

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH TEKNIS, PROSEDUR DAN MANUSIA DALAM PROGRAM KESELAMATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PERILAKU SELAMAT

(Studi Kasus Tenaga kontrak Perawatan Peralatan Produksi PT. Pertamina (Persero)
RU V Balikpapan)



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

JOKO PITOYO

NIM: 018522421

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2013

ABSTRACT

**The Impact of Technic, Procedure and People in Safety Program on
Motivation of Safety Behavior
(Case Study of Employee Contract Production Equipment Maintenance
PT.Pertamina (Persero) RU V Balikpapan)**

**JOKO PITOYO
UNIVERSITAS TERBUKA
jpitoyobpp@gmail.com**

Key word: Safety Behavior, Safety Culture, Motivation, Two Factor Theory Herzberg, hygiene, motivator, Maslow Theory, Case Study Contract Employee.

The research is a case study with descriptive statistical approach to describe the phenomenon that is formulated by statement: The impact of Safety Programs (technic, procedure and people) to motivate employee's safety behavior.

The analysis sub-variables technical, procedures, and human with Weighted Mean Score method shows very good condition in employee perceptions, by score higher than 80 %

Hypotheses H1, H2 and H3 indicate that all sub variable, technical, procedures and human there are positive influence and strong enough relationship to safety behavior motivation, the range of product moment correlation (0.40 to 0.59) by the meaning of the correlation is quite high, with significance 0.000, below 5 % or 0.05.

Hypothesis H4, safety program technic, procedure and human are implemented simultantly give positive influence and strong relationship to motivate safety behavior. It can be seen from the correlation "r" value for 0.652. In the scale of product moment correlation score is in the range 0.60 to 0.79, it means strong relationship between safety program and motivation to behave safety. "t" score 26,896 with significance 0.000 which is below the significance limit 5 % or 0.05.

Based on Herzberg's two-factor theory: The company has been well managed hygiene factors and motivator factor but hygiene factor managed better than motivator factor.

ABSTRAK**Pengaruh Teknis, Prosedur dan Manusia Dalam Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Perilaku Selamat (Studi Kasus Karyawan Kontrak Perawatan Peralatan Produksi PT. Pertamina Persero RU V Balikpapan)**

JOKO PITOYO
UNIVERSITAS TERBUKA
jpitoyobpp@gmail.com

Kata Kunci : Motivasi, keselamatan kerja, motivasi, dua faktor herzberg, hygiene, motivator, aplikasi teori maslow, studi kasus karyawan kontrak

Tahapan yang penting dalam pengelolaan SDM adalah pembinaan dan pemeliharaan SDM, karena ini menyangkut unsur rasa aman, keselamatan & kesehatan. Masalah ini menjadi penting karena berhubungan dengan motivasi dalam kerja yang berujung pada kualitas dan produktifitas organisasi. Penelitian ini berkaitan dengan pemeliharaan karyawan khususnya dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan rasa aman dalam bekerja.

Hasil analisa menunjukkan bahwa semua sub variabel terdiri dari program teknis, prosedur, manusia dan variabel motivasi dengan metode Weighted Mean Score menunjukkan kondisi sangat baik dalam persepsi karyawan dengan skore 80 %.

Hipotesis H1, H2 dan H3 menunjukkan bahwa program teknis, prosedur dan manusia mempunyai pengaruh positif dan hubungan cukup kuat untuk memberikan pengaruh motivasi perilaku selamat dengan nilai r pada rentang korelasi product moment (0,40 – 0,59) dengan pemaknaan korelasi cukup tinggi. dengan signifikansi 0.000, dibawah 5 % atau 0.05. Hipotesis.

Hipotesis H4, ada pengaruh positif dan hubungan yang kuat dalam mendorong munculnya motivasi perilaku selamat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi r sebesar 0.652 berada pada rentang korelasi product moment dengan pemaknaan kuat pada rentang (0,60 – 0,79), dan t sebesar 26.896 dengan signifikansi 0.000 yaitu dibawah 5 % atau 0.05.

Berdasarkan Teori dua faktor Herzberg : Perusahaan telah mengelola faktor hygiene dan dan motivator dengan sangat baik namun hygiene sebagai faktor dissatisfied dikelola sedikit lebih baik dibandingkan motivator faktor.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul :

PENGARUH TEKNIS, PROSEDUR DAN MANUSIA DALAM PROGRAM KESELAMATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PERILAKU SELAMAT (Studi Kasus Tenaga Kontrak Peawatan Alat Produksi PT. Pertamina (Persero) RU V Balikpapan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 25 Desember 2013

Yang Menyatakan



(JOKO PITOYO)

NIM 018522421

LEMBAR PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

JUDUL TAPM :
PENGARUH TEKNIS, PROSEDUR DAN MANUSIA DALAM
PROGRAM K3 TERHADAP MOTIVASI PERILAKU SELAMAT
(Studi Kasus Tenaga Kontrak Perawatan Alat Produksi PT. Pertamina
(Persero) RU V Balikpapan)

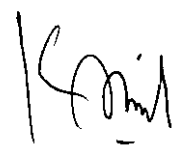
PENYUSUN TAPM : JOKO PITOYO
NIM : 018522421
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
HARI/TANGGAL : MINGGU, 29 DESEMBER 2013

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si
NIP : 19681107 199802 2001



Dr. Kurniawati
NIDN : 0316097001

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi/ Manajemen


Sucrati, M.Sc, Ph.D
NIP : 19520213 198503 2 001


Maya Maria, SE, MM
NIP : 197205 01 199903 2 003

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

NAMA : JOKO PITOYO
 NIM : 018522421
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
 JUDUL TAPM :
 PENGARUH TEKNIS, PROSEDUR DAN MANUSIA DALAM
 PROGRAM KESELAMATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
 PERILAKU SELAMAT (Studi Kasus Tenaga Kontrak Perawatan Alat
 Produksi PT. Pertamina (Persero) RU V Balikpapan)

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program
 Pascasarjana Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 29 Desember 2013

Waktu : 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

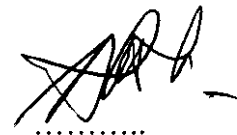
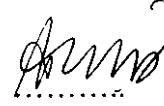
PANITIA PENGUJI TAPM:

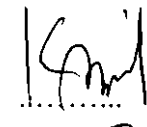
Ketua Komisi Penguji : Ir. Adi Winata, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Dewi Hanggraeni, SE., MBA

Pembimbing I : Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si

Pembimbing II : Dr. Kurniawati



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkah dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Teknis, Prosedur dan Manusia dalam Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Perilaku Selamat”. Tesis ini merupakan studi kasus terhadap karyawan kontrak perawatan peralatan produksi di PT. Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana UPBJJ-UT Jakarta.

Penulis menyadari bahwa banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak mulai dari perkuliahan, penyusunan proposal sampai dengan terselesainya TAPM ini, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Ir. Adi Winata, M.Si selaku Kepala UT UPBJJ-Jakarta Penyelenggara Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka;
3. Ibu Dr. Taufani C. Kurniatun Msi, selaku Pembimbing 1 yang telah menyediakan tenaga pikiran dan terutama waktu untuk mengarahkan dalam penyusunan TAPM;
4. Ibu Dr. Kurniawati selaku Pembimbing 2 yang telah menyediakan tenaga, pikiran dan terutama waktu untuk mengarahkan dalam penyusunan TAPM;

5. Ibu Dr. Dewi Hanggraini SE. MBA., selaku penguji ahli yang telah memberikan saran dan masukan untuk menyempurnakan TAPM;
6. Bpk Ir. Adi Winata M.Si., selaku Ketua Komisi Penguji;
7. Ibu Maya Maria, SE, MM selaku Kabid Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana;
8. Istri tercinta Dra. Dwi Puji Lestariningsih serta anak-anakku Hasna, Faiz dan Hashfi yang telah memberikan dukungan moril yang tiada terhingga;
9. Serta teman-teman Program Magister Manajemen angkatan tahun 2012-1 yang telah memberikan dorongan dalam penyelesaian TAPM ini;

Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan penyusunan karya dimasa mendatang. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pembaca, perusahaan dimana penelitian dilaksanakan dan bagi pengembangan ilmu.

Akhir kata semoga Allah SWT., berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesainya tugas ini.

