komitmen *top management* terhadap program K3, peraturan dan prosedur program K3, jika dalam penelitian oleh penulis yaitu kendala dan faham/ kemampuan diri. Persamaan pada penelitian yang kedua yaitu kepatuhan dan komitmen, jika dalam penelitian oleh penulis yaitu faham/ kemampuan diri. Persamaan yang dimiliki pada penelitian ketiga yaitu lingkungan kerja, jika dalam penelitian penerapan sistem lingkungan kerja. Persamaan yang ke empat adalah dari

penelitian yang ada yaitu dari segi objek yang diteliti karena dalam penelitian ini objek yang dituju adalah industri jasa konstruksi.

Perbedaannya dari objek yang dituju yaitu industri konstruksi Kecamatan Bantul. Perbedaan di sini masih ada peluang karena tidak semua penelitian di atas sama isinya dengan penelitian oleh penulis. Tujuannya untuk mencari peluang bahwa banyak orang bercerita tentang Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Sistem Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja dalam sebuah industri.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Produksi dan Operasi

Manajemen produksi dan operasi merupakan proses dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan berkembangnya perubahan zaman yang telah merubah perkembangan inovasi teknologi cukup drastis. Oleh karena itu, manajemen produksi dan operasi memerhatikan prinsip efisiensi dan keinginan konsumen sehingga menghasilkan barang atau jasa yang tepat sasaran serta tepat waktu, tepat mutu, tepat jumlah dengan biaya yang efisien.

Manajemen operasi tidak hanya mengendalikan urutan *input – process – output* yang dinamis tetapi juga berlandaskan pada konsep pendekatan sistem. Untuk mencapai itu semua diperlukan pengambilan keputusan dalam fungsi produksi dan operasi. Berikut pengertian manajemen produksi dan manajemen operasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Jay Heizer dan Berry Render (2009), manajemen operasional adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah *input* menjadi *output*.

Menurut Zulian Yamit (2010), manajemen operasi adalah kegiatan untuk mengolah input melalui proses transformasi atau perubahan atau konversi sedemikian rupa sehingga menjadi *output* yang dapat berupa barang atau jasa.

Menurut Handoko (1993), manajemen produksi dan operasi merupakan usaha-usaha pengelolaan secara optimal penggunaan sumber daya-sumber daya (atau sering disebut faktor-faktor produksi), tenaga kerja, mesin, peralatan, bahan mentah dsb, dalam proses transformasi bahan mentah dan tenaga kerja menjadi berbagai produksi dan jasa.

Menurut Assauri (1993) manajemen produksi dan operasi merupakan proses pencapaian dan pengutilisasian sumber daya-sumber daya untuk memproduksi atau menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa yang berguna sebagai usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka kesimpulan manajemen produksi dan operasi yaitu aktivitas mengolah *input* menjadi *output* sehingga menghasilkan barang dan jasa yang berguna sebagai usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Biasanya, setiap perusahaan skala besar, menengah, ataupun kecil, pasti akan melakukan interaksi dengan lingkungan sekitar perusahaan. Lingkungan itu sendiri terjadi berbagai perubahan dengan demikian perusahaan yang dapat bertahan ialah perusahaan yang bisa beradaptasi dengan transisi lingkungannya. Kebalikannya, perusahaan akan hancur jika

perusahaannya tidak memerhatikan perubahan dan perkembangan lingkungan di sekitarnya.

Lingkungan kerja ialah area karyawan menjalankan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan membuat karyawan bisa melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi psikis karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerjanya tersebut, maka karyawan akan merasa nyaman berada di lokasi kerja, menjalankan aktivitasnya dengan begitu waktu kerjanya bisa dimanfaatkan dengan efektif dan efisien.

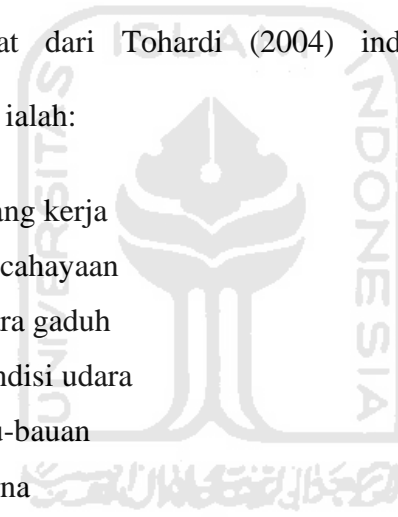
Lingkungan kerja bisa ditafsirkan dengan kemampuan yang bisa mempengaruhi, baik dengan langsung ataupun tidak langsung atas hasil kerja perusahaannya. Pendapat dari Sedarmayanti (2007) jika lingkungan kerja ialah semua peralatan dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar di mana individu tersebut bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu ataupun berkelompok.

Sedangkan pendapat lainnya dari Bambang Kusrianto (1991) jika lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang mempengaruhi hasil kerja seorang tenaga kerja. Definisi mengenai lingkungan kerja lainnya menurut Budiyono (2004) jika lingkungan kerja mengarah kepada kemampuan internal ataupun eksternal perusahaan dan berpotensi mempengaruhi hasil kerja perusahaannya.

Menurut Fautisno (2003) lingkungan kerja ialah mekanisme kerja di mana lingkungan saling melakukan interaksi berdasarkan motif tertentu,

masing-masing mempunyai ciri ataupun nilai tertentu tentang perusahaan yang tak akan terlepas dari lingkungan di mana perusahaan itu berada, dan individunya menjadi sentra kesemuanya.

Senada dengan penjelasan yang sudah dijabarkan tersebut, maka bisa ditarik sebuah kesimpulan jika lingkungan kerja ialah elemen-elemen yang mengarah pada kemampuan dalam melakukan interaksi secara langsung ataupun tidak langsung berdasarkan motif tertentu tentang perusahaan yang tak akan terlepas dari lingkungan di mana perusahaan itu berada. Pendapat dari Tohardi (2004) indikator yang memengaruhi lingkungan kerja ialah:

- 
- a) Ruang kerja
 - b) Pencahayaan
 - c) Suara gaduh
 - d) Kondisi udara
 - e) Bau-bauan
 - f) warna

2.2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.

Menurut Khoiriyah dan Lilik (2009) ada bermacam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1. Pencahayaan

Merupakan kecukupan cahaya yang masuk ke dalam ruangan kerja setiap pegawai. Pencahayaannya perlu menyesuaikan kebutuhannya, tidak terlalu terang namun juga tidak terlalu gelap, melalui pencahayaan yang baik harapannya pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya secara lebih teliti, dengan demikian

kekeliruan pegawai dalam menjalankan pekerjaan bisa diminimalisir.

2. Suhu Udara

Suhu udara yang terlalu panas untuk pegawai akan bisa menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai dengan begitu akan mengakibatkan terjadinya berbagai kekeliruan dalam menjalankan proses produksi.

3. Suara Bising

Pegawai membutuhkan situasi yang bisa menunjang konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan, suara gaduh yang asalnya dari peralatan produksi ataupun kendaraan akan bisa memecah konsentrasi tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan.

4. Ruang Gerak

Manajemen perusahaan wajib memerhatikan ruang gerak yang proporsional dalam perusahaannya, supaya pegawai bisa dengan mudah ataupun bebas dalam mobilitasnya, ruang gerak yang terlalu sempit akan mengakibatkan pegawai tidak bisa menjalankan pekerjaan secara maksimal, oleh sebab itu, manajemen perusahaan harusnya bisa membuat perencanaan yang tepat untuk ruang gerak setiap tenaga kerjanya.

2.2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.

Menurut Wibowo (2007) kinerja dalam sebuah perusahaan dilaksanakan oleh semua SDM dal perusahaan, mulai dari unsur pimpinan sampai karyawan. Begitu banyak aspek yang bisa mempengaruhi SDM

dalam melaksanakan pekerjaan dengan demikian tujuannya yang sebelumnya sudah ditetapkan bisa berganti.

Lingkungan kerja yang dapat memberikan motivasi pegawai dalam peningkatan kinerja bisa dibagi dua, yakni:

1. Lingkungan Internal.

Terdapat banyak aspek yang mempengaruhi hasil kerja pegawai. Tenaga kerja akan melaksanakan pekerjaan secara produktif ataupun tidak bergantung dari situasi pekerjaan yang dengan langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi going concern. Lingkungan internal ialah bagian yang terdapat dalam lingkup perusahaan. Berikut berbagai faktor yang memengaruhi lingkungan internal yakni:

A. Kompetensi

Merupakan sebuah keahlian dalam menjalankan sebuah tugas yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan serta ditunjang oleh tindakan karyawan yang diberikan tanggung jawab pekerjaannya. Ada lima ciri kompetensi, yakni:

- a) Motif ialah suatu hal yang dengan konstan dipikirkan ataupun diharapkan individu yang menimbulkan reaksi.
- b) Sifat ialah ciri fisik dan respon yang konstan pada keadaan ataupun informasi.

- c) Konsep diri ialah sikap, nilai-nilai ataupun image individu.
- d) Kompetensi ialah informasi yang individu miliki sangat spesifik
- e) Keahlian ialah kecakapan menjalankan pekerjaan fisik ataupun psikis tertentu.

B. Kepuasan Kerja.

Merupakan situasi psikis yang membahagiakan ataupun kurang menyenangkan di mana kebanyakan pegawai melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan situasi emosi individu atas pekerjaan ataupun tugasnya.

Hal tersebut terlihat dalam respon positif maupun negatif pekerja akan pekerjaan dan semua hal yang dijalani di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi taraf presensi, rotasi karyawan, motivasi kerja, keluhan, dan permasalahan yang lain.

Sehingga korelasi kepuasan kerja akan merujuk pada keterlaksanaan kerja yang semakin baik ataupun sebaliknya kinerjanya memunculkan rasa puas.

C. Stres Pegawai.

Berbagai wujud kekhawatiran dan permasalahan terus menghampiri karyawan. Stress ialah sebuah keadaan gugup yang mempengaruhi psikis, mekanisme berpikirnya dan

keadaan individu. Stress yang sangat berat memberi ancaman pada kecakapan individu dalam beradaptasi.

Nantinya akan memberikan hasil dalam pribadi tenaga kerjanya akan mengalami bermacam stress yang bisa menghambat kinerja. Gejala tersebut terkait kesehatan fisik ataupun psikis. Mayoritas tugas dapat menimbulkan stress bergantung dari tindakan tenaga kerja.

Gimanapun juga, terdapat berbagai situasi kerja yang banyak menimbulkan stres bagi para karyawan. Menurut Wibowo (2007) di antara situasi-situasi kerja terdiri dari:

- a) Beban kerjanya terlalu over.
- b) Waktu yang mendesak.
- c) Umpan balik mengenai pekerjaan yang tidak proporsional.
- d) Kewenangan yang tidak proporsional untuk menjalankan tanggung jawab.
- e) Kontribusi yang ganda.
- f) Stress.
- g) Perselisihan antar individu ataupun antar organisasi.
- h) Ketidaksamaan antar nilai perusahaan dan pegawai.
- i) Beragam wujud peralihan yang lainnya.

D. Kompensasi

Faktor yang sangat signifikan dalam memengaruhi hasil kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai ialah kompensasi ataupun insentif. Kompensasi adalah jasa yang diterima pada pegawai. Menurut Wibowo (2007) faktor yang memengaruhi besar kecilnya upah ataupun kompensasi yang diberikan ialah

- a) Penawaran dan permintaan kerjanya.
- b) Perusahaan karyawan.
- c) Kemampuan perusahaannya dalam pembayaran.
- d) Keadilan dan kelaikan.
- e) Produktivitas.
- f) Biaya hidup.
- g) Pemerintah.

2. Lingkungan Eksternal.

Perusahaan sebaiknya bukan cuma memfokuskan perhatian terhadap lingkungan dalam organisasi, namun juga harus memahami begitu pentingnya dampak lingkungan luar pada hasil kerja pegawai yang mempunyai dampak pada perusahaan yang dikelola.

Pendapat dari Wibowo (2007), lingkungan luar ialah elemen yang terdapat di luar perusahaan. Lingkungan luar saat ini sedang bergelora, transisi yang terjadi di dalamnya amat fleksibel, dan terkadang dampaknya tidak bisa diprediksi secara dini.

Berikut ini berbagai faktor yang memengaruhi hasil kerja pegawai dari lingkungan luar yakni:

A. Bidang Sosial Ekonomi

Masing-masing sisi sosial ekonomi bisa membantu ataupun memperlambat usaha dalam meraih tujuannya organisasi serta mengakibatkan kesuksesan atau kegagalan strateginya. Nilai-nilai tersebut terlihat dalam peralihan gaya hidup yang memengaruhi permintaan akan barang maupun jasa atau langkah perusahaan berkaitan dengan pegawainya dan respon pegawai akan tanggung jawabnya. Berikut ini berbagai faktor sosial ekonomi yakni:

- a) Permasalahan keluarga
- b) Permasalahan fisik
- c) Permasalahan finansial
- d) Peralihan di lingkungan sekitar maupun desakan social
- e) Peluang dalam mengembangkan kariernya
- f) Permasalahan personal dan yang lainnya.

B. Bidang Teknologi.

Di samping bidang sosial ekonomi, peralihan teknologi bisa memberikan kesempatan luas dalam peningkatan hasil, tujuan, ataupun perubahan posisi perusahaan dikarenakan

akan melakukan interaksi dengan langsung ataupun tidak langsung pada tenaga kerja.

C. Bidang Pemerintahan.

Prinsip pemerintah kaitannya dengan perusahaan bisa berganti setiap saat. Hal tersebut menjadi unsur pokok yang wajib diperhitungkan oleh perusahaan.

Perlakuan pemerintahan bisa meluaskan kesempatan ataupun hambatan usaha ataupun terkadang secara bersama-sama. Di samping mendukung dan menunjang, pemerintah pun membangun ancaman, hal tersebut artinya memengaruhi going concern dan profitabilitasnya.

Dengan terdapatnya aturan pemerintah, maka akan berpengaruh kepada perusahaan dan akan berakibat pada hasil kerja pegawai yang secara keseluruhan akan melakukan interaksi dengan langsung ataupun tidak langsung.

D. Pesaing

Kompetitor adalah desakan untuk going concern sebuah perusahaan. Keadaan kompetitor yang sangat tinggi akan memengaruhi kondisi sebuah perusahaan, sehingga hasil kerja pegawai sangat pokok dan diharuskan menjadi saran ataupun kinerja yang semakin baik lagi, dengan begitu perusahaan bisa menjalani keadaan sekarang ini.

2.2.3 Sistem Pengawasan Kerja

2.2.3.1 Definisi Sistem Pengawasan Kerja

Sistem Pengawasan Kerja perlu dilakukan sebagai tindak lanjut dari program pembinaan yang dilakukan perusahaan. Sistem Pengawasan Kerja dapat berupa sistem pengawasan kerja terhadap peraturan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dikeluarkan perusahaan atau sistem pengawasan kerja terhadap petunjuk-petunjuk kerja yang berguna terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja di dalam penggunaan alat-alat mekanis.

Begitu juga bahwa seorang pimpinan perusahaan bagian sistem pengawasan kerja, di mana sistem pengawasan kerja berarti juga agar pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi pada waktu pelaksanaan sekali dalam suatu pabrik ataupun pada perusahaan.

Menurut Manulang (2006), sistem pengawasan kerja adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana. Menurut Siagian (2004) hakekat sistem pengawasan kerja adalah mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Sistem Pengawasan Kerja adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencananya yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sarwoto (2005) definisi tentang sistem pengawasan kerja

sebagai berikut: sistem pengawasan kerja adalah kegiatan *manager* yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Menyimak definisi tersebut di atas, maka dapatlah dikatakan bahwasistem pengawasan kerja bersifat dinamis yang mengandung unsur mengarahkan atau mengendalikan. Menurut Sondang (2012) sistem pengawasan kerja berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, dilaksanakan berdasarkan strategi dasar organisasi yang telah dirumuskan dan ditetapkan, serta dirinci menjadi program dan rencana kerja. Artinya seorang *manager* tidak akan dapat mengamati penyelenggaraan kegiatan-kegiatan operasional dan mengukur hasil yang dicapai oleh para bawahannya tanpa adanya rencana.

Menurut Handoko (2012) sistem pengawasan kerja didefinisikan sebagai proses yang menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan rencana.

Setiap sistem pengawasan kerja yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para bawahannya, yaitu suasana yang dapat semangat dan kegairahan kerja bagi para pegawai. Seperti melakukan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan atau pegawai. Dengan demikian dapatlah dikatakan berhasil atau tidaknya para pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya sangat tergantung terhadap pengawasan. Menurut Siagian (2012) indikator pengawasan adalah:

- a) Standar Hasil yang direncanakan untuk dicapai.
- b) Anggaran.

- c) Data.
- d) Laporan.
- e) *Auditing*.
- f) Observasi langsung.

2.2.3.2 Tujuan Sistem Pengawasan Kerja.

Tujuan utama sistem pengawasan kerja adalah meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Arifin (2011) sistem pengawasan kerja mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah.
- b) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- c) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- d) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Dengan demikian, mengenai tujuan sistem pengawasan kerja yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

2.2.3.3 Kendala dalam Sistem Pengawasan Kerja.

Ada beberapa kendala dalam sistem pengawasan kerja, yaitu :

- a) Adanya iklim budaya seolah-olah pengawasan hanya semata-mata mencari kesalahan.
- b) Adanya perasaan enggan melaksanakan sistem pengawasan kerja.

- c) Adanya perasaan sungkan terhadap dalam melaksanakan sistem pengawasan kerja.
- d) Masihnya kurangnya penguasaan atasan terhadap substansi masalah yang diawasi.

2.2.3.4 Tipe-Tipe Sistem Pengawasan Kerja.

Secara konsep sistem pengendalian kerja mempunyai berbagai jenis. Pendapat dari Handoko (2005), terdapat tiga jenis sistem pengawasan kerja, yakni:

- a) Pendahuluan (*steering controls*) , dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap tersebut diselesaikan.
- b) Sistem Pengawasan Kerja (*concurrent*), merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan *double check* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- c) Sistem Pengawasan Kerja umpan balik (*past action controls*) mengukur hasil-hasil suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Untuk mengatasi agar terciptanya sistem pengawasan kerja yang berlangsung secara baik, maka setiap hambatan dalam bidang sistem pengawasan kerja harus dicarikan solusi, di antara lainnya ialah:

- a) Melahirkan tingkatan tinggi serta rendah supaya bisa terbentuk sebuah control yang optimal hingga tingkatan subsistem. Menurut pendapat dari Fremont E. Kast dan James E Rosenweig jika terdapat keterkaitan dengan system pengontrolan kerja taraf tinggi di mana tujuannya ditetapkan, adanya keterkaitan dengan system pengontrolan kerja taraf rendah di mana pekerjaan dilakukan oleh system dan beragam subsistem.
- b) Interpretasi terhadap kreativitas. Konsep keefektivan memandang dari sisi waktu dan sebaiknya system pengontrolan kerja dilaksanakan melihat dari konsep penjadwalan, yang tujuannya supaya masing-masing pekerjaan bisa selesai sejalan dengan tujuan yang diharapkan. Sebab apabila sebuah tugas terselesaikan di atas targetnya berarti terjadinya pemborosan dari sisi waktu dan biayanya yang makin besar, sedangkan manajemen perusahaan banyak mementingkan permasalahan keefisienan.
- c) Perusahaan harus melakukan pengembangan sebuah pedoman kerja yang sesuai dan modern. Yang tujuannya agar semua pihak yang bertugas di organisasi tersebut wajib mentaati dan menerapkan pedoman kerja itu, dengan demikian ketika mendapat teguran, sanksi dan beragam kenis penegakan peraturan lain semuanya itu sudah berdasarkan pedoman, sehingga diharapkan keadaan seragam akan berjalan dengan penuh kestabilan.
- d) Konsep “*the right man and the right place*” artinya menempatkan seseorang sesuai dengan posisinya. Dengan begitu diharapkan setiap

pekerjaan ditangani oleh mereka yang benar-benar mampu untuk menyelesaikannya.

Dalam konteks sistem pengawasan kerja lebih jauh seseorang pemimpin perusahaan bukan hanya bertugas mengawasi jalannya usaha perusahaan dan karyawannya, namun ia juga harus mengawasi dirinya sendiri untuk selalu hidup sesuai dengan konsep. Sehingga ia selalu dapat memberi contoh tauladan kepada karyawan.

2.2.4 Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

2.2.4.1 Definisi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah sebuah pemikiran dan usaha dalam penjaminan kelengkapan dan kesempurnaan baik jasmani ataupun rohani pekerja secara khusus dan manusia secara umum.

Berdasarkan keilmuan, Program K3 artinya ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya potensi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

Dilihat dari sisi ilmu pengetahuan dan penggunaannya dalam usaha menghindari kemungkinan adanya potensi kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan pekerjaan. Program K3 adalah skala utama, sebab dalam penyelenggarannya, selain didasari dengan aturan UU namun juga didasari keilmuan tertentu, khususnya keilmuan tentang teknik dan medis.

2.2.4.2 Definisi Keselamatan Kerja.

Menurut Widodo (2003), keselamatan kerja adalah keselamatan kerja secara definitif dikatakan merupakan daya dan upaya yang terencana untuk mencegah terjadinya musibah kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja.

Menurut Moenir (1987) jika kecelakaan kerja ialah sebuah peristiwa dalam lingkup kerja ataupun area kerja yang bisa memberi jaminan dengan optimal keselamatan individu-individu yang ada di tempat itu, baik karyawan maupun non karyawan perusahaannya.

Pendapat dari Suma'mur (1996), menyatakan jika keselamatan kerja ialah yang berhubungan dengan mesin, pesawat, peralatan kerja, bahan dan mekanisme dalam mengolahnya, pedoman area kerja dan ruang lingkungannya dan langkah-langkah menjalankan pekerjaannya.

Pendapat lain dari Daryanto (2010) keselamatan mencakup, antisipasi timbulnya kecelakaan, mengantisipasi dan meminimalisir cacat permanen, mengantisipasi adanya cedera karena pekerjaan, mengantisipasi dan meminimalisir kematian, menjaga material, bangunan dan perawatan yang kesemuanya diperuntukkan bagi peningkatan kesejahteraan manusia.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas bisa disimpulkan jika keselamatan kerja adalah sebuah program perlindungan pada pegawai ketika bekerja dan berada dalam lingkungan kerja dari risiko kecelakaan dan kerusakan mesin ataupun peralatan kerja untuk berupaya mengantisipasi dan menyebabkan ataupun menghindari penyebab timbulnya insiden.

2.2.4.3 Definisi Kesehatan Kerja.

Menurut Widodo (2003), kesehatan kerja ialah meningkatkan dan menjaga tingkat kesehatan pekerja sebesar-besarnya, baik fisiknya, psikis ataupun sosial, mengantisipasi dan memberikan perlindungan karyawan akan hambatan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja dan unsur yang lainnya yang berisiko, peningkatan keefisienan kerja dan produktivitas, dan mengupayakan supaya warga sekeliling perusahaan jauh dari risiko pencemaran yang diakibatkan dari proses produksi, material bangunan dan limbah produksi.

Pendapat dari H.A Tasliman (1993) kesehatan kerja ialah sebuah keadaan di mana seseorang dalam kondisi sehat, barang dalam kondisi yang baik atau tidak rusak, peralatan kerja dalam kondisi baik tidak terdapat hal yang kurang atau rusak, lingkungannya dalam keadaan sehat atau tidak mengalami kekurangan apapun.

Pendapat lain dari Suma'mur (1996) menyatakan jika kesehatan kerja ialah kekhususan dari keilmuan medis serta praktiknya yang tujuannya supaya karyawan atau warga sekitar mendapatkan tingkat kesehatan yang sebesar-besarnya baik itu fisik, psikis ataupun sosial dengan upaya pencegahan dan kuratif pada unsur pekerjaannya, lingkungan kerja dan pada penyakit biasa.

Berdasarkan penjelasan di atas bisa diberikan kesimpulan jika program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah keadaan di lingkungan kerja yang terbebas dari penyakit fisik dan psikis. Perusahaan menyelenggarakan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk memelihara kesehatan tenaga kerjanya

baik secara fisik ataupun psikis supaya produktivitasnya bisa terpelihara dan mengalami peningkatan.

2.2.5 Potensi Kecelakaan Kerja.

2.2.5.1 Definisi Potensi Kecelakaan Kerja.

Potensi kecelakaan kerja ialah sebuah peristiwa yang tidak diinginkan dan tidak diperkirakan yang bisa menyebabkan kematian dan kerugian harta benda (Permenaker No. 03/Men/1998). WHO mengartikan potensi kecelakan kerja sebagai sebuah peristiwa yang tidak bisa disiapkan penanggulangannya dengan begitu menimbulkan cedera yang nyata. Sementara pendapat dari OHSAS 18001, 199). Potensi kecelakaan kerja ialah sebuah kejadian spontan yang tidak diharapkan yang menyebabkan korban jiwa, cedera, kerugian harta benda ataupun waktu.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap potensi kecelekaan kerja ialah sebuah peristiwa yang tidak diperkirakan sebelumnya dan tidak diharapkan, yang menghancurkan mekanisme yang sudah ditetapkan dari sebuah kegiatan dan bisa menyebabkan kematian dan kerugian harta benda. Sementara berdasarkan UU No. 3 tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja, potensi kecelakaan kerja ialah kecelakaan yang timbul dalam pekerjaan semenjak berangkat dari rumah menuju lokasi kerjanya dan kembali kerumah dengan jalan umum dilewati.

Suma'mur (1989) menjelaskan potensi kecelakaan kerja ialah yang berhubungan dengan korelasi kerja dengan perusahaan, di mana potensi kcelakaan kerja timbul diakibatkan dari pekerjaan ataupun ketika menjalankan pekerjaannya.