Jakarta, Desember 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstract.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Bagan.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia.....	11
2. Motivasi.....	12
3. Teori Dua Faktor Herzberg.....	14
4. Keselamatan Kerja.....	15
5. Program Keselamatan Kerja.....	17
6. Perilaku Selamat.....	20
7. Model Sistem Budaya Safety.....	23
B. Kerangka Berfikir.....	24

C. Kerangka Teori.....	26
D. Definisi Operasional.....	27
E. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Lokasi dan waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Instrumen Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A Kesimpulan.....	89
B Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

- LAMPIRAN 1 UJI VALIDITAS & RELIABILITAS ALAT UKUR
- LAMPIRAN 2 UJI VALIDITAS SAMPEL
- LAMPIRAN 3 UJI RELIABILITAS SAMPEL
- LAMPIRAN 4 REGRESI SEDERHANA
- LAMPIRAN 5 KORELASI PRODUCT MOMENT
- LAMPIRAN 6 KUESIONER

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 1.2 Konsep Pemeliharaan Sumber daya Manusia.....	4
Bagan 2.3 Prosedur dan laju insiden.....	23
Bagan 2.4 Model Sistem Budaya Safety.....	24
Bagan 2.5 Kerangka Berfikir Penelitian.....	26
Bagan 2.6 Kerangka Teori.....	27
Bagan 3.1 Alur Penelitian Deskriptif.....	33
Bagan 3.2 Desain Penelitian.....	34
Bagan 4.1 Struktur Organisasi.....	53

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg.....	15
Gambar 2.2 Evolusi Safety.....	18
Gambar 2.3 Teori Domino Heinrich.....	21

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Konsep Pemeliharaan Sumber daya Manusia.....	2
Tabel 1.3 Aplikasi Teori Maslow dalam pekerjaan.....	5
Tabel 2.1 Operasionalisasi Sub Variabel Teknis.....	28
Tabel 2.2 Operasionalisasi Sub Variabel Prosedur.....	29
Tabel 2.3 Operasionalisasi Sub Variabel Manusia.....	29
Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Sub Variabel Teknis.....	37
Tabel 3.2 Operasionalisasi Sub Variabel Prosedur.....	37
Tabel 3.3 Operasionalisasi Sub Variabel Manusia.....	38
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	38
Tabel 3.5 Skala Likert.....	41
Tabel 3.6 Daftar konsultasi Weighted Mean Score.....	44
Tabel 3.7 Makna Nilai Korelasi Product Moment.....	49
Tabel 4.1 Sejarah Kilang Balikpapan.....	52
Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden Dan Lingkup Penelitian.....	60
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Kategori Umur.....	61
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Kategori Pendidikan.....	62

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Kategori Pelatihan.....	63
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Kategori Pengalaman kerja.....	63
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Jabatan.....	64
Tabel 4.8 Pembagian Analisis Kuartil.....	65
Tabel 4.9 Deskripsi WMS Program Keselamatan Kerja dan Motivasi.....	66
Tabel 4.10 Deskripsi WMS Pada Indikator Sub Variabel Teknis.....	68
Tabel 4.11 Deskripsi WMS pada indicator Prosedur.....	69
Tabel 4.12 Deskripsi WMS Pada Indikator Sub Variabel Manusia.....	71
Tabel 4.13 Deskripsi WMS Pada Indikator Variabel Motivasi.....	72
Tabel 4.14 Uji Validitas Kuesioner Sub Variabel Teknis.....	75
Tabel 4.15 Uji Validitas Kuesioner Sub Variabel Prosedur.....	76
Tabel 4.16 Uji Validitas Kuesioner Sub Variabel Manusia.....	77
Tabel 4.17 Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi.....	77
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach,s Alpha.....	79
Tabel 4.19 Uji Hipotesis H1.....	82
Tabel 4.20 Uji Hipotesis H2.....	83
Tabel 4.21 Tabel Uji Hipotesis H3.....	84
Tabel 4.22 Tabel Uji Hipotesis H4.....	85
Tabel 4.23 Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Perilaku Selamat berdasarkan Latar Belakang pendidikan.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Keusioner Penelitian.

Lampiran 2 Uji Validitas Alat Ukur

Lampiran 3 Uji validitas Sampel

Lampiran 4 Uji Reliabilitas Sampel

Lampiran 5 Pengolahan Data

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam perencanaan, pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia melalui rekrutmen, seleksi kemudian penempatan sesuai jabatannya. Pada tahap selanjutnya usaha bagaimana perusahaan melakukan pengembangan terhadap kompetensi pekerjanya agar dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas. Untuk menjaga hal tersebut perusahaan membangun sistem imbalan kerja untuk mengukur penghargaan dan kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan. Implementasi pengelolaan SDM, yang meliputi strategi, kiat dan tindakan, serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut langsung menyangkut atau mempengaruhi SDM yang bekerja untuk dan di dalam organisasi.

Tahapan yang tidak kalah penting dalam pengelolaan SDM adalah pembinaan dan pemeliharaan SDM, karena ini menyangkut masalah rasa aman dalam bekerja, keselamatan & kesehatan di lingkungan kerja. Masalah ini menjadi penting karena berhubungan dengan motivasi kerja yang berujung pada kualitas dan produktifitas organisasi.

Area of application	Major function(s) of KBS	Primary benefits
Manpower planning	Forecasting human resource demand and supply	Promotes consistency in analysis Enables rapid highlighting of discrepancies Increases cost-effectiveness of process
New staff selection	Initial screening of job applicants	Promotes consistency in process Improves screening productivity
Management development	Formative tool for self-analysis	Enables self-assessment Promotes self-improvement Improves productivity of teams
	Training course adviser	Promotes consistency in process Facilitates organizational learning with respect to development opportunities
Performance appraisal	Framework for periodic assessment of junior managers	Promotes consistency and clarity in criteria specification Increases assessment consistency
Occupational health and safety	Around-the-clock source of timely safety information	Leverages safety expertise Facilitates organizational learning

Source: adapted from Martinsons and Ramsay (1988), and Martinsons (1994)

Tabel. 1.1 Konsep Pemeliharaan Sumber daya Manusia

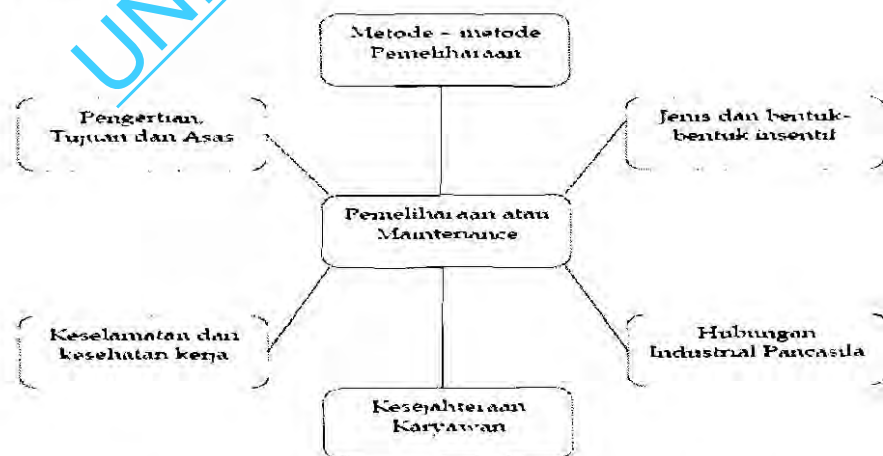
Herzberg (1950), Teori dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan factor motivasi dijelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua factor yaitu faktor pemeliharaan dan factor motivasi. Faktor motivasi merupakan motivator intrinsik yaitu dorongan dari dalam diri yang dirasakan oleh seseorang pada saat melakukan pekerjaan. Sedangkan factor pemeliharaan merupakan dorongan dari luar yang menimbulkan kepuasan pada saat pekerja melakukan pekerjaan, dorongan dari luar dapat berupa insentif, kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja.

Karyawan akan merasakan keraguan dan kekhawatiran dalam melaksanakan tugas, jika merasa tidak mendapatkan perlindungan keamanan dan keselamatan kerjanya. Sebaliknya dipihak perusahaan, bila terjadi

kecelakaan maka akan menyebabkan kerugian dan resiko berhentinya kegiatan produksi perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan,

Hal inilah yang mendorong pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja ditanamkan pada diri karyawan, bahkan perlu diberikan konsekuensi bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman seperti masker, sarung tangan, tutup mulut, dan hidung saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan ini merupakan tindakan preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.



Bagan 1.2 Implementasi Pemeliharaan SDM Martinson & Ramsey

Konsep pemeliharaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan semangat kerja, sikap, loyalitas karyawan akan menurun. Absensinya dan *turn-over* meningkat, disiplin akan menurun sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan karyawan mempunyai tujuan sbh :

- Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
- Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn-over* karyawan
- Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya
- Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan

<i>Needs levels</i>	<i>General Rewards</i>	<i>Organisational Factors</i>
1. <i>Physiological</i>	<i>Food, water, sex, sleep</i>	<i>a Pay b Pleasant working conditions c Cafeteria</i>
2. <i>Safety</i>	<i>Safety, security, stability, protection</i>	<i>a Safe working conditions b Company benefits c Job security</i>
3. <i>Social</i>	<i>Love, affection, belongingness</i>	<i>a Cohesive work group b Friendly supervision c Professional associations</i>

4. <i>Esteem</i>	<i>Growth, advancement, creativity</i>	<i>a Social recognition</i> <i>b Job title</i> <i>c High status job</i> <i>d Feedback from the job itself</i>
5. <i>Self-actualisation</i>	<i>Growth, advancement, creativity</i>	<i>a Challenging job</i> <i>b Opportunities for creativity</i> <i>c Achievement in work</i> <i>d Advancement in the organisation</i>

Tabel 1.3 Aplikasi Teori Maslow dalam Pekerjaan

Dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia pada, dalam hal pemeliharaan karyawan maka Program Keselamatan kerja diselenggarakan perusahaan sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut OHSAS 18001, (2007) Program keselamatan kerja dibuat dengan sasaran yang terukur, dan konsisten dengan kebijakann keselamatan kerja, termasuk komitmen untuk mencegah cedera dan sakit, konsisten dengan kepatuhan terhadap persyaratan lainnya yang mengikat organisasi, dan dengan peningkatan berkelanjutan.