Sedangkan Suma'mur (1967) menyatakan jika potensi kecelakaan kerja juga bisa diartikan sebagai sebuah peristiwa yang tidak diharapkan dan tidak diperkirakan sebelumnya yang bisa mengakibatkan kematian ataupun kerugian harta benda.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, bisa diberikan kesimpulan jika potensi kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak diperkirakan dan tidak diinginkan yang ditimbulkan dari berbagai faktor dan bisa menimbulkan kerugian terhadap seseorang misalnya saja kecacatan, kesakitan, kematian, kerusakan material, maupun hambatan dalam prosedur kerjanya.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Menyebabkan Potensi Kecelakaan Kerja

Ada tiga faktor yang menyebabkan potensi kecelakaan kerja:

1. Faktor Manusia.

a) Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan memengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Umur juga diatur oleh Undang-Undang Pembinaan yaitu Undang-Undang tanggal 6 Januari 1951 No. 1 Pasal 1 (Hasibuan dan Malayu, 2007). Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung obs ensi, *turnovernya* rendah (Hasibuan dan Malayu, 2007).

b) Masa Kerja.

Masa Kerja adalah sesuatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja memengaruhi kinerja positif

maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, akan memberi pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja.

c) Pemakaian APD

Pemakaian peralatan yang dipakai karyawan dalam melindungi sebagian badannya dari kemungkinan bahaya ataupun kecelakaan kerja..

d) Perilaku

Salah satu diantara faktor individual yang memengaruhi tingkat potensi kecelakaan kerja. Sikap terhadap kondisi kerja, potensi kecelakaan kerja dan praktik kerja yang aman bisa menjadi hal yang penting karena ternyata lebih banyak persoalan yang disebabkan oleh pekerja yang ceroboh dibandingkan dengan mesin-mesin atau karena ketidakpedulian karyawan. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya dianggap memiliki potensi kecelakaan kerja yang lebih tinggi.

e) Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Munculnya potensi kecelakaan kerja umumnya diakibatkan atas kecerobohan karyawan ataupun perusahaan. Berbagai kerusakan yang terjadi, seperti halnya kerusakan peralatan atau barang, banyak tidak diinginkan perusahaan ataupun karyawan. Jika sering terjadi, tindakan

yang paling tepat dan wajib dilakukan manajemen karyawan ialah melaksanakan pelatihan supaya bisa meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, kerusakan dan meningkatkan peralatan kerjanya.

f) Peraturan Program K3

Aturan Undang-Undang ialah ketetapan yang diwajibkan tentang situasi kerja, perencanaan, bangunan, perawatan dan pemeliharaan, pengontrolan, pengujian dan system kerja peralatannya, tanggung jawab manajemen dan karyawan, pelatihan, penilaian medis, program K3 dan perawatan medis. Aturan Program K3 berdampak untuk mencegah dan mengurangi terjadinya potensi kecelakaan kerja.

2. Faktor Lingkungan.

Faktor lingkungan memengaruhi potensi kecelakaan kerja seperti faktor kebisingan yang dapat memengaruhi konsentrasi pekerja, suhu udara dapat memengaruhi produktivitas pekerja karena suhu yang terlalu panas atau sedang dingin, penerangan untuk menerangi benda-benda di tempat kerja seperti benda, alat dan kondisi di sekitar.

2. Faktor Peralatan

Pertama, dengan peralatan, produksi dan produktivitas bisa dinaikkan. Beban kerjanya yang berkaitan dengan manusia dikurangi dan pekerjaannya bisa semakin berarti. Ketersediaan alat pengaman mesin dan alat mekanik diamankan dengan memasang peralatan pengaman mesin. Pengaman mesin diwajibkan perundang-undangan, pengertian dari pihak yang

bersangkutan. Kedua, adanya korelasi sebab akibat diantara manusia dengan peralatan.

Manfaat manusia kaitannya dengan peralatan dan serangkaian produksi ialah wujud pengendalian tersebut. Peralatannya di atur dengan demikian sangat aman dan efektif untuk melaksanakan tugas dan gampang (Budiono, 2003). Pada lingkungan kerja, semakin baik, nyaman dan sehat lingkungan kerja tersebut maka potensi bahaya yang menyebabkan kecelakaan kerja akan lebih kecil. Sehingga dapat mengurangi potensi kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

2.2.5.3 Akibat Potensi Kecelakaan Kerja.

Potensi Kecelakaan kerja dapat menimbulkan 5 jenis kerugian yaitu: Kerusakan, Kekacauan organisasi, Keluhan dan Kesedihan, Kelalaian dan Cacat, dan Kematian. (Heinrich, 1959) dalam ILO (1989,11) menyusun daftar kerugian terselubung akibat potensi kecelakaan kerja sebagai berikut :

1. Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan yang terluka.
2. Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan lain yang terhenti bekerja karena rasa ingin tahu, rasa simpati, membantu menolong karyawan yang terluka.
3. Kerugian akibat hilangnya waktu bagi para mandor, para pemimpin lainnya karena membantu karyawan yang terluka, menyelidiki penyebab potensi kecelakaan kerja, mengatur agar proses produksi ditempat karyawan yang terluka tetap dapat dilanjutkan oleh karyawan lainnya dengan memilih dan melatih ataupun menerima karyawan baru.

4. Kerugian akibat penggunaan waktu dari petugas pemberi pertolongan pertama dan staf departemen rumah sakit.
5. Kerugian akibat rusaknya mesin, perkakas, atau peralatan lainnya atau oleh karena tercemarnya bahan-bahan baku.
6. Kerugian insidental akibat terganggunya produksi kegagalan memenuhi pesanan pada waktunya, kehilangan bonus, pembayaran denda ataupun akibat-akibat yang serupa.

2.2.5.4 Pengendalian Potensi Kecelakaan Kerja.

Angka potensi kecelakaan kerja di dunia tergolong tinggi, hal tersebut dilansir oleh ILO (*International Labour Organization*) yang menyatakan bahwa sebanyak 337 juta potensi kecelakaan kerja terjadi setiap tahunnya di berbagai negara yang mengakibatkan sekitar 2,3 juta orang pekerja kehilangan nyawa. Pengendalian bahaya bisa dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya menggunakan APD.

APD merupakan sebuah peralatan yang dipakai dalam perlindungan diri atau tubuh terhadap bahaya-bahaya potensi kecelakaan kerja, di mana secara teknis dapat mengurangi tingkat keparahan dari potensi kecelakaan kerja yang terjadi. Peralatan pelindung diri tidak menghilangkan atau mengurangi bahaya yang ada, peralatan ini hanya mengurangi jumlah kontak dengan bahaya dengan cara penempatan penghalang antara tenaga kerja dengan bahaya (Suma'mur, 2009). Berikut jenis-jenis Alat Pelindung Diri (APD):

1. *Safety Helmet* (Helm Keselamatan Kerja)

Berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, pukulan, atau kejatuhan benda tajam dan berat yang melayang atau meluncur di udara. Helm ini juga bisa melindungi kepala dari radiasi panas, api, percikan bahan kimia ataupun suhu yang ekstrim. Untuk beberapa pekerjaan dengan risiko yang lebih rendah bisa menggunakan topi ataupun penutup kepala sebagai pelindung.



2. *Safety Belt* (Sabuk Pengaman Kerja)

Berfungsi untuk membatasi gerak pekerja agar tidak terjatuh atau terlepas dari posisi yang diinginkan. Beberapa pekerjaan mengharuskan pekerja untuk berada pada posisi yang cukup berbahaya seperti pada posisi miring, tergantung atau memasuki rongga sempit. Sabuk keselamatan kerja ini terdiri dari *harness*, *lanyard*, *safety rope*, dan sabuk lainnya yang digunakan bersamaan dengan beberapa alat lainnya seperti karabiner, *rope clamp*, *decender*, dan lain-lain.



3. *Safety Shoes* (Sepatu Pengaman Kerja/Sepatu Boot)

Berfungsi untuk melindungi kaki dari benturan atau tertimpa benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, bahan kimia berbahaya ataupun permukaan licin. Bedanya dengan *safety shoes* umumnya adalah perlindungan yang lebih maksimal karena modelnya yang tinggi dan melindungi hingga betis dan tulang kering.



4. Masker

Berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyaring vemanan bahan kimia, mikro-organisme, partikel debu, aerosol, uap, asap, ataupun gas, sehingga udara yang dihirup masuk ke dalam tubuh adalah

udara yang bersih dan sehat. Masker ini terdiri dari berbagai jenis, seperti respirator, katrit, kanister, tangki selam dan regulator, dan alat bantu pernafasan.



5. Kacamata Pengaman

Berfungsi sebagai alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dari paparan partikel yang melayang diudara ataupun di air, percikan benda kecil, benda panas, ataupun uap panas. Selain itu kacamata pengaman juga berfungsi untuk menghalangi pancaran cahaya yang langsung ke mata, benturan serta pukulan benda keras dan tajam. Jenis kacamata pengaman ini bisa berupa *spectacless* atau *googgles*.



6. Sarung Tangan

Berfungsi untuk melindungi jari-jari tangan dari api, suhu panas, suhu dingin, radiasi, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan, tergores benda tajam ataupun infeksi dari zat patogen seperti virus dan bakteri. Sarung tangan ini terbuat dari material yang berberbagai macam, tergantung dari kebutuhan. Ada yang terbuat dari logam, kulit, kanvas, kain, karet dan sarung tangan yang tahan terhadap bahan kimia.



7. Apron (Clemek).

Alat pelindung diri ini tahan dari bahan kimia atau suhu panas. Apron atau clemek sering digunakan dalam proses persiapan bahan-bahan kimia dalam produksi seperti *Grease*, oli, minyak dan *Adhesive* (perekat)

Alat Pelindung Badan



Apron (Clemek)

<http://www.prdstusabstektroik.com>

8. Pelindung Wajah.

Berfungsi untuk melindungi wajah dari paparan bahan kimia berbahaya, partikel yang melayang diudara atau air, percikan benda kecil,

panas ataupun uap panas, benturan atau pukulan benda keras atau tajam, serta pancaran cahaya. Terdiri dari tameng muka atau *face shield*, masker selam atau *full face masker*.



9. Penutup Telinga (*Ear Muff*)

Berfungsi untuk melindungi alat pendengaran dari intensitas suara yang tinggi. Mengurangi intensitas suara hingga 20-30DB. Terdiri dari *Head Band* dan *Ear Cup* yang terbuat dari bantalan busa sehingga dapat melindungi bagian luar telinga (daun telinga).



2.3 Hipotesis Penelitian.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan

penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan, Potensi Kecelakaan kerja adalah suatu situasi yang tidak dikehendaki, tidak terduga dan sifatnya dapat menyebabkan kerugian baik waktu, harta benda dan hingga korban jiwa (Tarwaka, 2012).

Banyak faktor yang menyebabkan potensi kecelakaan kerja. Beberapa penelitian menyebutkan yaitu faktor manajemen, faktor pekerja, perilaku tidak aman, dan kondisi tidak aman. Faktor pekerja meliputi usia masa kerja, kurangnya pengetahuan, kurangnya keterampilan, stres kerja, motivasi kurang, dan sebagainya (Santoso, 2004). Dari uraian di atas maka, dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek dari lingkungan kerja yang menyebabkan kebakaran, ketakutan terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran (Mangkunegaran, 2009). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah potensi terjadinya kecelakaan kerja atau cedera terkait dengan pekerjaan (Malthis dan Jackson, 2002).

Potensi Kecelakaan Kerja merupakan situasi yang tidak diinginkan dan menjadi penyebab terjadinya cedera (pada pekerja), kerugian (harta benda) atau kerusakan (pada proses produksi). Situasi ini terjadi disebabkan adanya kontak antara energi yang

berlebihan dengan tubuh sehingga menyebabkan kerusakan sistem organ atau jaringan tubuh manusia dan berakibat pada cedera bahkan kematian (Hindarto, 2007). Jika program keselamatan dan kesehatan kerja bagus maka, potensi kecelakaan kerja akan rendah. Dari uraian tersebut, sehingga ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.

2.3.2 Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.

Sistem pengawasan kerja mencegah terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan kesalahan, kegagalan dalam menciptakan tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Sistem pengawasan kerja merupakan suatu upaya untuk mengendalikan seluruh faktor produksi termasuk didalamnya agar apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan prosedur ataukah belum, sehingga didalam sistem pengawasan kerja ada kegiatan menilai, mengoreksi dan melakukan perbaikan upaya untuk mengurangi bahkan meniadakan potensi kecelakaan kerja pada pabrik (Marwanto, 2010). Jika program keselamatan dan kesehatan kerja bagus maka, potensi kecelakaan kerja akan rendah. Dari uraian tersebut, sehingga ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H2: Sistem Pengawasan Kerja Berpengaruh Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.