Jadi dibuatnya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan adalah bagian dari pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga produktifitas dengan cara mencegah timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sehingga produktifitasnya perusahaan tetap terjaga, serta untuk mengurangi biaya apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Penelitian Dupont (2010) dalam *Dupont safety culture evaluation report*, untuk mencapai kinerja keselamatan yang tinggi organisasi harus melaksanakan kegiatan sesuai dengan standar yang tinggi seperti peraturan, prosedur, kriteria desain dan memastikan dipatuhinya perundang-undangan. Standar dibuat secara tertulis, wajar, dikomunikasikan, dipatuhi, dan dilaksanakan. Prosedur harus memberikan pemahaman yang jelas tentang kegiatan dan risiko terhadap para karyawan, instalasi dan lingkungan, dengan mempertimbangkan alat dan cara yang paling aman untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan dari laporan tahunan didapatkan data bahwa PT.Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. mendapatkan penghargaan jam kerja aman dari Disnakertran mulai dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2009 yang artinya pada periode tersebut tidak terjadi kecelakaan. Pada periode selanjutnya yaitu pada tahun 2010 dan 2011 penghargaan tersebut tidak dapat diraih, hal tersebut terjadi karena adanya kecelakaan kerja.

Laporan PT. Pertamina (Persero) RU V tahun 2008 didapatkan adanya program perbaikan praktek keselamatan kerja secara intensif meliputi berbagai aspek yang terbagi menjadi 3 kelompok program keselamatan kerja yaitu, program teknis, sistem dan prosedur serta program yang terkait dengan manusia. Program perbaikan keselamatan kerja yang diberi nama *Safety Improvement Implementation Program*. Program ini dijalankan menyeluruh pada karyawan Pertamina maupun karyawan kontrak rutin maupun non rutin.

Setelah program berjalan ada anomali yaitu terjadi kecelakaan setelah periode program perbaikan dijalankan, pada tenaga kontrak non rutin. Hal tersebut berbanding terbalik jika dirunut waktu mundur kebelakang dengan

kurun sepuluh tahun sebelumnya dimana program keselamatan kerja dilaksanakan secara rutin tanpa ada sentuhan perbaikan yang mendasar tetapi memberikan hasil bahwa kecelakaan yang menyebabkan fatality tidak terjadi. Fenomena ini yang mendasari pemikiran penelitian ini.

Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Memperhatikan hal tersebut, maka program Keselamatan kerja yang diharapkan berdampak pada motivasi pekerja untuk berperilaku selamat menjadi penting untuk dikaji, karena setelah program keselamatan dilaksanakan perlu diteliti lebih lanjut bahwa sejauh mana program tersebut mampu memengaruhi pekerja untuk berperilaku selamat, atau ada hal- lain misalnya masalah kesejahteraan yang sebenarnya perlu diperhatikan agar pekerja terdorong berperilaku selamat. Pada penelitian ini di fokuskan bahwa pengaruh program keselamatan kerja terhadap motivasi pekerja untuk berperilaku selamat.

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh program keselamatan kerja terhadap motivasi pekerja untuk berperilaku selamat dalam bekerja, dengan fokus pada, studi kasus tenaga kontrak perawatan peralatan produksi di fungsi yang bertugas melakukan perawatan alat produksi. Adalah menjadi bahan pemikiran bahwa program safety yang telah dilakukan PT.

Pertaminan (Persero) RU V Balikpapan terdapat anomali, dimana program keselamatan kerja telah dilaksanakan namun terjadi insiden, sehingga patut dikaji lebih lanjut perihal pengaruh program keselamatan kerja terhadap motivasi berperilaku Selamat.

Menurut hasil penelitian Viyantimala (2010) dalam tesis Hubungan Persepsi, Pengetahuan, Sikap dan Kemampuan Menghindari Bahaya *Drop Object* dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja di Rig Pemboran Lepas Pantai sebagai berikut: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan persepsi tentang bahaya *Dropped object* yaitu bahaya dilingkungan kerja dengan perilaku tidak aman. Semakin tinggi pengetahuan dan persepsi kondisi tidak aman dilingkungan kerja semakin tinggi motivasi perilaku aman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang masalah bahwa terjadi peningkatan frekuensi insiden setelah adanya program keselamatan kerja. Hal ini merupakan anomali, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dalam rumusan pertanyaan:

1. Bagaimana pengaruh teknis dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat?
2. Bagaimana pengaruh prosedur dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat?
3. Bagaimana pengaruh manusia dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat?

4. Bagaimana pengaruh teknis, prosedur dan manusia dalam program Keselamatan kerja terhadap motivasi pekerja berperilaku selamat?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan menelaah lebih dalam terkait dengan pengaruh program keselamatan kerja dengan motivasi berperilaku selamat. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh teknis dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat?
2. Untuk menganalisis pengaruh prosedur dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat?
3. Untuk menganalisis pengaruh manusia dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat?
4. Untuk menganalisis pengaruh teknis, prosedur dan manusia dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi pekerja perilaku selamat?

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian yang akan dilakukan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam pengembangan program keselamatan kerja di perusahaan.
2. Manfaat bagi peneliti lebih jauh adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti atas teori yang dikaji dalam kaitannya dengan fenomena dilapangan terkait dengan praktek keselamatan dan kesehatan kerja, serta sebagai tolok ukur kemampuan peneliti dalam melaksanakan sebuah penelitian.

3. Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah membantu memecahkan masalah implementasi program keselamatan kerja dalam kaitan dengan motivasi perilaku aman pekerja.
4. Mengetahui kemungkinan faktor lain selain program keselamatan kerja yang mempengaruhi motivasi perilaku selamat.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.

1. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia.

Pemeliharaan atau perawatan sumber daya manusia adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) Pemeliharaan karyawan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Fungsi pemeliharaan menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan, Sementara tujuan dari pemeliharaan karyawan Antara lain, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin, loyalitas memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Salah satu tujuan pemeliharaan karyawan adalah untuk kesejahteraan Karyawan hal ini merupakan balas jasa pelengkap material maupun non material kepada karyawan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Jenis – jenis kesejahteraan yang diberikan adalah bersifat keuangan dan non keuangan, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program yang akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan harus ditanamkan pada diri masing- masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Menurut Terry (1986) dalam Azas-azas manajemen terjemahan Winardi memberikan definisi motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut laporan riset Lai (2011) penjelasannya dalam *Motivation and Literature Review*. Motivasi merujuk pada alasan-alasan yang mendasari perilaku yang ditandai dengan kerelaan dan kemauan. Motivasi digerakkan oleh kesenangan pribadi, minat, atau ketertarikan. Motivasi melibatkan

keyakinan yang terkait erat dengan persepsi, nilai-nilai, kepentingan, dan tindakan. Misalnya, orang-orang cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan dimana mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang baik.

Motivasi banyak dikemukakan oleh para penulis yang intinya adalah memberikan rangsangan atau pendorong, atau suatu kegairahan kepada seseorang atau kelompok agar mau bekerja dengan semestinya dan penuh semangat. Dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan rangsangan terhadap hal semacam di atas yang akan menumbuhkan tindakan, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor pendorong untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian tindakan.

Menurut Simon, SI. dan Cistaro (2009) melakukan penelitian pada perusahaan *Service Electric and Gas CO.* yang terangkum dalam jurnal yang berjudul *Transforming Safety Culture*, bahwa pengukuran budaya safety atau motivasi perilaku yang mempertimbangkan aspek safety diukur berdasarkan partisipasi dalam kegiatan safety, pengawasan, keterlibatan

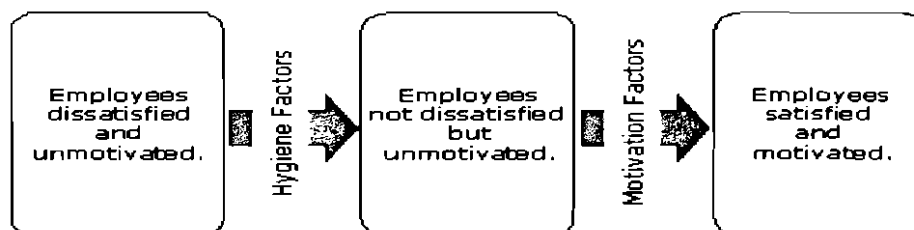
dalam pelatihan, dan keterlibatan dalam pengamatan kondisi tidak aman atau *unsafe*.

3. Teori Dua Faktor Herzberg.

Menurut Herzberg (1950), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor higiene yaitu faktor ekstrinsik dan faktor motivator yaitu faktor intrinsik.

Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya disebut faktor ekstrinsik. Faktor-faktor dalam hygiene dapat dituliskan antara sebagai berikut:

- a. Gaji, upah dan tunjangan lainnya
- b. Kebijakan perusahaan dan administrasi
- c. Hubungan baik antar-pribadi
- d. Kualitas pengawasan
- e. Keamanan pekerjaan
- f. Kondisi kerja
- g. Keseimbangan kerja dan hidup.



Gambar 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya disebut faktor intrinsik. Faktor Intrinsik dapat ditulis sebagai berikut:

- a. Pencapaian prestasi,
- b. Pengakuan,
- c. Tanggung Jawab,
- d. Kemajuan,
- e. Pekerjaan itu sendiri,
- f. Kemungkinan berkembang.

Tidak adanya kondisi-kondisi intrinsik ini bukan berarti membuktikan kondisi berada pada situasi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor intrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

4. Keselamatan Kerja.

Menurut Suma'mur (2001) Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Simanjuntak (1994) Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana karyawan bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Menurut Gunawan (2013) keselamatan kerja merupakan upaya manusia agar pemanfaatan teknologi yang ditemukan manusia untuk menghasilkan produk dan jasa di kegiatan operasi dapat dikendalikan risikonya dengan berlandaskan ilmu dan teknologi, sehingga kejadian yang menyebabkan kerugian bagi manusia dapat di cegah.

Menurut *International Labour Organisation (ILO)* Keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

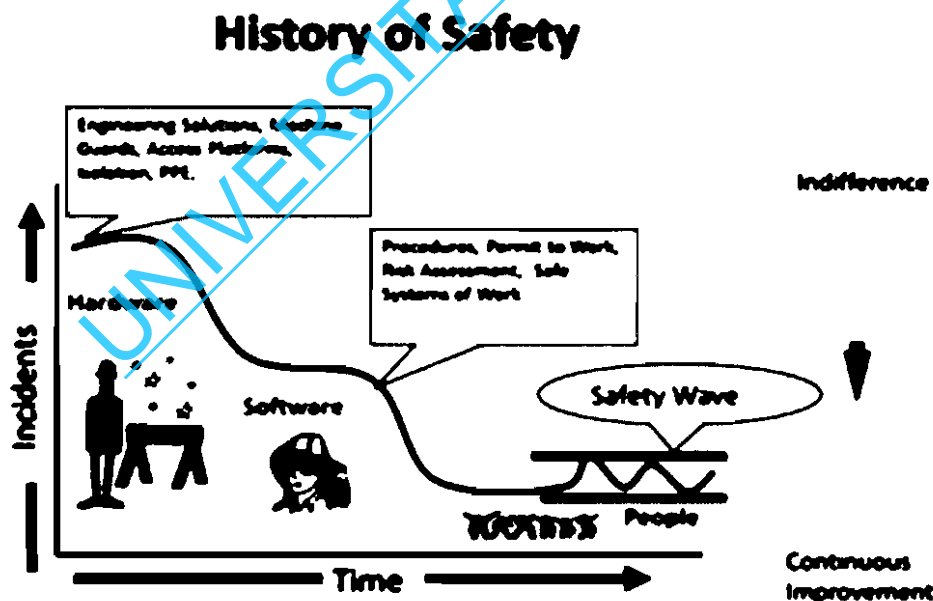
Menurut OHSAS 18001 (2007) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi dan faktor yang mempengaruhi, atau dapat mempengaruhi, kesehatan dan keselamatan pegawai, atau pekerja lain termasuk pekerja sementara dan kontraktor, tamu atau siapapun di lokasi kerja.

Menurut *The health foundation Inspiring Improvement dalam Evidence scan, Measuring Safety Culture (2011)*, mendefinisikan budaya keselamatan dengan berbagai dimensi antar lain terkait dengan sistem dan manusia yaitu :

- Sistem dan tanggung jawab individu

- Belajar dan mempengaruhi perubahan
- komunikasi
- Kerja sama tim.

Sesuai dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa safety adalah suatu usaha bagaimana manusia melakukan aktifitas pekerjaan dengan cara yang selamat sehingga tidak sampai terjadi kecelakaan. Usaha yang dilakukan bisa bersifat teknis, berhubungan dengan system dan prosedur terakhir berhubungan dengan perilaku manusia, sebagaimana tersebut tercantum dalam evolusi safety. Riset dari evolusi safety dalam grafik menunjukkan bahwa program tersebut diatas mampu menurunkan insiden secara signifikan.



Gambar 2.1 Evolusi Safety

5. Program Keselamatan Kerja

Menurut Ramli (2013) dalam Panduan Penerapan SMK3 yang efektif.

Pendekatan implementasi safety memiliki tiga pilar yaitu aspek teknis

operasional, Sistem Manajemen dan Manusia ketiga hal ini harus dilaksanakan secara terpadu karena masing-masing mempunyai peran penting dalam menjaga keselamatan kerja.

Pendekatan teknis yang menyangkut kondisi tidak aman (unsafe condition) yang terdapat pada lingkungan kerja patut mendapat perhatian, sementara system dan prosedur sebagai panduan dalam bekerja mutal harus tersedia sehingga akan menjadi panduan karyawan dalam berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku.

Menurut Gunawan (2013), dikatakan bahwa agar risiko operasi dapat sehingga tidak terjadi insiden yang merugikan maka perlu dilakukan tiga program, yaitu :

- Peralatan, sarana dan lingkungan kerja yang handal.
- Manusia yang siap pengetahuan, ketrampilan maupun sikap
- Prosedur operasi standart yang memberikan pedoman bagaimana manusia secara benar dan aman mengelola dan mengoperasikan sarana.

Menurut *Occupational Health Safety Administration* (OSHA) dikatakan bahwa : Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit kerja. Program tersebut meliputi prosedur, pengendalian paparan bahaya, alat pelindung diri, alat bantu kerja, peralatan kerja, fasilitas kerja dan perilaku di tempat kerja.

Program keselamatan kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu : program yang terkait dengan aspek teknis , program yang terkait dengan system dan prosedur dan yang terakhir adalah program yang terkait

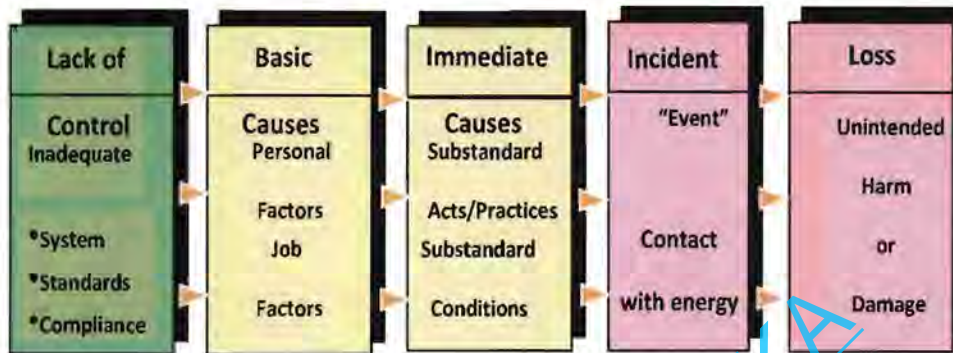
dengan manusia. Prosedur operasional menggabungkan serangkaian informasi terbaru tentang proses kerja dan memberikan pemahaman yang jelas tentang parameter operasional, bagi yang melaksanakan proses kerja.

Sebuah program yang unik dan spesifik dapat dikembangkan dengan cara melibatkan karyawan secara mendalam dalam perancangan Program keselamatan Kerja. Hal ini merupakan syarat mutlak yang dalam kondisi tertentu, mungkin keterlibatan karyawan harus diusahakan dan jika diperlukan keterlibatan karyawan ini dirancang dengan upaya lebih komprehensif dan tegas atau merupakan suatu bagian dari uraian tugas dan tanggung jawabnya. Karenanya perusahaan perlu memiliki rencana yang cukup mengenai keselamatan kerja. Berikut ini adalah 10 langkah dalam menciptakan program keselamatan kerja.

Program keselamatan kerja dari digali dari teori mengenai penyebab suatu kecelakaan dikemukakan oleh para ahli, antara lain Heinrich (1931) dengan teori domino, kemudian Frank bird dan ILCI (*International of Loss Control Institute*) yang berpijak pada teori Heinrich Domino. Pada setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera, terdapat faktor secara berurutan yang digambarkan sebagai lima domino, program keselamatan kerja terkait pada lemah pengawasan (*lack of control*), sebab dasar (*basic cause*) dan sebab segera (*immediate cause*).

Lemah pengawasan terkait dengan system, standart kerja dan kepatuhan memunculkan sebab dasar yang terkait dengan manusia yaitu masalah perilaku dan kompetensi, sebab dasar yang lemah akan memunculkan tindakan tidak aman (*unsafe action*) yang merupakan pemicu

terjadinya kecelakaan. Untuk lebih jelasnya teori domino Heinrich dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.2 Teori Domino Heinrich.