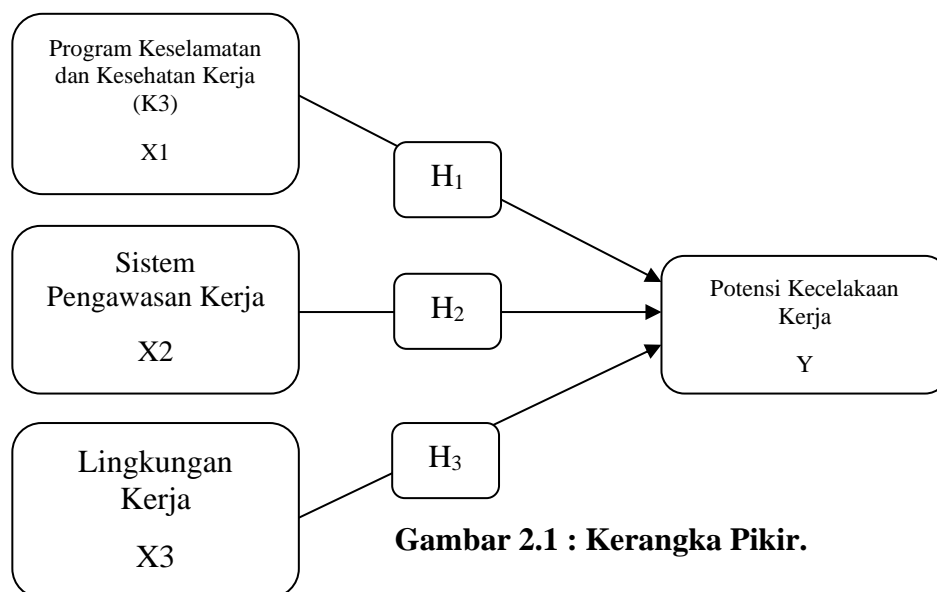
Secara umum Lingkungan Kerja ialah area karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberi kenyamanan dan membuat

karyawan bisa menjalankan pekerjaan secara maksimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi psikologis karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungannya maka karyawannya itu akan nyaman dalam bekerja, menjalankan aktivitasnya dengan begitu durasi kerja yang dimanfaatkan dengan optimal. Produktivitas akan besar dan kinerja karyawan pun makin besar.

Tujuan utama dalam pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Jika Lingkungan Kerja bagus maka, potensi kecelakaan kerja akan rendah. Dari uraian tersebut sehingga ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja.

Dari uraian hipotesis di atas, maka terbentuk kerangka pemikiran hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini juga lebih perbijak untuk menguji apakah teori yang selama ini dipelajari di kelas dapat didukung secara empirik. Dengan demikian kerangka konseptual dari penelitian ini adalah mengacu pada paradigma kuantitatif. Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini lebih difokuskan untuk melakukan verifikasi teoritik, yaitu seberapa kuat teori didukung secara empirik.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dikarenakan data dalam bentuk angka-angka (Sekaran & Bougie, 2013). Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja.

3.2 Obyek dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan pada PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian lengkap.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dapat didefinisikan sebagai satuan individu atau subyek-subyek yang terkumpul pada suatu wilayah dan waktu tertentu dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang akan diamati/diteliti. Sesuai dengan judul penelitian ini, maka populasi yang dimaksud adalah seluruh individu yang statusnya sebagai karyawan atau pekerja operasional di

perusahaan barang/jasa konstruksi PT. Aneka Dharma Persada (PT. ADP) Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta.

Dalam penelitian, perlu dilakukan pembatasan populasi (*population frame*), agar jelas kemana atau kepada siapa generalisasi akan dilakukan. Dalam penelitian ini populasinya atau unit analisisnya adalah karyawan lapangan perusahaan, yaitu semua karyawan lapangan perusahaan barang/jasa konstruksi PT. Aneka Dharma Persada (PT. ADP) Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta. Jumlah karyawan lapangan perusahaan yang masuk kategori ini sampai tahun 2020 adalah 258 karyawan. Ukuran populasi sebanyak itu (258 karyawan) merupakan jumlah yang banyak bagi peneliti, karena wilayah di mana perusahaan didirikan cukup luas, sehingga peneliti akan melakukan penelitian hanya pada sampel saja.

Sampel ialah wakil dari populasi yang mempunyai ciri seperti ketentuan yang akan diteliti dan dipandang dapat menjadi wakil dari populasinya ataupun jumlahnya tidak sebanyak dari populasinya (Uma dan Sekaran, 2011). Oleh karena itu penting menentukan jumlah sampel dan desain sampel yang representatif. Berkaitan dengan penentuan besarnya sampel, ada beberapa sumber seperti : pendapat Gay & Diehl (1992) menjelaskan bahwa untuk studi korelasional dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan sudah mencukupi. Ferdinand (2006) menjelaskan bahwa sampel sebanyak 100 s/d 200 sudah sesuai, namun disarankan minimal sebanyak 5x banyaknya indikator penelitian (penelitian ini terdapat 20 indikator, jadi sampel yang ideal minimal 100 karyawan).

Berbeda dengan Sekaran yang mengutip Roscoe, yang secara umum mengatakan bahwa sampel sebanyak 30 hingga 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian,

namun lebih ditegaskan kembali bahwa untuk penelitian multivariat seperti yang dilakukan sekarang ini, sampel sebaiknya minimal 10x dari variabel penelitian atau setidaknya lebih besar dari banyaknya variabel yang diteliti (penelitian ini terdapat 4 variabel, jadi idealnya sampel yang diambil sebanyak minimal 40 karyawan).

Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi, baik yang berkaitan dengan situasi daerah penelitian dan keterbatasan peneliti, maka pada penelitian ini hanya akan diambil sampel yang kriterianya adalah karyawan yang minimal sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Dikarenakan, semakin lama karyawan itu bekerja di perusahaan tersebut semakin berpengalaman karyawan tersebut dalam pekerjaannya dan sudah mengetahui tentang program-program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan kriteria ini ternyata terdapat sebanyak 73 karyawan yang secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL : 3.1. Nama Karyawan Yang Terpilih Menjadi Sampel

NO	NAMA KARYAWAN	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Usia	Pendidikan
1	Indra Jaya Sakti	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
2	Sinar Abadi	Laki-laki	13 tahun	35 tahun	SMU
3	Suparmin	Laki-laki	17 tahun	35 tahun	SMU
4	Ganewanto	Laki-laki	17 tahun	47 tahun	SMP
5	Daru Cana	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	SMU
6	Thoyibi	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
7	Hadi Mulyono	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	SMU
8	Ngawonggo	Perempuan	6 tahun	26 tahun	SMU
9	Indah Karya	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
10	Atmaja Jaya	Laki-laki	13 tahun	35 tahun	SMU

NO	NAMA KARYAWAN	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Usia	Pendidikan
11	Barokah	Laki-laki	17 tahun	47 tahun	Sarjana
12	Santoso	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	Sarjana
13	Semeru Putra	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	SMP
14	Baja Karya	Laki-laki	6 tahun	52 tahun	Sarjana
15	Sari	Laki-laki	17 tahun	47 tahun	SMP
16	Setya Karya	Laki-laki	6 tahun	26 tahun	Sarjana
17	Agung Abadi	Perempuan	6 tahun	35 tahun	SMU
18	Netiyasa Perwira	Laki-laki	17 tahun	35 tahun	SMU
19	Logam Kusuma	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	SMU
20	Dwi Tunggal	Laki-laki	17 tahun	35 tahun	SMP
21	Prima Logam	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	Sarjana
22	Bahari jaya	Laki-laki	6 tahun	52 tahun	SMU
23	Multi Guna	Laki-laki	13 tahun	35 tahun	SMU
24	Ending Werdiningsih	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	Sarjana
25	Fajar Mulia	Laki-laki	6 tahun	52 tahun	SMU
26	Sri Mutini	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
27	Logam Jaya	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMP
28	Bahama Lasakka	Perempuan	6 tahun	26 tahun	SMU
29	Ikada	Perempuan	17 tahun	47 tahun	SMP
30	tosana Jaya	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	SMP
31	Indo Metal	Laki-laki	17 tahun	47 tahun	SMU
32	Nindya Karya Putra	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	SMU
33	Ali Wiyasa	Laki-laki	1 tahun	47 tahun	SMP
34	Multi Karya	Laki-laki	6 tahun	52 tahun	Sarjana
35	Dewita Pratama	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	Sarjana
36	Dimas Jaya	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU

NO	NAMA KARYAWAN	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Usia	Pendidikan
37	Singer	Laki-laki	17 tahun	35 tahun	SMU
38	Citra mandiri	Perempuan	6 tahun	35 tahun	SMU
39	Sudirman	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
40	Akbar Metatama	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
41	Indo karya Indah	Laki-laki	13 tahun	35 tahun	SMU
42	Jangkar Mas	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	Sarjana
43	Batur Jaya	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	SMU
44	Salina	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	SD
45	Hafindo Utama	Laki-laki	17 tahun	35 tahun	SMU
46	Rekacipto Teknindo	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
47	Aneka Metal	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
48	Lancar Jaya	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
49	Roda Mas	Perempuan	13 tahun	35 tahun	SMU
50	Kadri Subgyo	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	SMU
51	Sahlan	Laki-laki	6 tahun	52 tahun	SMU
52	Munaboru	Laki-laki	17 tahun	35 tahun	SMU
53	Sembada	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	SMU
54	Tridodo Mftah	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	Sarjana
55	Inti Persada	Laki-laki	13 tahun	47 tahun	SMP
56	Oka Karya	Perempuan	6 tahun	35 tahun	Sarjana
57	Raja Logam	Laki-laki	17 tahun	47 tahun	SD
58	Putra Indah	Laki-laki	6 tahun	26 tahun	SMP
59	Laras Jaya	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMP
60	Karya Rini	Laki-laki	17 tahun	52 tahun	SMU
61	Aneka Sari	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	SMU
62	Tunggal Perkasa	Perempuan	6 tahun	35 tahun	SMP
63	Mulya Jaya	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	Sarjana

NO	NAMA KARYAWAN	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Usia	Pendidikan
64	Aneka Adhiarya	Laki-laki	13 tahun	35 tahun	SMU
65	Wijaya Makmur	Laki-laki	13 tahun	35 tahun	SMU
66	Putra Baja	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
67	Andy Karya	Laki-laki	17 tahun	35 tahun	SMU
68	Nufin Bajanas	Perempuan	6 tahun	35 tahun	SMU
69	Laksana Aji	Laki-laki	6 tahun	26 tahun	SMU
70	Siti Aminah	Laki-laki	17 tahun	47 tahun	SMP
71	Istiqomah	Laki-laki	6 tahun	47 tahun	SMU
72	Langgeng	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU
73	Lanar Adi	Laki-laki	6 tahun	35 tahun	SMU

Sumber: PT. ADP, 2020

Semua sampel, baik untuk perusahaan maupun karyawan akan dipilih secara *purposive*, artinya sengaja di pilih yang menurut peneliti akan dapat mewakili data yang didapat.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Menurut Sekaran & Bougie (2013) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik. Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja karyawan pada PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sekaran & Bougie (2013) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder ini antara lain yaitu jumlah karyawan dan dokumen-dokumen tentang program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Penelitian akan mengungkap bagaimana pelaksanaan program K3 oleh perusahaan, sistem pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan, lingkungan kerja di perusahaan dan peluang terjadinya kecelakaan kerja bagi karyawan di perusahaan tersebut memerhatikan data yang diperlukan tersebut, maka metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data meliputi pengumpulan data yang diperoleh dari narasumber yang telah ditunjuk dan pengumpulan data penunjang dari dokumen perusahaan atau pihak eksternal yang relevan. Pengukuran data dari responden atau nara sumber unsur karyawan dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2013) Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden mencatat jawaban mereka, jawaban biasanya lebih erat dengan pilihan tertentu.

Angket atau kuesioner merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data primer. Secara fisik angket berbentuk naskah yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh responden. Angket dibuat

dengan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan karakteristik perusahaan dan variabel penelitian dengan menggunakan pertanyaan tertutup, artinya setiap pertanyaan telah disediakan pilihan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih satu alternatif jawaban yang tersedia yang dianggap sesuai dengan persepsinya.

Setiap jawaban yang menjadi alternatif pilihan, menggunakan pendekatan Skala *Likert* dengan 5 opsi berskala interval. Skala *Likert* sendiri di desain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada titik skala yang ada (Sekaran & Bougie, 2013). Untuk jawaban yang paling rendah nilainya di beri skor 1 dan yang paling tinggi nilainya diberi skor 5, secara rinci pilihan jawaban tersebut adalah :

Tabel 3.2 :Tingkatan Skor Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Rendah
2	Rendah
3	Cukup
4	Tinggi
5	Sangat Tinggi

Sumber : Skala Likert di sesuaikan.

Selanjutnya untuk memperoleh interval penilaian rata-rata dari skor jawaban yang diperoleh, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

Nilai maksimal – Nilai minimal

Interval = _____

Jumlah kelas

5 - 1

Interval = _____ = 0,8

5

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja sangat rendah.
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja rendah.
3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja cukup.
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja tinggi.
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja sangat tinggi.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian.

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah salah satu variabel yang memengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Maka ketika variabel independen muncul, variabel dependen juga muncul

dan setiap unit peningkatan variabel independen, ada peningkatan atau penurunan variabel dependen. Dengan kata lain, varians dependen dicatat oleh variabel independen (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam penelitian ini, variabel independen pada penelitian ini adalah:

- a) Program keselamatan dan kesehatan kerja (X_1)
- b) Sistem pengawasan kerja (X_2)
- c) Lingkungan kerja (X_3)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam investigasi didalam penelitian, melalui analisis terhadap variabel terikat, yaitu menemukan variabel yang memengaruhinya, memungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi atas suatu masalah (Sekaran & Bougie, 2013). Variabel dependen pada penelitian ini adalah potensi kecelakaan kerja (Y).

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran & Bougie (2013) mengoperasionalkan, atau secara operasional adalah mendefinisikan suatu konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Hal tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga menghasilkan indeks pengukuran konsep. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja (X_1)

Pelaksanaan program K3 adalah suatu kebijakan yang diambil oleh perusahaan (organisasi) dalam rangka mencegah terjadinya penurunan keselamatan dan kesehatan kerja dan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur atau menilai baik buruknya program K3 meliputi :

- a) Kualitas pelaksanaan program K3
 - b) Standardisasi pelaksanaan program K3
 - c) Kemanfaatan program K3
 - d) Kelengkapan alat pelindung diri
 - e) Fungsi dari alat pelindung diri
- ### 2. Sistem pengawasan kerja (X_2)

Sistem pengawasan kerja adalah suatu cara bagaimana pengawasan terhadap karyawan atau pekerja dilakukan. Indikator baik buruknya kualitas sistem pengawasan kerja meliputi :

- a) Pelaksanaan pengawasan kerja
 - b) Konsistensi pelaksanaan pengawasan kerja
 - c) Efektivitas pengawasan kerja
 - d) Keadilan pelaksanaan pengawasan kerja
 - e) Penerapan sangsi
- ### 3. Lingkungan kerja (X_3)

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

nyaman dan aman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja kondusif. Indikator baik buruknya kualitas lingkungan kerja meliputi:

- a) Kenyamanan tempat kerja.
- b) Ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan.
- c) Keamanan dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan.
- d) Hubungan yang baik antara sesama karyawan.
- e) Kemampuan berkomunikasi antar karyawan.

4. Potensi kecelakaan kerja (Y)

Potensi Kecelakaan Kerja adalah suatu peristiwa dari perusahaan yang tidak diharapkan dapat berakibat pada kerugian perusahaan dan atau karyawan. Indikator tinggi rendahnya potensi kecelakaan kerja meliputi :

- a) Tersedianya alat pencegahan potensi kecelakaan kerja.
- b) Frekuensi kecelakaan kerja.
- c) Penerapan peraturan pencegahan potensi kecelakaan kerja.
- d) Penggunaan APD secara benar dan terus-menerus.
- e) Tingkat kefatalan potensi kecelakaan kerja.

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner atau angket adalah instrumen untuk melakukan pengumpulan data. Instrumen diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan tingkat keakurasian atau ketepatan jawaban responden dengan apa yang diharapkan oleh peneliti. Uji validitas menggunakan harga koefisien korelasi *product moment* yang kemudian diuji dengan uji “t”. Koefisien korelasi yang dimaksud adalah korelasi antrara skor di setiap indikator

atau butir pertanyaan terhadap skor total dari seluruh butir tersebut pada satu variabel penelitian. Jika dalam pengujian tersebut dihasilkan harga taraf signifikansi $< 0,05$ maka indikator atau butir pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2013) uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya. Sedangkan menurut Ghazali (2013) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden (Arikunto, 2010).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*.

3.8 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode-metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standart deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness dengan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada (Sekaran & Bougie, 2013).

Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan. Hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis unuk diambil kesimpulan.

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis yang tujuannya untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan dalam penelitian. Jawaban akan diungkap melalui pengujian hipotesis. Inti dari analisis ini adalah menguji apakah hipotesis yang diajukan didukung oleh data empirik ataukah tidak. Sesuai dengan kerangka pikir penelitian ini, maka analisis inferensial yang digunakan adalah analisis regresi ganda (*multiple regression analysis*). Langkah-langkah yang perlu di tempuh adalah :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota

Yogyakarta. Adapun formulasi regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (Sekaran & Bougie, 2013).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

Y	= Potensi kecelakaan kerja
X ₁	= Program keselamatan dan kesehatan kerja
X ₂	= Sistem pengawasankerja
X ₃	= Lingkungan kerja
a	= Nilai konstanta
e _i	= Faktor pengganggu
b ₁ ,b ₂ ,b ₃ , dan b ₄	= Koefisien regresi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/OLS*), merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) (Arikunto, 2010). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi, yang disebut dengan asumsi klasik, yaitu : normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Agar syarat-syarat tersebut dipenuhi maka dilakukan uji sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah normal, atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik nonparameterik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *Kolmogrov-*

Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikan 5% ($p > 0,05$) (Ghozali, 2013).

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal* (nilai korelasi tidak sama dengan nol) (Ghozali, 2013). Uji multikolinearitas ini dapat dideteksi dengan menilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013).

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika tidak konstan disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model yang dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas banyak ditemui pada data *cross-section*, karena

pengamatan dilakukan pada objek yang berbeda di saat yang sama, sehingga variasi data lebih besar.

Cara yang dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara mengres absolut residual (Ubsut). Jika signifikansinya $> 0,05$ berarti bisa dikatakan mengalami heeterokedastisitas..

3. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja

H_a : Ada pengaruh secara parsial antara program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja

b) Probabilitas tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% (0,05).

c) Kriteria pengujian

- Jika probabilitas tingkat kesalahan $\leq 5\%$, maka signifikan, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika probabilitas tingkat kesalahan $> 5\%$, maka tidak signifikan, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d) Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis.

4. Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Analisis ini untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau terikat serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang dirumuskan dengan:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Nilai R^2 digunakan Untuk menguji besarnya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Jadi besarnya R^2 berada diantara 0 – 1 atau $0 < R^2 < 1$.

5. Uji untuk Koefisien Determinasi ganda (R^2)

Untuk memastikan apakah harga R^2 tersebut merupakan harga yang nyata (signifikan) maka perlu diuji dengan menggunakan “Uji F”. Langkah uji tersebut adalah :

a) Menentukan hipotesis kerja sebaai berikut :

$H_0: \rho_i = 0$, artinya seluruh variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_1: \rho_i > 0$, artinya seluruh variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) Menentukan harga taraf signifikansi melalui harga $F_{\text{statistik}}$.

c) Dengan menggunakan batas pengujian yang biasa digunakan pada kebanyakan penelitian, yaitu 0,05 maka kesimpulan hasil pengujian tersebut adalah :

Jika taraf signifikansi hasil perhitungan $> 0,05$ maka H_0 di terima, artinya seluruh variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika taraf signifikansi hasil perhitungan $\leq 0,05$ maka H_0 di tolak, artinya seluruh variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja karyawan di PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang berjumlah 73 orang responden. Pembahasan ini meliputi uraian tentang karakteristik responden, pengujian validitas dan reliabilitas terhadap item-item kuesioner dari variabel penelitian guna memperoleh kevalidan dan kesahihan data penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan dapat digeneralisasikan, deskripsi variabel penelitian, dan pengujian hipotesis penelitian.

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki (1)	64	87.7
	Perempuan (2)	9	12.3
	Total	73	100,0
Usia	26 tahun	5	6.8
	35 tahun	36	49.3
	47 tahun	26	35.6
	52 tahun	6	8.2
	Total	73	100,0
Pendidikan	SD (1)	2	2.7
	SMP (2)	13	17.8
	SMU (3)	46	63.0
	Sarjana (4)	12	16.4
	Total	73	100,0
Masa kerja	6 tahun	41	56.2
	13 tahun	18	24.7
	17 tahun	14	19.2
	Total	73	100,0

Sumber :Lampiran hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebanyak 64 orang (87,7%) dengan usia responden antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 36 orang (49,3%). Selanjutnya tingkat pendidikan yang dimiliki responden sebagian besar adalah SMU yaitu sebanyak 46 orang (63,0%) dan sebagian besar responden sudah bekerja di perusahaan selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 41 orang (56,2%).

4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item

pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai taraf signifikan dibawah 5% (0,05). Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	P_Value	Keterangan
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,000	Valid
Sistem Pengawasan kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,000	Valid
Potensi Kecelakaan kerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diperoleh nilai P-Value dari semua item kuesioner variabel penelitian menunjukkan lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05, sehingga item-item kuesioner dari variabel-variabel penelitian tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang

diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>AlphaCronbach</i>	Keterangan
Program keselamatan dan kesehatan kerja (X1)	0,910	Reliabel
Sistem pengawasan kerja (X2)	0,799	Reliabel
Lingkungan kerja(X3)	0,916	Reliabel
Potensi kecelakaan kerja (Y)	0,780	Reliabel

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2020.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk variabel program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan erja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka kesimpulannya bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data sesungguhnya.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian di analisis untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan potensi kecelakaan kerja. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4.4 Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80s/d 2,59	Tidak Setuju
2,60 s/d 3,39	Cukup Setuju
3,40 s/d 4,19	Setuju
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju

4.3.1 Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berikut hasil penilaian responden pada variabel program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta.

Tabel 4.5 Penilaian terhadap Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
1	1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	4,02
2	1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	2	2.7	
3	2,60 s/d 3,39	Cukup Setuju	6	8.2	
4	3,40 s/d 4,19	Setuju	36	49.3	
5	4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	29	39.7	
Total			73	100,0	

Sumber : Lampiran hasil olah data, 2020.

Berdasarkan hasil penilaian responden pada variabel program keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 4,02 yang masuk dalam kriteria Setuju. Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa penilaian responden pada program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kriteria setuju sejumlah 36 responden, 29 responden dalam kriteria sangat setuju, 6 responden memberikan penilaian cukup setuju, 2 responden memberikan penilaian tidak setuju dan selebihnya tidak ada responden memberikan penilaian sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian setuju bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta berkualitas baik dan berjalan dengan baik.

4.3.2 Penilaian terhadap Variabel Sistem Pengawasan Kerja

Berikut hasil penilaian responden pada variabel sistem pengawasan kerja di PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Tentang Sistem Pengawasan Kerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
1	1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	4,38
2	1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	0	0,0	
3	2,60 s/d 3,39	Cukup Setuju	0	0,0	
4	3,40 s/d 4,19	Setuju	19	26,0	
5	4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	54	74,0	
Total			73	100,0	

Sumber : Lampiran hasil olah data, 2020.

Berdasarkan hasil penilaian responden pada variabel sistem pengawasan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 4,38 yang masuk dalam kriteria sangat setuju. Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa penilaian responden pada sistem

pengawasan kerja dengan kriteria sangat setuju sejumlah 54 responden, 19 responden memberikan penilaian dalam kriteria setuju dan tidak ada responden yang memberikan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju dan cukup setuju. Hal ini mayoritas responden memberikan penilaian sangat setuju bahwa perusahaan sudah melaksanakan system pengawasan kerja kepada semua karyawannya yang bekerja dengan baik.

4.3.3 Penilaian terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Berikut hasil penilaian responden pada variabel lingkungan kerja di PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
1	1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	4,13
2	1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	4	5.5	
3	2,60 s/d 3,39	Cukup Setuju	2	2.7	
4	3,40 s/d 4,19	Setuju	25	34.2	
5	4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	42	57.5	
Total			73	100,0	

Sumber : Lampiran hasil olah data, 2020.

Berdasarkan hasil penilaian responden pada variabel lingkungan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 4,13 yang masuk dalam kriteria setuju. Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa penilaian responden pada lingkungan kerja dengan kriteria sangat setuju sejumlah 42 responden, 25 responden dalam kriteria setuju, responden yang memberikan penilaian tidak setuju sebanyak 2 orang dan sebanyak 4 orang yang memberikan penilaian sangat tidak setuju dan tidak ada responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian setuju bahwa lingkungan kerja yang

ada diperusahaan dirasakan sudah nyaman dan aman oleh responden.

4.3.4 Penilaian terhadap Variabel Potensi Kecelakaan Kerja

Berikut hasil penilaian responden pada variabel potensi kecelakaan kerja di PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Tentang Potensi Kecelakaan Kerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
1	1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	4,18
2	1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	0	0,0	
3	2,60 s/d 3,39	Cukup Setuju	0	0,0	
4	3,40 s/d 4,19	Setuju	38	52,1	
5	4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	35	47,9	
Total			73	100,0	

Sumber : Lampiran hasil olah data, 2020.

Berdasarkan hasil penilaian responden pada variabel potensi kecelakaan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 4,18 yang masuk dalam kriteria setuju. Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa penilaian responden pada potensi kecelakaan kerja dengan kriteria setuju sejumlah 38 responden, 35 responden dalam kriteria sangat setuju dan tidak ada responden yang memberikan penilaian cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian setuju bahwa potensi kecelakaan kerja rendah dikarenakan perusahaan telah melakukan berbagai upaya guna mencegah terjadinya potensi kecelakaan kerja bagi karyawan.

4.4 Analisis Inferensial

4.4.1 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi sehingga diperoleh model regresi dari metode kuadrat terkecil yang menghasilkan estimator linier tidak

bias. Model regresi yang diperoleh berdistribusi normal, terbebas dari gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas.

Tujuan dari uji normalitas ini untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS* dari menu *nonparametric test*. Hasil analisis ini menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikan 5% ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas dengan *One-sample Kolmogrov-Smirnov Test* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

KETERANGAN	HASIL
Kolmogrov-Smirnov	712
Taraf Signifikan	690

Sumber : Lampiran hasil olah data, 2020.