6. Perilaku Selamat

Menurut Notoatmodjo (2007) perilaku manusia adalah semua tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati. Dari segi biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme. Sedangkan dari segi kepentingan kerangka analisis, perilaku adalah apa yang dikerjakan oleh organisme tersebut baik dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Polhaupessy, perilaku adalah sebuah gerakan yang dapat diamati dari luar. Jadi, Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang paling dirasakan sampai yang paling tidak dirasakan.

Skinner (1938) seorang ahli psikologi, merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan

dari luar. Lawrence Green menganalisis bahwa faktor perilaku sendiri ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

- a. Faktor Predisposisi (*predisposing factors*), yaitu faktor-faktor yang mempermudah atau mempredisposisi terjadinya perilaku seseorang, antara lain pengetahuan, sikap, keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai, tradisi dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor pemungkin (*enabling factors*), yaitu faktor-faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku atau tindakan. Yang dimaksud dengan faktor pemungkin adalah sarana dan prasarana atau fasilitas untuk terjadinya perilaku,
- c. Faktor-faktor penguat (*reinforcing factors*), adalah faktor-faktor yang mendorong dan memperkuat terjadinya perilaku, faktor penguat ini juga dapat terwujud dalam sikap dan perilaku seseorang yang merupakan referensi kelompok.

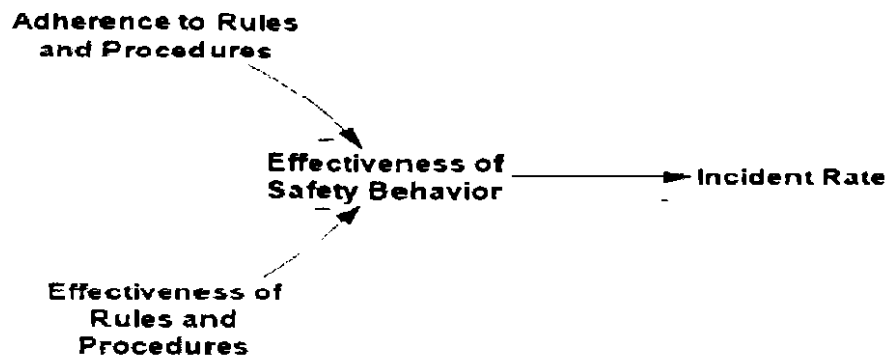
Dalam kaitannya dengan perilaku selamat di tempat kerja, maka perilaku karyawan dapat ditentukan oleh faktor-faktor predisposisi yaitu faktor yang mempermudah terjadinya perilaku itu sendiri antara lain pengetahuan, sikap, keyakinan, nilai maupun persepsi terhadap bahaya ditempat kerja, selain itu faktor pemungkin perilaku selamat berupa ketersediaan fasilitas yang ada untuk mendukung kerja, fasilitas keselamatan dan prosedur kerja. Untuk faktor penguat terbentuknya perilaku selamat dapat berupa tindakan pimpinan manajer, kepala bagian, pengawas terbentuknya lapangan yang dapat dijadikan sebagai contoh.

Pengawasan, pemberlakuan konsekuensi terhadap pelanggaran peraturan juga dapat sebagai penguat terbentuknya perilaku selamat.

Sesuai dengan piramida insiden Heinrich disebutkan bahwa insiden terjadi karena adanya perilaku tidak aman dan perilaku tidak aman dapat disebabkan oleh factor manusia yaitu ketrampilan dan motivasi, faktor prosedur dan peralatan, sehingga untuk mendorong munculnya perilaku selamat pekerja maka factor-faktor tersebut yaitu manusia prosedur, kondisi kerja dan peralatan harus diperbaiki

Menurut penelitian Lyneis dan Madnick (2011) dalam *Preventing Accidents and Building a Culture of Safety: Insights from a Simulation Model*, bahwa upaya sebagian besar organisasi untuk mencegah kecelakaan dan membangun budaya keselamatan adalah membuat peraturan dan prosedur yang diharapkan individu dan organisasi dapat menjalankannya.

Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur merupakan komponen penting dari iklim keselamatan untuk organisasi dalam industry dengan tingkat bahaya tinggi. Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, memiliki efek positif pada perilaku keselamatan, yang pada gilirannya memiliki pengaruh untuk menurunkan tingkat insiden.

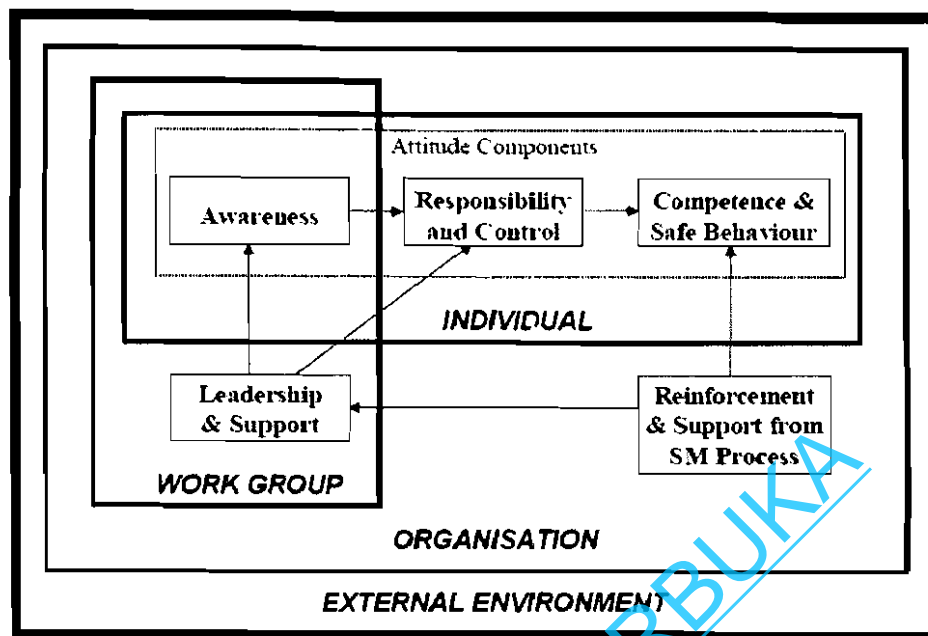


Bagan 2.3 Prosedur dan laju insiden.

7. Model Sistem Budaya Safety

Dalam penelitian motivasi perilaku selamat tidak terlepas dari budaya safety. Menurut *Best Practice Safety Climate Measurement User Guide and Toolkit, Chevron UK And Chevron Gulf Mexico*, (2011) untuk mengukur budaya safety dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan perilaku karyawan, fasilitas, kondisi kerja, prosedur kerja, catatan kejadian dan database kecelakaan.

Terkait dengan penelitian ini sesuai dengan gambar 2.4 dapat dijelaskan bahwa yang dapat mempengaruhi perilaku selamat individu karyawan adalah kompetensi, sementara yang terkait dengan prosedur adalah masalah pengawasan terhadap dijalankannya prosedur tersebut, dan aspek teknis berupa ketersediaan fasilitas dalam bekerja.