Hasil uji normalitas dengan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan taraf sig. (probabilitas) sebesar 0,690 atau lebih besar dari 0,05 artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sebuah model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent secara kuat. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya

problem multikolinieritas pada sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) di mana nilai VIF harus di bawah nilai 10. Jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas tersebut. Berikut adalah hasil perhitungan dengan bantuan *statistical software* SPSS lewat pengujian regresi berganda untuk mencari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) pada model regresi yang digunakan dalam penelitian. Hasil disajikan pada tabel 4.10:

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

VARIABEL BEBAS	TOLERANSI	VIF
Program K3	.918	1.089
Sistfem Pengawasan Kerja	.916	1.091
Lingkungan Kerja	.995	1.005

Sumber : Lampiran hasil olah data, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS 21.0* menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 untuk semua variabel independen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memuat penjelasan jika variaasi residual berbeda untuk seluruh pengamatan. Pengujiannya ditujukan guna melihat apakah mengalami penyimpangan model dikarenakan varian residual tidak sama disemua pengamatan. Prosedur yang dilaksanakan dalam pendeteksian mengalami heteroskedastisitas dalam model regresinya memakai metode uji

Glejser. Apabila nilainya signifikansi > 0.05 maka dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil perhitungannya bisa diamati dalam tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Koefesien	Taraf Signitfikan	Simpulan
Program keselamatan dan kesehatan kerja (X1)	0,143	0,247	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Sistem pengawasan kerja (X2)	0,085	0,492	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja(X3)	-0,104	0,381	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran hasil olah data, 2020.

Dari tabel 4.11 di atas diperoleh bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu variabel program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah potensi kecelakaan kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sign. t	Keterangan
Program keselamatan dan kesehatan kerja (X1)	0,256	4.106	0.000	Signifikan
Sistem pengawasan kerja (X2)	0,270	3.104	0.003	Signifikan
Lingkungan kerja (X3)	0,173	3.548	0.001	Signifikan
Adjuste R Square = 0,393				
F hitung = 16,561				
Signifikan F = 0,000				

Variabel Terikat: Potensi kecelakaan kerja (Y)
 Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Pada Tabel 4.12 di atas, hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,256X_1 + 0,270X_2 + 0,173X_3$

4.4.3 Pengujian hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji t. Dengan membandingkan nilai signifikan t dengan signifikan 0,05. Maka hasil dari Uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi pada variabel program keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) maka menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja. Berdasarkan pengujian ini, maka

hipotesis pertama yang menyatakan program keselamatan kerja berpengaruh terhadap kecelakaan kerja terbukti.

2. Pengujian pengaruh sistem pengawasan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi pada variabel sistem pengawasan kerja sebesar 0,003. Dikarenakan nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 atau ($0,003 < 0,05$) maka menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel sistem pengawasan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis kedua yang menyatakan program pengawasan kerja berpengaruh terhadap kecelakaan kerja terbukti.

3. Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,001. Dikarenakan nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 atau ($0,001 < 0,05$) maka menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecelakaan kerja terbukti.

4.4.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dengan Uji F

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,393. Hal ini berarti variasi perubahan potensi kecelakaan kerja pada responden karyawan PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta dipengaruhi oleh variasi dari program keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 39,3%, sedangkan sisanya

sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

Dengan menggunakan Uji F diperoleh dengan harga F statistik = 16.561 dengan taraf signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara serentak tersebut merupakan pengaruh yang signifikan.

4.5 Pembahasan

Berdasar hasil analisis data di atas, maka dapat dinyatakan program keselamatan dan kesehatan kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap potensi kecelakaan kerja, yang berarti makin baiknya program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan menyebabkan potensi kecelakaan kerja bisa ditekan. Oleh karena itu program keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola sebagaimana mestinya oleh perusahaan. Aspek Program K3 tidak akan bisa berjalan seperti apa adanya tanpa adanya intervensi dari manajemen berupa upaya terencana untuk mengelolanya. Program Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Program Keselamatan dan Kesehatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya potensi kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan (Malthis dan Jackson, 2002). Potensi Kecelakaan kerja merupakan situasi yang tidak diinginkan dan menjadi penyebab terjadinya cedera (pada pekerja), kerugian (harta benda) atau kerusakan (pada proses produksi). Situasi ini terjadi disebabkan adanya kontak antara energi yang berlebihan dengan tubuh sehingga menyebabkan kerusakan sistem organ atau jaringan tubuh manusia dan berakibat pada cedera bahkan kematian (Hindarto, 2007).

Jika program keselamatan kerja bagus maka potensi kecelakaan kerja akan rendah. Perusahaan perlu melaksanakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat potensi kecelakaan kerja dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Pengujian menunjukkan bahwa variabel sistem pengawasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap potensi kecelakaan kerja, sehingga makin baiknya tingkat sistem pengawasan kerja yang dijalankan oleh perusahaan dipastikan akan menjadikan terjadinya potensi kecelakaan kerja makin menurun. Dengan demikian, perusahaan melalui pimpinan ataupun mandor sangat perlu untuk terjun langsung ke lapangan guna mengawasi kerja para karyawannya.

Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan sistem pengawasan kerja yang lebih ketat lagi agar tidak terjadinya penyimpangan ataupun hal-hal yang tidak diinginkan. Pelaksanaan sistem pengawasan kerja sangatlah penting dalam sebuah perusahaan, terutama terhadap karyawan. Pada dasarnya, setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan pun mampu mengambil tindakan apabila ada terjadi kesalahan, kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para karyawannya sehingga potensi kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan semakin menurun. Sistem pengawasan kerja mencegah terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan kesalahan, kegagalan dalam menciptakan tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Sistem pengawasan kerja merupakan suatu upaya untuk mengendalikan seluruh faktor produksi termasuk didalamnya agar apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan prosedur atukah belum, sehingga didalam sistem pengawasan kerja ada kegiatan menilai, mengoreksi dan melakukan perbaikan upaya untuk mengurangi bahkan meniadakan potensi kecelakaan kerja pada pabrik (Marwanto, 2010). Jika program keselamatan kerja bagus maka, potensi kecelakaan kerja akan rendah.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap potensi kecelakaan kerja, ini menunjukkan bahwa makin baiknya kondisi lingkungan kerja membuat potensi terjadinya sebuah potensi kecelakaan kerja dapat dihilangkan. Menurut Nitisemito (2005) Lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut karena lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan naiknya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan di mana para karyawan merasa nyaman dan aman akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Jika Lingkungan Kerja bagus maka, potensi kecelakaan kerja akan rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian dan pembahasannya yang sudah dijabarkan dalam bagian sebelum ini bisa ditarik sebuah kesimpulan jika:

1. Berdasarkan analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Mayoritas responden memberikan penilaian setuju bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Aneka Dharma Persada Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta berkualitas baik dan berjalan dengan baik.
 - b. Mayoritas responden memberikan penilaian sangat setuju bahwa perusahaan sudah melaksanakan sistem pengawasan kerja kepada semua karyawannya yang bekerja dengan baik.
 - c. Mayoritas responden memberikan penilaian setuju bahwa lingkungan kerja yang ada dip perusahaan dirasakan sudah nyaman dan aman oleh responden.
 - d. Mayoritas responden memberikan penilaian setuju bahwa potensi kecelakaan kerja rendah dikarenakan perusahaan telah melakukan berbagai upaya guna mencegah terjadinya potensi kecelakaan kerja bagi karyawan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa:
 - a. Pengetahuan yang dimiliki oleh PT. ADP berpengaruh signifikan dari variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan program keselamatan kerja berpengaruh terhadap

potensi kecelakaan kerja terbukti.

- b. Kemampuan yang dimiliki oleh PT. ADP berpengaruh signifikan dari variable system pengawasan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis kedua yang menyatakan system pengawasan kerja berpengaruh terhadap potensi kecelakaan kerja terbukti.
- c. Pengetahuan yang dimiliki oleh PT. ADP berpengaruh signifikan dari variable lingkungan kerja terhadap potensi kecelakaan kerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap potensi kecelakaan kerja terbukti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan masih tingginya angka potensi kecelakaan kerja yang terjadi dalam perusahaan, sebaiknya perusahaan melakukan upaya-upaya perbaikan dalam rangka menurunkan atau menghilangkan potensi kecelakaan kerja antara lain dengan memperbaiki peralatan kerja yang digunakan dalam perusahaan dengan selalu menggunakan alat pelindung diri (APD), menyadarkan karyawan untuk berhati-hati dan harus lebih memperketat dan tegas terhadap karyawannya terkait dengan aturan yang berlaku agar potensi kecelakaan kerja dapat diminimalisir karena masih banyak karyawan yang menyepelekan keamanannya sehingga menimbulkan potensi kecelakaan kerja
2. Perusahaan selalu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, agar

karyawan merasa nyaman dan bekerja lebih optimal dan produktif.

3. Meningkatkan kualitas program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai kebutuhan perusahaan dan menimbulkan rasa puas pada karyawannya.
4. Peneliti lanjutan diharapkan menambahkan/mencari faktor-faktor lain yang memiliki potensi kecelakaan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus (1989), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Ahmad Tohardi (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- A.M. Sugeng Budiono (2003), *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____ (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto S, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri (1993), *Manajemen Produksi*, Edisi Ketiga, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arifin (2011), *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bambang Kussrianto (1991), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, Hal. 122.
- Boby Shianto Sia (2013), *Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Universitas Kristen Petra Surabaya
- Budiyono, Amirullah Haris (2004), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Daryanto, (2010), *Media pembelajaran*, Yogyakarta : Gava Media.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gay dan Diehl (1992), *Research Methods for Business and Management*, New York: MacMillan Publishing Company.
- Gomes, Fautisno Cardoso (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, H. Imam, (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Handoko (1993), *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta: BPFE.
- _____ (2005), *Manajemen*. BPFE : Yogyakarta
- _____ (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4), (1997), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Heinrich, H.W, (1959), *Industrial Prevention: A Safety management Approach*, New York: McGraw-Hill Inc
- Hindarto P. (2007), *Inspirasi Desain Rumah Indah*, Jakarta : Andi Publisher
- Jay Heizer dan Berry Render (2009), *Manajemen Operasi*, Edisi 9 Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Kartika Legawati (2014), *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agriindustri di Duri*. JOM Fisip Vol. 1 No. 2
- Khoiriyah, Lilik (2009), *Jurnal Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Fakultas, Surakarta.
- Malthis R.I dan John H. Jackson, (2002), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Manulang (2006), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi revisi, Cetakan: 7, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mardiana (2005), *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Marwanto (2010), *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Manufaktur*, Vol. 6 No. 1
- Moenir A.S, (1987); *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Reza Maulana, Djahur Hamid dan Muhammad Djudi (2015), *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Vol. 13 No. 2

- Nitisemito, Alex S, (2005), *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi: 5, Cetakan: 14, Ghalia Indonesia, Jakarta
- _____ (2008), *Manajemen Personalia*. Edisi Indonesia.
- Paramitha dan Wijayanto (2012), *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang*, Vol. 1 No. 1
- Putera dan Harini (2017), *Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT. Hanei Indonesia.*, Volume 3 Nomor 1, Bogor : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda.
- Ridha Putri, Machasin, Chairul Amsal (2015), *Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Keselamatan Kerja PT. Indah Kiat Pulp and Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak*. Vol. 2 No. 1
- Ridley, (2008), *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Ikhtisar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Samsul Maarif dan Widodo Hariyono (2017), *Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Welder di PT. Gunanusa Utama Fabricfactors Kabupaten Serang*.
- Santoso, Gempur (2004), *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, prestasi Pustaka Jakarta
- Sarwoto, (2005), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Rafika Aditama
- _____ (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran U. dan Bougie R, (2013) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, Edisi: 6, Wiley, New York.
- Shariff, S.M, (2007), *Occupational Safety and Health Management*, University Publication Centre (UPENA), Malaysia: Universiti Teknologi MARA.
- Siagian, Sondang P, (2004), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- _____ (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Simanjuntak, Payaman J. (1994), *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binama Presindo.
- Siregar, Sumiati (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru*. JOM Fekon Vol. 1 No. 2
- Siswowardojo Widodo, (2003). *Norma Perlindungan Ketenaga Kerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta
- Sora (2015), *Pengertian Populasi dan Sampel Serta Teknik Sampling*, diperoleh pada 16 Maret di: <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling.html> diunduh tanggal 30 Maret 2020 jam 15.14
- Subagyo, Pangestu (2000), *Manajemen Operasi*. Edisi pertama. BPFE : Yogyakarta
- Sugarda, Indri Santiasih, dan Anda I. J (2014), *Analisa Pengaruh Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Terhadap Allowence Proses Kerja Pemoangan Kayu (Study Kasus : PT. PAL Indonesia*. Vol. 9 No.3
- Sumanjuntak, Nanda (2016), *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekan Baru*. Vol. 3 No. 2
- Sumarwan (2003), *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Suma'mur PK, (1967), *Hiegien perusahaan dan keselamatam kerja*. Jakarta : CV Agung Seto.
- _____ (1989), *Hiegien perusahaan dan keselamatam kerja*. Jakarta : CV Agung Seto.
- _____ (1996), *Hiegien perusahaan dan keselamatam kerja*. Jakarta : CV Agung Seto.
- _____ (2009), *Hiegien perusahaan dan keselamatam kerja*. Jakarta : CV Agung Seto.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo, (2002), *Pengantar Bisnis Modern*, Penerbit Liberty: Yogyakarta
- Tampubolon, Lettyzia Juliaudrey (2015). *Evektifitas Pengawasan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3. Kebijakan dan Manjemen Publik*. Vol. 3 No. 3
- Tarwaka, (2012), *Dasar-dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press.
- Tasliman (1993), *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Yogyakarta: Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Tofan A.E.P dan Yudi A. (2016), *Gambaran Penggunaan Alat Pelindung Diri Pekerja Bongkar Muat Petikemas PT. X Surabaya*. Jurnal Industrial hygiene an Occupational Health. Vol. No.1

Uma dan Sekaran (2003), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Utami, C.W. (2012), *Suasana Toko Dalam Mendiptakan Emosi dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian*. Jurnal Profit. Vol. 6 No.1

Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

William J. Stevenson dan Sum Chee Chuong (2014), *Manajemen Operasi :Perspective Asia*, Buku 1 Edisi 9, Jakarta: Salemba Empat

Zulian Yamit (2010), *Manajemen Kualitas Produk & Jasa*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Ekonisia.

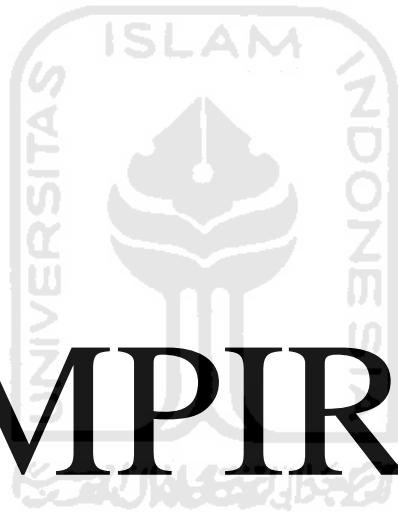
Daftar Pustaka Online

Sorot KulonProgo (06 Oktober 2017) Kecelakaan Kerja PT. ADP
<http://kulonprogo.sorot.co/berita-5051-beban-terlalu-berat-truk-mixer-terguling.html>

Blogger Cintia (24 Desember 2013) *Makalah Keselamatan Kerja*. Diunduh pada
http://blogger-cintia.blogspot.com/2013/12/makalah-keselamatan-kerja_53.html?=1

Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Nomor : PER -05/MEN/1996 tentang Sistem manajemen Keselamatan Kerja. Diunduh pada
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jdih.kemnaker.go.id/data_wirata/1997-1-2.pdf&ved=2ahUKEwj26prOuq2kAhWO6nMBHfaqBjAQFjAEegQICRAB&usg=AOvVawOHmhOYNFNLVU-H5abqZP7N

Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Diunduh pada
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_32.pdf&ved=2ahUKEwjDk9CZu63kAhVv_XMBHdRgAIYQFjAdegQIBBAB&usg=AOvVaw1VRIEN1d_EW7DD9Ej5ijgw



LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat permohonan Pengisian Kuesioner

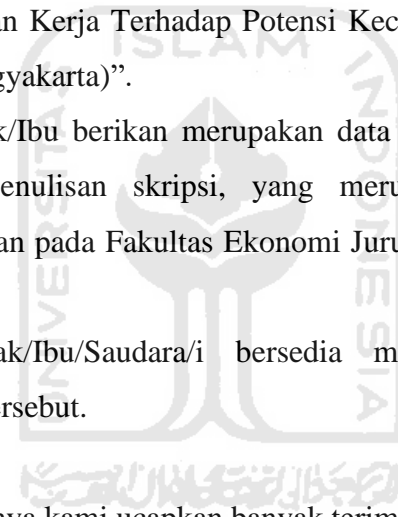
Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. ADP Bantul

Di tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. ADP Bantul untuk dapat meluangkan waktunya menjawab pertanyaan yang terlampir dengan judul penelitian “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sistem Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja di PT. Aneka Dharma Persada Bantul, Yogyakarta)”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan data yang sangat kami perlukan dalam penelitian untuk penulisan skripsi, yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Juni 2020

Hormat Saya

Firman Dwi Sumarna

Lampiran 2: Daftar Pertanyaan Kuesioner

Kuesioner Penelitian Dengan Judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Studi Pada PT. ADP (Aneka Dharma Persada) Kabupaten Bantul Kota Yogyakarta”

1. Nama :(bila tidak keberatan)
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :th
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :Tahun

Jawaban diberi tanda *checklist* atau centang (√) bagi setiap pertanyaan pilihan

Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan berkualitas baik					
2	Program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh pemerintah maupun organisasi internasional					
3	Program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat bermanfaat bagi karyawan					
4	Kelengkapan alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan sudah sangat menunjang dan baik adanya					
5	Kelengkapan alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan sudah sangat menunjang dan baik adanya					

Sistem Pengawasan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Perusahaan sudah melaksanakan pengawasan kepada semua karyawannya yang bekerja agar bekerja dengan baik					
2	Perusahaan dengan konsisten selalu melakukan pengawasan dengan ketat pada semua karyawannya					
3	Menurut saya, pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah efektif					
4	Dalam memberikan pengawasan, perusahaan tidak melakukan pandang bulu pada setiap divisi pekerjaan					
5	Perusahaan memberikan sanksi dengan tegas kepada setiap karyawan yang bekerja dengan tidak benar atau tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Suasana pekerjaan yang ada di perusahaan cukup nyaman					
2	Fasilitas penunjang pekerjaan tersedia dengan baik					
3	Keamanan dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan dijamin oleh perusahaan					
4	Terjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan					
5	Terjalin komunikasi yang lancar antar sesama karyawan					

Potensi Kecelakaan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Perusahaan telah melakukan berbagai upaya guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja bagi karyawan					
2	Frekuensi terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan perusahaan cukup rendah					
3	Perusahaan melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja sehingga meminimalkan kerugian baik material/nonmaterial					
4	Peluang karyawan terkena risiko kecelakaan kerja rendah dikarenakan perusahaan telah menerapkan program keselamatan kerja dengan baik					
5	Tingkat keparahan kecelakaan kerja di perusahaan cukup rendah dikarenakan setiap karyawan telah melaksanakan dan mentaati program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

Lampiran 3: Daftar Jumlah Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	1	35 tahun	3	6 tahun
2	1	35 tahun	3	13 tahun
3	1	35 tahun	3	17 tahun
4	1	47 tahun	2	17 tahun
5	1	47 tahun	3	13 tahun
6	1	35 tahun	3	6 tahun
7	1	47 tahun	3	13 tahun
8	2	26 tahun	3	6 tahun
9	1	35 tahun	3	6 tahun
10	1	35 tahun	3	13 tahun
11	1	47 tahun	4	17 tahun
12	1	47 tahun	4	13 tahun
13	1	47 tahun	2	13 tahun
14	1	52 tahun	4	6 tahun
15	1	47 tahun	2	17 tahun
16	1	26 tahun	4	6 tahun
17	2	35 tahun	3	6 tahun
18	1	35 tahun	3	17 tahun
19	1	47 tahun	3	6 tahun
20	1	35 tahun	2	17 tahun
21	1	35 tahun	4	6 tahun
22	1	52 tahun	3	6 tahun
23	1	35 tahun	3	13 tahun
24	1	35 tahun	4	6 tahun
25	1	52 tahun	3	6 tahun
26	1	35 tahun	3	6 tahun
27	1	35 tahun	2	6 tahun
28	2	26 tahun	3	6 tahun
29	2	47 tahun	2	17 tahun
30	1	47 tahun	2	6 tahun
31	1	47 tahun	3	17 tahun
32	1	47 tahun	3	6 tahun
33	1	47 tahun	2	1 tahun
34	1	52 tahun	4	6 tahun
35	1	47 tahun	4	6 tahun
36	1	35 tahun	3	6 tahun
37	1	35 tahun	3	17 tahun
38	2	35 tahun	3	6 tahun
39	1	35 tahun	3	6 tahun
40	1	35 tahun	3	6 tahun
41	1	35 tahun	3	13 tahun
42	1	47 tahun	4	13 tahun
43	1	47 tahun	3	13 tahun
44	1	47 tahun	1	6 tahun
45	1	35 tahun	3	17 tahun
46	1	35 tahun	3	6 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
47	1	35 tahun	3	6 tahun
48	1	35 tahun	3	6 tahun
49	2	35 tahun	3	13 tahun
50	1	47 tahun	3	13 tahun
51	1	52 tahun	3	6 tahun
52	1	35 tahun	3	17 tahun
53	1	47 tahun	3	6 tahun
54	1	47 tahun	4	13 tahun
55	1	47 tahun	2	13 tahun
56	2	35 tahun	4	6 tahun
57	1	47 tahun	1	17 tahun
58	1	26 tahun	2	6 tahun
59	1	35 tahun	2	6 tahun
60	1	52 tahun	3	17 tahun
61	1	47 tahun	3	6 tahun
62	2	35 tahun	2	6 tahun
63	1	35 tahun	4	6 tahun
64	1	35 tahun	3	13 tahun
65	1	35 tahun	3	13 tahun
66	1	35 tahun	3	6 tahun
67	1	35 tahun	3	17 tahun
68	2	35 tahun	3	6 tahun
69	1	26 tahun	3	6 tahun
70	1	47 tahun	2	17 tahun
71	1	47 tahun	3	6 tahun
72	1	35 tahun	3	6 tahun
73	1	35 tahun	3	6 tahun

Keterangan:

- Jenis Kelamin= 1: Laki-laki, 2: Perempuan

- Pendidikan= 1: SD, 2: SMP, 3: SMA, 4: SARJANA

Lampiran 4: Data Hasil Penelitian.

No	Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)							Sistem Pengawasan (X2)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Rata2
1	4	5	4	4	4	21	4,20	4	5	4	4	4	21	4,20
2	4	5	4	4	4	21	4,20	4	5	4	4	5	22	4,40
3	4	4	3	3	3	17	3,40	5	4	5	4	4	22	4,40
4	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	25	5,00
5	5	4	5	4	4	22	4,40	5	5	4	5	5	24	4,80
6	4	5	4	5	4	22	4,40	4	3	4	3	4	18	3,60
7	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	3	4	3	18	3,60
8	3	3	3	3	3	15	3,00	4	3	4	3	4	18	3,60
9	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
10	4	4	4	4	4	20	4,00	5	5	5	5	5	25	5,00
11	4	3	3	3	3	16	3,20	5	4	4	4	5	22	4,40
12	4	4	4	4	4	20	4,00	5	5	4	5	4	23	4,60
13	4	4	3	3	3	17	3,40	5	5	5	4	5	24	4,80
14	5	5	5	4	4	23	4,60	5	5	5	5	5	25	5,00
15	3	3	3	3	3	15	3,00	5	4	4	4	4	21	4,20
16	4	4	4	4	4	20	4,00	4	5	4	4	4	21	4,20
17	4	3	4	3	3	17	3,40	5	5	5	4	4	23	4,60
18	4	4	4	3	3	18	3,60	5	4	5	4	4	22	4,40
19	4	4	4	4	4	20	4,00	5	4	4	4	4	21	4,20
20	5	5	5	4	4	23	4,60	5	5	5	5	5	25	5,00
21	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	5	4	4	21	4,20
22	4	3	3	3	3	16	3,20	5	4	5	4	4	22	4,40
23	5	5	5	5	4	24	4,80	5	5	5	5	5	25	5,00
24	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
25	5	5	4	4	4	22	4,40	5	4	4	4	4	21	4,20
26	5	5	5	5	5	25	5,00	5	4	5	4	5	23	4,60
27	5	5	5	5	5	25	5,00	4	5	4	5	4	22	4,40
28	4	4	4	4	4	20	4,00	5	5	5	5	5	25	5,00
29	5	5	5	5	4	24	4,80	5	5	5	5	5	25	5,00
30	3	3	3	1	2	12	2,40	5	5	4	5	4	23	4,60
31	3	3	1	1	2	10	2,00	5	4	5	4	4	22	4,40
32	4	4	4	4	4	20	4,00	5	5	5	5	5	25	5,00
33	5	5	4	4	4	22	4,40	5	4	5	4	4	22	4,40
34	4	4	4	4	4	20	4,00	5	5	4	5	4	23	4,60
35	4	5	4	5	4	22	4,40	5	5	4	5	5	24	4,80
36	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
37	5	4	5	4	4	22	4,40	5	5	4	5	5	24	4,80
38	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	3	4	4	19	3,80
39	4	3	4	3	3	17	3,40	4	4	4	4	4	20	4,00
40	4	5	4	4	4	21	4,20	4	4	4	4	4	20	4,00
41	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
42	4	5	5	3	3	20	4,00	4	5	4	5	4	22	4,40
43	5	4	4	4	4	21	4,20	5	4	5	4	4	22	4,40
44	5	4	5	4	3	21	4,20	4	3	4	3	4	18	3,60