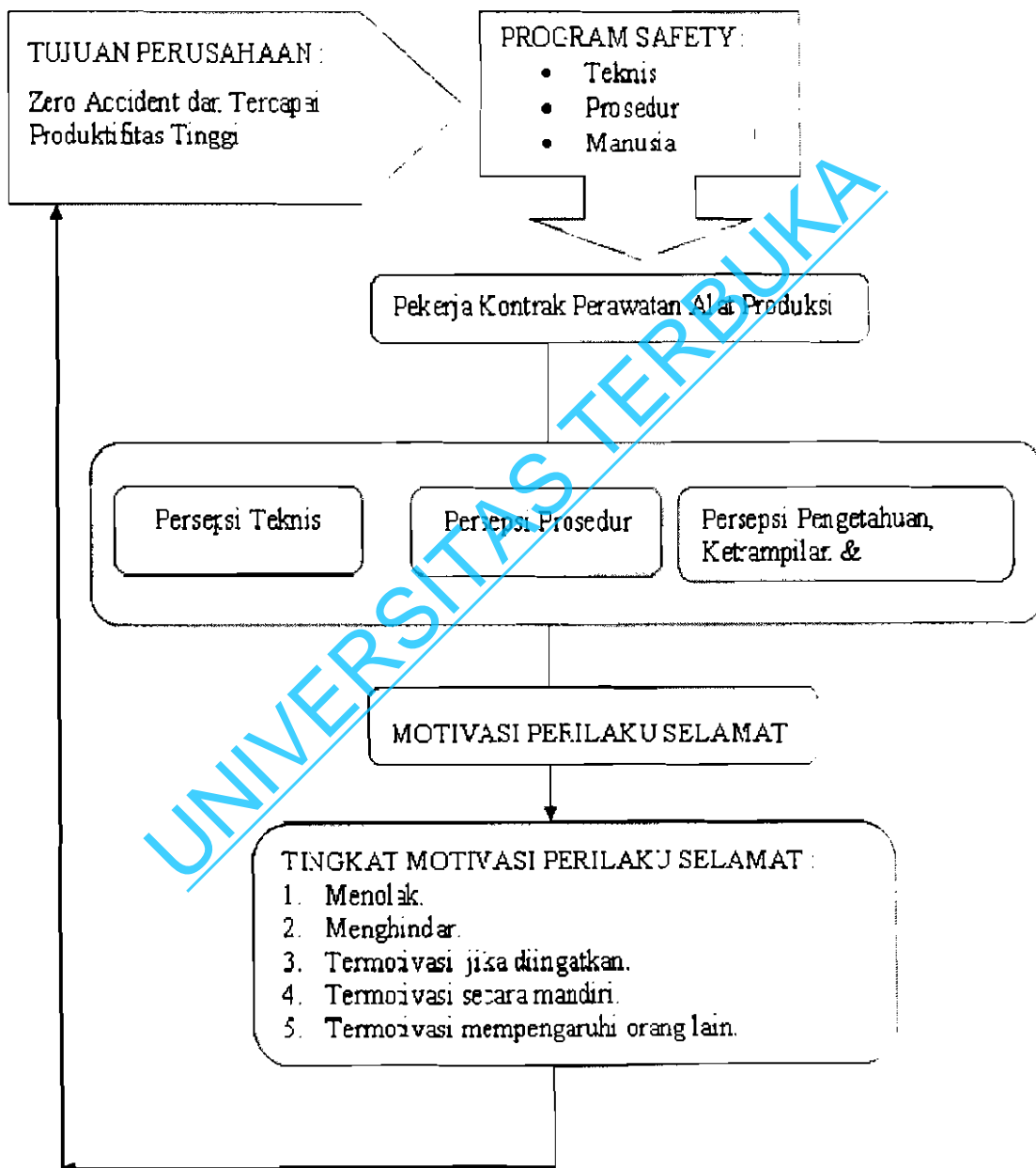


Bagan 2.4 Model Sistem Budaya Safety.

B. Kerangka Berfikir

PT. Pertamina (Persero) RU V adalah salah satu perusahaan yang telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diperlakukan bagi seluruh karyawannya termasuk karyawan kontrak. Program Keselamatan kerja yang dilakukan adalah memperbaiki kondisi kerja, memperbaiki dan melengkapi prosedur serta pengawasan kerja dan peningkatan kompetensi pekerja, semua itu dilakukan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja, dengan konsep seperti itu penelitian ini mengemukakan kerangka berpikir bahwa Perusahaan melaksanakan program kerja dengan harapan meningkatnya motivasi perilaku selamat karyawan, penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur pengaruh program keselamatan kerja yang dilaksanakan terhadap motivasi berperilaku selamat. Pengaruh motivasi

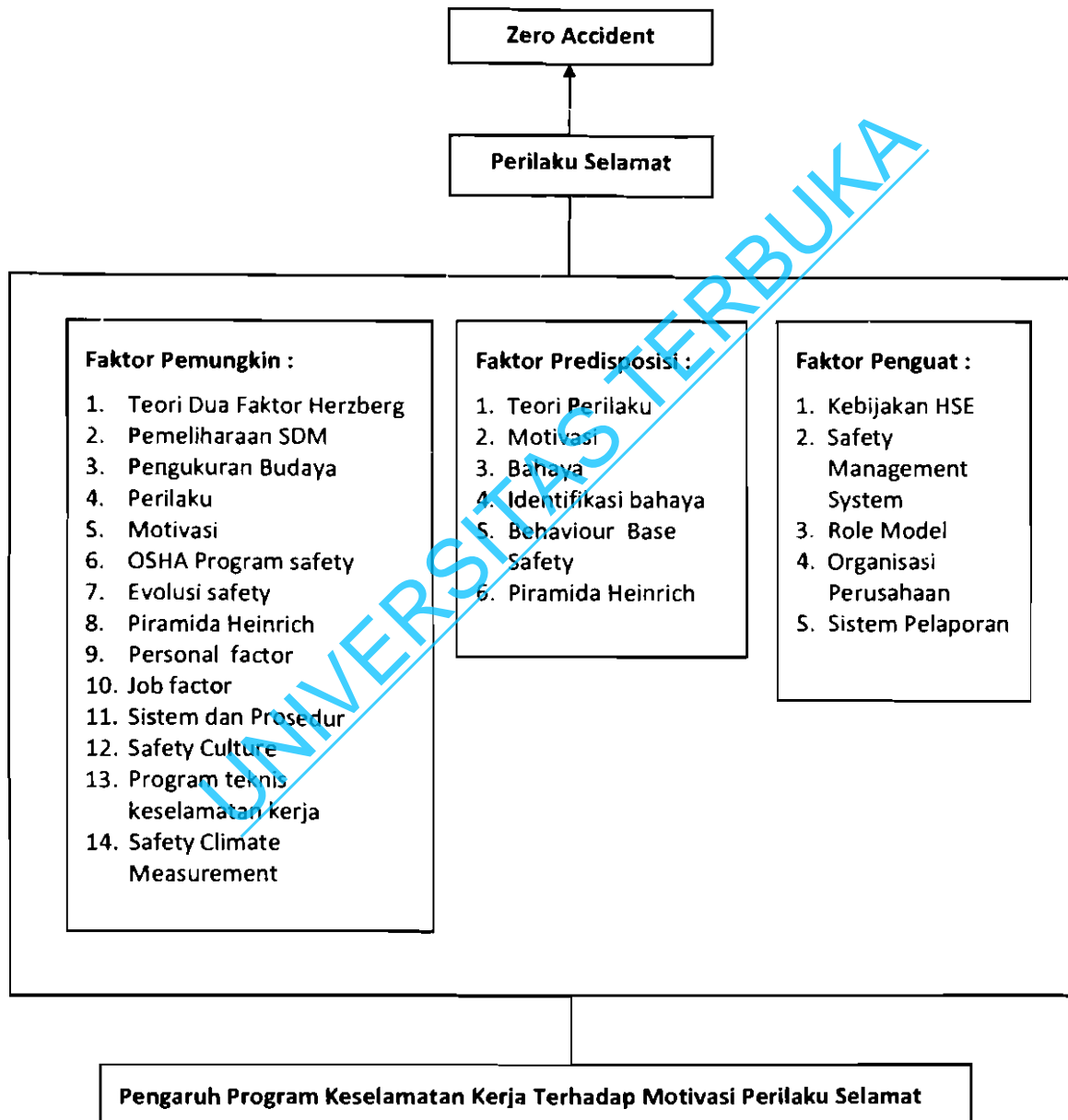
diukur secara terpisah setiap program dan seluruh program, dan pada kesimpulan akhir diberikan rekomendasi untuk perbaikan program. Secara lebih rinci kerangka berpikir dapat dilihat sebagai berikut



Bagan 2.5 Kerangka Berfikir Penelitian

C. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini untuk mendukung kerangka berfikir yang sudah ada maka disusunlah kerangka teori untuk melengkapi penelitian ini, yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Bagan 2.6 Kerangka Teori.

D. Definisi Operasional.

1. Motivasi

Motivasi adalah keinginan atau emosi atau kesediaan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

2. Program Safety

Program keselamatan kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit kerja.

3. Program Teknis

Program teknis keselamatan kerja adalah rencana, tindakan yang bersifat teknis untuk mencegah kecelakaan kerja yang terkait dengan lingkungan kerja peralatan kerja, serta peralatan keselamatan kerja.

4. Prosedur.

Prosedur adalah langkah-langkah kerja tertulis yang terfokus kepada pelaksanaan pekerjaan untuk mengurangi terjadinya insiden dalam bekerja.

Tabel 2.10 Operasionalisasi Sub Variabel Teknis

Variable	Sub Variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Program Keselamatan kerja	Teknis	Kondisi lingkungan kerja : <ul style="list-style-type: none"> • GHK. • Kebisingan. • Penerangan. • Gas. • Suhu • Barikade Kondisi alat dan perlengkapan kerja. <ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan • Kesesuaian. • Kondisi. • pengecekan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ramli, S. (2013) Smart Safety, Panduan penerapan SMK3. • Safety climate measurement user guide and tool kit Chevron UK. (2009) • OHSAS 18001. (2007) • Gunawan, FA. (2013) Safety Leadership. 	1 s/d 13

Tabel 2.2 Operasionalisasi Sub Variabel Prosedur

Variable	Sub Variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Program Keselamatan kerja	Prosedur	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan. • Sosialisasi • Pemahaman • Kepatuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lyneis & Madnick (2008), Preventing Accidents and Building a Culture of Safety: Insights from a Simulation Model. • Ramli, S. (2013) Smart Safety, Panduan penerapan SMK3 tang • Hyun, S. (2009). Re-examination of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Korean Army Foodservice Operation. 	14 s/d 21

Tabel 2.3 Operasionalisasi Sub Variabel Manusia

Variable	Sub Variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Program Keselamatan kerja	Manusia.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Pengalaman • Ketrampilan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notoatmojo, (2007) Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku Penerbit Rineka Cipta. • Top, W. (2011), International Sustainability Rating System. DNV. • OHSAS 18001 (2007) 	22 s/d 31

Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variable	Sub variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Motivasi	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan • Pengawasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lai (2011) Motivation and Literature Review. • Safety climate measurement user guide and tool kit Chevron UK. (2009) 	32 s/d45
	Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan. • Konsekuensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Herzberg, (1987) How do you motivate employee Harvard Business Review. 	

E. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Ada pengaruh positif program teknis terhadap motivasi berperilaku selamat.
2. Ada pengaruh positif program prosedur terhadap motivasi berperilaku selamat.
3. Ada pengaruh positif program pada manusia terhadap motivasi perilaku selamat.
4. Ada Pengaruh positif teknis, prosedur dan manusia dalam program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada pembahasan mengenai metode penelitian ini akan dipaparkan lebih jauh lagi perihal desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

A. Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecendrungan yang tengah berlangsung.

Menurut Sukmadinata (2006) Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya

Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat. Menurut Arikunto (2005), mengatakan bahwa, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat

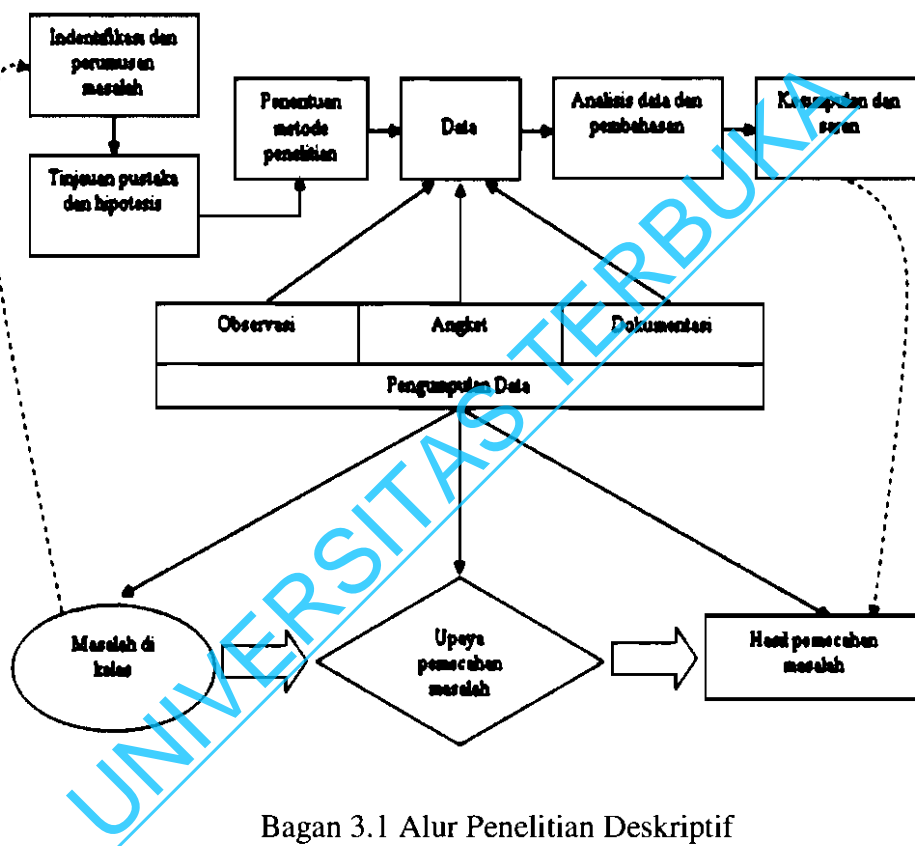
penelitian dilakukan. Jadi tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat penjelasan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang diharapkan diharapkan mendapat informasi yang tepat untuk menggambarkan secara faktual mengenai pengaruh program keselamatan kerja yang telah dilaksanakan terhadap motivasi berperilaku selamat pekerja kontrak non rutin perawatan peralatan unit pengolahan minyak, serta mencoba mengukur motivasi berperilaku selamat para pekerja setelah diterapkannya program keselamatan kerja.

Penelitian ini merupakan studi kasus terhadap pekerja kontrak non rutin di fungsi perawatan yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara program keselamatan kerja dengan motivasi pekerja untuk berperilaku selamat. Peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian, kemudian menggambarkan atau melukiskannya sebagaimana adanya, sehingga pemanfaatan temuan penelitian ini berlaku pada saat penelitian dilaksanakan. Tahapan penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Mengamati phenomena yang ada.
2. Melakukan identifikasi dan perumusan masalah.
3. Melakukan kajian pustaka.
4. Merumuskan hipotesis
5. Menentukan tujuan penelitian.
6. Menjelaskan manfaat penelitian
7. Menyusun desain penelitian

8. Menentukan populasi dan sampel
9. Menyusun instrument penelitian
10. Mengumpulkan data
11. Melakukan pembahasan hasil penelitian.
12. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.



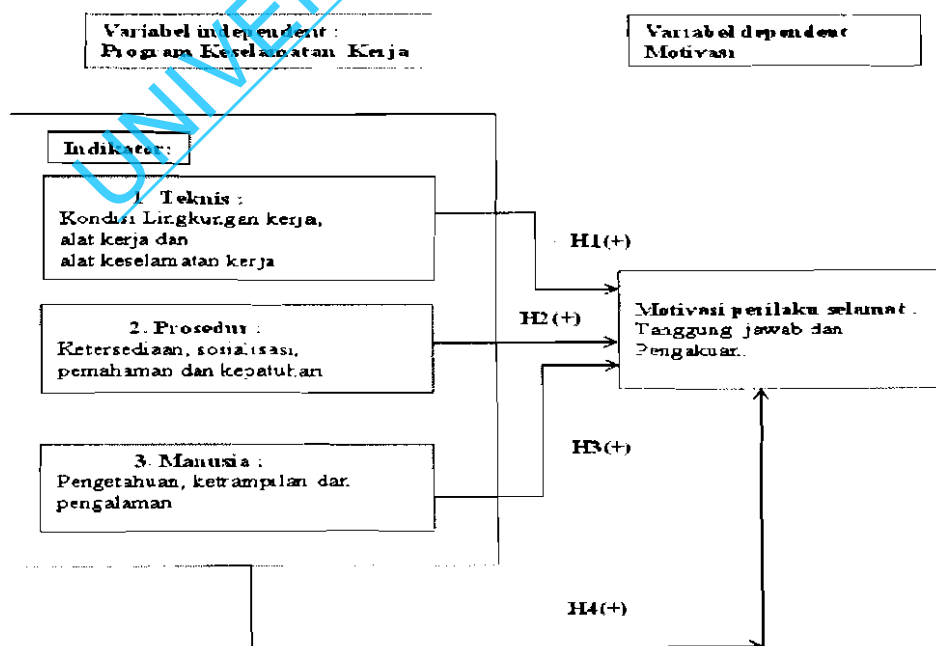
Bagan 3.1 Alur Penelitian Deskriptif

Pada tahap selanjutnya sesuai dengan permasalahan yang ada yaitu mengukur pengaruh program keselamatan kerja terhadap motivasi perilaku selamat maka agar dapat diukur secara kuantitatif maka permasalahan ini diungkapkan dalam bahasa statistik sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh pelaksanaan program teknis yang diukur dari kondisi kerja, alat kerja dan alat keselamatan kerja terhadap motivasi berperilaku selamat.

- b. Ada pengaruh pelaksanaan program prosedur yang diukur dari ketersediaan, sosialisasi, pemahaman dan kepatuhan terhadap motivasi berperilaku selamat.
- c. Ada pengaruh pelaksanaan program pada manusia yang diukur dari pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan terhadap motivasi perilaku selamat.
- d. Ada pengaruh program keselamatan kerja secara keseluruhan terhadap motivasi perilaku selamat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (*Independent*) terhadap variable terikat (*Dependent*). Variabel bebas adalah Program keselamatan kerja dengan dengan sub variable teknis, prosedur dan manusia dan variabel terikat adalah Motivasi dengan sub variabel tanggung jawab dan pengakuan. Desain penelitian dapat dilihat sebagaimana gambar berikut.



Bagan 3.2. Desain Penelitian Pengaruh Program Keselamatan Kerja dan Motivasi Perilaku Selamat

Lebih lanjut keempat variable tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut. Program Keselamatan Kerja. Menurut *Occupational Health Safety Administration* (OSHA) dikatakan bahwa, Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit kerja. Program tersebut meliputi prosedur, pengendalian paparan bahaya, alat pelindung diri, alat bantu kerja, peralatan kerja, fasilitas kerja dan perilaku di tempat kerja.

Menurut Ramli (2013), program keselamatan kerja yaitu pendekatan implementasi keselamatan kerja memiliki tiga pilar program yaitu aspek teknis operasional, Sistem Manajemen dan Manusia. Program keselamatan kerja adalah variable independen atau variabel bebas yang diukur dengan menggunakan subvariabel sbb.

a. Program teknis

Pelaksanaan program yang bersifat teknis memiliki indikator berupa:

1. Kondisi lingkungan dimana yang dilakukan pengukuran adalah hal-hal ssebagai berikut GHK, Kebisingan, Penerangan, Gas, Suhu, Barikade.
2. Alat kerja dan alat keselamatan kerja dimana yang dilakukan pengukuran hal- hal sebagai berikut : Ketersediaan, kondisi, kesesuaian dan pengecekan

b. Prosedur.