No	Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)							Sistem Pengawasan (X2)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Rata2
45	4	4	4	4	4	20	4,00	5	3	3	3	3	17	3,40
46	5	5	4	4	4	22	4,40	5	5	5	5	5	25	5,00
47	4	4	3	4	4	19	3,80	5	5	5	3	3	21	4,20
48	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	3	19	3,80
49	4	4	4	4	3	19	3,80	5	4	4	4	5	22	4,40
50	5	4	5	4	3	21	4,20	4	4	5	4	4	21	4,20
51	3	3	3	3	3	15	3,00	5	4	4	4	4	21	4,20
52	4	4	4	4	4	20	4,00	4	5	4	4	4	21	4,20
53	4	3	4	3	3	17	3,40	5	5	5	4	4	23	4,60
54	4	4	4	3	3	18	3,60	5	4	5	4	4	22	4,40
55	4	4	4	4	4	20	4,00	5	4	4	4	4	21	4,20
56	5	5	5	4	4	23	4,60	5	5	5	5	5	25	5,00
57	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	5	4	4	21	4,20
58	4	3	3	3	3	16	3,20	5	4	5	4	4	22	4,40
59	5	5	5	5	4	24	4,80	5	5	5	5	5	25	5,00
60	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
61	5	5	4	4	4	22	4,40	5	4	4	4	4	21	4,20
62	5	5	5	5	5	25	5,00	5	4	5	4	5	23	4,60
63	5	5	5	5	5	25	5,00	4	5	4	5	4	22	4,40
64	4	4	4	4	4	20	4,00	5	5	5	5	5	25	5,00
65	5	5	5	5	4	24	4,80	5	5	5	5	5	25	5,00
66	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
67	5	4	5	4	4	22	4,40	5	5	4	5	5	24	4,80
68	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	3	4	4	19	3,80
69	4	3	4	3	3	17	3,40	4	4	4	4	4	20	4,00
70	4	5	4	4	4	21	4,20	4	4	4	4	4	20	4,00
71	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
72	4	5	5	3	3	20	4,00	4	5	4	5	4	22	4,40
73	5	4	4	4	4	21	4,20	5	4	5	4	4	22	4,40

No	Lingkungan Kerja (X3)							Potensi Kecelakaan Kerja (Y)						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	Rata2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total	Rata2
1	4	4	4	4	3	19	3,80	5	4	5	5	4	23	4,60
2	5	4	4	4	4	21	4,20	5	5	5	4	5	24	4,80
3	4	5	4	5	4	22	4,40	4	4	4	5	4	21	4,20
4	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	25	5,00
5	5	5	4	4	4	22	4,40	5	4	5	4	4	22	4,40
6	5	4	5	4	4	22	4,40	5	4	4	4	5	22	4,40
7	5	4	4	4	4	21	4,20	5	4	3	3	5	20	4,00
8	4	4	3	3	3	17	3,40	4	4	3	3	4	18	3,60
9	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
10	5	5	5	5	5	25	5,00	4	4	4	4	4	20	4,00
11	4	4	3	3	3	17	3,40	4	3	4	3	4	18	3,60
12	5	5	5	5	4	24	4,80	4	4	5	5	4	22	4,40
13	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
14	5	5	4	4	4	22	4,40	4	4	5	4	4	21	4,20
15	4	5	4	5	5	23	4,60	4	4	4	4	4	20	4,00
16	5	4	5	4	4	22	4,40	5	4	4	4	5	22	4,40
17	5	5	5	4	4	23	4,60	5	4	4	4	5	22	4,40
18	4	5	4	5	4	22	4,40	4	4	5	4	4	21	4,20
19	5	5	5	4	4	23	4,60	4	4	5	4	4	21	4,20
20	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	25	5,00
21	5	4	5	4	4	22	4,40	4	4	4	4	4	20	4,00
22	4	3	3	3	3	16	3,20	4	4	4	3	4	19	3,80
23	3	1	3	1	2	10	2,00	5	4	4	4	5	22	4,40
24	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
25	4	4	4	4	3	19	3,80	5	5	4	4	5	23	4,60
26	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	5	5	4	22	4,40
27	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	25	5,00
28	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	3	19	3,80
29	4	5	4	5	5	23	4,60	5	5	4	4	5	23	4,60
30	4	5	4	5	5	23	4,60	4	4	4	4	4	20	4,00
31	4	4	4	4	4	20	4,00	5	4	4	4	4	21	4,20
32	4	5	4	5	4	22	4,40	5	4	4	4	5	22	4,40
33	4	3	4	3	3	17	3,40	4	4	4	4	4	20	4,00
34	3	4	3	4	4	18	3,60	4	4	4	4	3	19	3,80
35	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
36	3	3	1	1	1	9	1,80	4	4	4	4	4	20	4,00
37	4	3	4	3	3	17	3,40	4	4	4	4	4	20	4,00
38	4	3	4	4	4	19	3,80	3	4	3	4	3	17	3,40
39	5	5	5	5	5	25	5,00	4	4	4	4	4	20	4,00
40	5	4	4	4	4	21	4,20	4	4	4	4	4	20	4,00
41	5	4	4	4	4	21	4,20	4	4	4	4	4	20	4,00
42	5	5	5	5	5	25	5,00	5	4	4	4	5	22	4,40
43	4	4	3	4	4	19	3,80	4	3	4	4	4	19	3,80
44	5	4	3	4	4	20	4,00	4	4	3	3	4	18	3,60

No	Lingkungan Kerja (X3)							Potensi Kecelakaan Kerja (Y)						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	Rata2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total	Rata2
45	5	4	5	4	3	21	4,20	4	4	4	4	4	20	4,00
46	4	4	4	4	4	20	4,00	5	4	5	5	5	24	4,80
47	4	5	4	5	5	23	4,60	4	3	4	4	4	19	3,80
48	5	4	4	4	4	21	4,20	4	4	5	4	4	21	4,20
49	5	5	5	4	4	23	4,60	5	4	5	4	5	23	4,60
50	5	5	4	5	4	23	4,60	4	3	4	3	4	18	3,60
51	4	5	4	5	5	23	4,60	4	4	4	4	4	20	4,00
52	5	4	5	4	4	22	4,40	5	4	4	4	5	22	4,40
53	5	5	5	4	4	23	4,60	5	4	4	4	5	22	4,40
54	4	5	4	5	4	22	4,40	4	4	5	4	4	21	4,20
55	5	5	5	4	4	23	4,60	4	4	5	4	4	21	4,20
56	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	25	5,00
57	5	4	5	4	4	22	4,40	4	4	4	4	4	20	4,00
58	4	3	3	3	3	16	3,20	4	4	4	3	4	19	3,80
59	3	1	3	1	2	10	2,00	5	4	4	4	5	22	4,40
60	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
61	4	4	4	4	3	19	3,80	5	5	4	4	5	23	4,60
62	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	5	5	4	22	4,40
63	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	25	5,00
64	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	3	19	3,80
65	4	5	4	5	5	23	4,60	5	5	4	4	5	23	4,60
66	3	3	1	1	1	9	1,80	4	4	4	4	4	20	4,00
67	4	3	4	3	3	17	3,40	4	4	4	4	4	20	4,00
68	4	3	4	4	4	19	3,80	3	4	3	4	3	17	3,40
69	5	5	5	5	5	25	5,00	4	4	4	4	4	20	4,00
70	5	4	4	4	4	21	4,20	4	4	4	4	4	20	4,00
71	5	4	4	4	4	21	4,20	4	4	4	4	4	20	4,00
72	5	5	5	5	5	25	5,00	5	4	4	4	5	22	4,40
73	4	4	3	4	4	19	3,80	4	3	4	4	4	19	3,80

Lampiran 5: Ringkasan Data Penelitian

Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	64	87.7	87.7	87.7
	Perempuan	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 30 tahun	5	6.8	6.8	6.8
	31-40 tahun	36	49.3	49.3	56.2
	41-40 tahun	26	35.6	35.6	91.8
	Di atas 50 tahun	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	2	2.7	2.7	2.7
SMP	13	17.8	17.8	20.5
Valid SMU	46	63.0	63.0	83.6
Sarjana	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5-10 tahun	41	56.2	56.2	56.2
Valid 11-15 tahun	18	24.7	24.7	80.8
Lebih dari 15 tahun	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 6: Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	X15
X11	Pearson Correlation	1	.637**	.758**	.648**	.567**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X12	Pearson Correlation	.637**	1	.644**	.698**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X13	Pearson Correlation	.758**	.644**	1	.692**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X14	Pearson Correlation	.648**	.698**	.692**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
X15	Pearson Correlation	.567**	.652**	.575**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73
ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	Pearson Correlation	.828**	.846**	.855**	.916**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73

		Correlations	
		ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	
X11	Pearson Correlation	.828	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	
X12	Pearson Correlation	.846**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	
X13	Pearson Correlation	.855**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	
X14	Pearson Correlation	.916**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	
X15	Pearson Correlation	.854**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
	Pearson Correlation	1**
ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	Sig. (2-tailed)	
	N	73

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

Reliability

Scale: ALL variabels

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25
X21	Pearson Correlation	1	.291*	.513**	.319**	.435**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.006	.000
	N	73	73	73	73	73
X22	Pearson Correlation	.291*	1	.304**	.800**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.012		.009	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X23	Pearson Correlation	.513**	.304**	1	.243*	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.038	.000
	N	73	73	73	73	73
X24	Pearson Correlation	.319**	.800**	.243*	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.038		.000
	N	73	73	73	73	73
X25	Pearson Correlation	.435**	.496**	.425**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73
SistemPengawasanX2	Pearson Correlation	.665**	.789**	.667**	.807**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73

Correlations

		SistemPengawasanX2
X21	Pearson Correlation	.665
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X22	Pearson Correlation	.789*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X23	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X24	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X25	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
SistemPengawasanX2	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	73

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

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

Reliability

Scale: ALL variabels

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35
X31	Pearson Correlation	1	.567**	.754**	.543**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X32	Pearson Correlation	.567**	1	.562**	.857**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X33	Pearson Correlation	.754**	.562**	1	.684**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X34	Pearson Correlation	.543**	.857**	.684**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
X35	Pearson Correlation	.552**	.754**	.694**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73
LingkunganKerjaX3	Pearson Correlation	.757**	.873**	.841**	.938**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73

Correlations

		LingkunganKerjaX3
X31	Pearson Correlation	.757
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X32	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X33	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X34	Pearson Correlation	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X35	Pearson Correlation	.915**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
	Pearson Correlation	1**
LingkunganKerjaX3	Sig. (2-tailed)	
	N	73

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

Reliability

Scale: ALL variabelS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
Y11	Pearson Correlation	1	.487**	.309**	.248*	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.035	.000
	N	73	73	73	73	73
Y12	Pearson Correlation	.487**	1	.285*	.417**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y13	Pearson Correlation	.309**	.285*	1	.628**	.248*
	Sig. (2-tailed)	.008	.014		.000	.035
	N	73	73	73	73	73
Y14	Pearson Correlation	.248*	.417**	.628**	1	.196
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000		.096
	N	73	73	73	73	73
Y15	Pearson Correlation	.877**	.472**	.248*	.196	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.096	
	N	73	73	73	73	73
PotensiKecelakaanKerjaY	Pearson Correlation	.812**	.707**	.680**	.669**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73

Correlations

		PotensiKecelakaanKerjaY
Y11	Pearson Correlation	.812
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
Y12	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
Y13	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
Y14	Pearson Correlation	.669*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
Y15	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
PotensiKecelakaanKerjaY	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	73

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

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

Reliability

Scale: ALL variabels

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

Lampiran 7: Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	73	2.00	5.00	4.02	.582
SistemPengawasanX2	73	3.40	5.00	4.38	.419
LingkunganKerjaX3	73	1.80	5.00	4.13	.718
PotensiKecelakaanKerjaY	73	3.40	5.00	4.18	.379
Valid N (listwise)	73				

Statistics

	ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	SistemPengawasanX2	LingkunganKerjaX3	PotensiKecelakaanKerjaY
N	Valid 73 Missing 0	Valid 73 Missing 0	Valid 73 Missing 0	Valid 73 Missing 0

ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,80-2,59	2	2.7	2.7	2.7
2,60-3,39	6	8.2	8.2	11.0
3,40-4,19	36	49.3	49.3	60.3
4,20-5,00	29	39.7	39.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

SistemPengawasanX2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,40-4,19	19	26.0	26.0	26.0
4,20-5,00	54	74.0	74.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

LingkunganKerjaX3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,80-2,59	4	5.5	5.5	5.5
2,60-3,39	2	2.7	2.7	8.2
3,40-4,19	25	34.2	34.2	42.5
4,20-5,00	42	57.5	57.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

PotensiKecelakaanKerjaY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,40-4,19	38	52.1	52.1
Valid	4,20-5,00	35	47.9	100.0
Total		73	100.0	



Lampiran 8: Hasil Pengujian Asumsi Klasik.

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28929921
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negatif	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.712
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	.918	1.089
	SistemPengawasanX2	.916	1.091
	LingkunganKerjaX3	.995	1.005

a. Dependent variabel: PotensiKecelakaanKerjaY

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	.044	.038	.143	1.168	.247
	SistemPengawasanX2	.036	.052	.085	.691	.492
	LingkunganKerjaX3	-.026	.029	-.104	-.882	.381

a. Dependent variabel: Abs_Resid

Lampiran 9 : Hasil Pengujian Linier Berganda

variabels Entered/Removed^a

Model	variabels Entered	variabels Removed	Method
1	LingkunganKerjaX3, ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1, SistemPengawasanX2 ^b	.	Enter

a. Dependent variabel: PotensiKecelakaanKerjaY

b. All requested variabels entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.393	.29552

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaX3,
ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1, SistemPengawasanX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.339	3	1.446	16.561	.000 ^b
	Residual	6.026	69	.087		
	Total	10.365	72			

a. Dependent variabel: PotensiKecelakaanKerjaY

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaX3, ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1,
SistemPengawasanX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.256	.435		2.887	.005
	ProgramKeselamatanDanKesehatanKerjaX1	.256	.062	.393	4.106	.000
	SistemPengawasanX2	.270	.087	.298	3.104	.003
	LingkunganKerjaX3	.173	.049	.327	3.548	.001

a. Dependent variabel: PotensiKecelakaanKerjaY