Menurut penelitian Lyneis dan Madnick (2011) dalam *Preventing Accidents and Building a Culture of Safety: Insights from a Simulation Model*, bahwa upaya sebagian besar organisasi untuk mencegah kecelakaan dan membangun budaya keselamatan adalah membuat peraturan dan prosedur yang diharapkan individu dan organisasi dapat menjalankannya. Pelaksanaan program prosedur ini yang diukur adalah dalam hal ketersediaan, sosialisasi, pemahaman dan kepatuhan.

c. Manusia.

Pelaksanaan program yang berhubungan dengan manusia yang diukur adalah dalam hal pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan.

d. Motivasi.

Motivasi dalam penelitian ini adalah variabel dependent / variabel terikat yang dapat didefinisikan berdasarkan laporan riset Lai (2011) penjelasannya dalam *Motivation and Literature Review*. Motivasi merujuk pada alasan-alasan yang mendasari perilaku yang ditandai dengan kerelaan dan kemauan, motivasi digerakkan oleh kesenangan pribadi, minat, atau ketertarikan.

Motivasi dalam penelitian akan dilakukan pengukuran dalam hal, keterlibatan, pengawasan, penghargaan dan konsekuensi. Pada tahap selanjutnya untuk mengukur variabel tersebut diatas, maka dilakukan penulisan kuesioner yang disusun sedemikian rupa agar responden dapat memahami dengan jelas sehingga pengisian kuesioner dapat dilakukan dengan akurat. Secara lengkap operasionalisasi variabel dapat dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Teknis

Variable	Sub Variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Program Keselamatan Kerja	Teknis	<p>Kondisi Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • GHK. • Kebisingan. • Penerangan. • Gas. • Suhu • Barikade <p>Kondisi Alat Kerja dan Alat keselamatan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan • Kesesuaian • Kondisi • pengecekan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ramli, (2013) Smart Safety, Panduan penerapan SMK3. • Safety climate measurement user guide and tool kit Chevron UK, (2011) • OHSAS 18001, (2007) • Gunawan, FA. (2013) Safety Leadership. 	1 s/d 13

Tabel 3.2 Operasionalisasi Sub Variabel Prosedur

Variable	Sub Variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Program Keselamatan Kerja	Prosedur	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan • Sosialisasi • Pemahaman • Kepatuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lyneis, & Madnick (2008), Preventing Accidents and Building a Culture of Safety. • Ramli, (2013). Smart Safety, Panduan penerapan SMK3. • Hyun, S. (2009). Re-examination of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Korean Army Food service 	14 s/d 21

Tabel 3.3 Operasionalisasi Sub Variabel Manusia

Variable	Sub Variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Program Keselamatan Kerja	Manusia.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Pengalaman • Ketrampilan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notoatmojo (2007) Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku. • Top, W (1991) International Safety Rating System. • OHSAS 18001 2007 	22 s/d 31

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variable	Sub variabel	Indikator	Sumber	No. Item
Motivasi	Tanggung jawab. Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan • Pengawasan • Penghargaan. • Konsekuensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Lai, (2011) Motivation and Literature Review. • Safety climate measurement user guide and tool kit Chevron UK, (2011) • Herzberg, (1987) How do you motivate employee Harvard Business Review. 	32 s/d 45

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian adalah di dalam unit pengolahan minyak PT. Pertamina (Persero) RU V Balikpapan yang terbagi menjadi 4 area wilayah

kerja fungsi perawatan peralatan produksi, dengan demikian seluruh area dalam unit pengolahan tercakup dalam penelitian ini

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah subjek atau obyek yang akan diteliti. Populasi dalam ilmu sosial adalah manusia dalam suatu masyarakat besar atau jumlah populasi tersebut ada yang dapat ditetapkan secara pasti dan ada pula yang tidak dapat ditetapkan secara pasti.

Sugiyono (1997:57) menyatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya"

Populasi penelitian ini adalah karyawan tenaga kontrak perawatan yang mempunyai proyek di dalam unit pengolahan minyak selama periode pengamatan yaitu selama 2 minggu. Populasi penelitian ini adalah 189 orang tenaga kontrak dibawah pengelolaan sejumlah 30 perusahaan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang masih mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi dan mampu mewakili keseluruhan populasi penelitian. Sampel dipergunakan ketika jumlah seluruh anggota populasi terlalu banyak sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian terhadap populasi secara keseluruhan.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut.

Menurut Arikunto (2002) untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %.

Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan selama 2 minggu dengan total populasi sebanyak 189 orang dari total populasi tersebut semuanya dijadikan sampel penelitian. Selama periode pengamatan tersebut dicatat lokasi, dan data responden yang terdiri dari umur, pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, pelatihan dan jabatan.

D. Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data primer yang diperoleh langsung dari populasi.

1. Observasi dan telaah dokumen

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran awal perihal organisasi, unit pengolahan, fungsi yang terkait dengan penelitian serta gambaran implementasi keselamatan kerja yang telah dilakukan, serta telaah dokumen untuk menggali data mengenai populasi dan sampel yang akan diambil untuk kepentingan penelitian.

2. Kuesioner

Instrumen penelitian selanjutnya adalah kuesioner, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan yang

tertulis didalam kuesioner di mana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya.

Kuesioner penelitian ini dibuat dalam bentuk daftar pernyataan dan pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan alternative jawaban masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skala Likert

Nilai	Skor	Alternatif Jawaban
1	Sangat rendah	Sangat tidak setuju
2	Rendah	Tidak setuju
3	Cukup	Ragu-ragu
4	Tinggi	Setuju
5	Tinggi Sekali	Sangat setuju

E. Teknik Pengumpulan Data.

Pengumpulan data merupakan kegiatan penggunaan metode dan instrumen yang telah ditentukan dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengumpulan data diartikan kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau berbagai fenomena, informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penyebaran kuesioner.

Kuesioner diberikan kepada responden yaitu seluruh pekerja kontrak perawatan non rutin pada periode pekerjaan selama 2 minggu pengamatan, Kuesioner diberikan kepada 100 persen responden pada periode pengamatan dengan daftar pernyataan yang diberikan alternative

jawaban terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju.

2. Observasi & pengumpulan data.

Observasi dilakukan dengan mengamati praktek implementasi program keselamatan kerja dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan dan mengumpulkan data berupa laporan, gambar, sign, photo, presentasi dll yang terkait dengan topik penelitian.

F. Teknik Analisa data.

Analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisa data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai social, akademis dan ilmiah. Effendi dalam bukunya Metode Penelitian Survei (1987) berpendapat bahwa, analisa adalah menyederhanakan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasi.

Analisa data merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Analisis data dilakukan setelah tahap pengolahan data dimana data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Tahapan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Seleksi kuesioner

Pada tahap ini dilakukan seleksi terhadap kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memisahkan kuesioner yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat untuk dilakukan pengolahan data hal yang dilakukan adalah :

- Memeriksa jumlah kuesioner yang kembali.
 - Memeriksa kelengkapan isian data pada kuesioner.
 - Memeriksa kelengkapan dalam menjawab pernyataan.
 - Memeriksa kelayakan isian kuesioner
- b. Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-rata (Weighted Mean Score)

Pada tahap ini dilakukan untuk memperoleh gambaran kecenderungan rata-rata untuk masing-masing variabel yaitu variabel Y (motivasi), X1 (teknis), X2 (prosedur), X3 (Manusia). Langkah yang dilakukan adalah :

1. Memberikan bobot nilai dari masing-masing jawaban.
2. Menghitung frekuensi dari setiap jawaban alternative yang dipilih
3. Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada setiap pertanyaan, yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden yang memilih alternative jawaban tersebut kemudian dikalikan dengan bobot alternative itu sendiri.
4. Menghitung nilai rata-rata (\bar{X}) untuk tiap butir pertanyaan dalam kedua bagian angket dengan menggunakan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum xi}{N} \dots\dots\dots 3.1$$

\bar{X} = Rata-rata skor responden.

$\sum xi$ = Jumlah skor tiap alternative jawaban responden

n = jumlah responden.

5. Menentukan kriteria pengelompokan Weighted Mean Score (WMS) untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban sbb :

Tabel 3.6 Daftar Konsultasi Weighted Mean Score

Skore	Alternatif Jawaban	Pemaknaan
4.01 s/d 5.00	Sangat setuju	Sangat tinggi
3.01 s/d 4.00	Setuju	Tinggi
2,01 s/d 3.00	Ragu-ragu	Cukup
1.01 s/d 2.00	Tidak setuju	Rendah
0.01 s/d 1.00	Sangat tidak setuju	Sangat rendah

c. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif dengan data statistik untuk mencari hubungan antara variable terikat yaitu motivasi dan variable bebas yaitu teknis, prosedur dan manusia. Analisa kuantitatif analisis data dengan menggunakan metode statistik pengujian hipotesis sampai dengan kesimpulan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan yang diajukan dapat mewakili objek yang diamati. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pernyataan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif korelasional dengan alat bantu analisa program SPSS.

1. Uji Validitas

Validitas data merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Menurut Arikunto (2002) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument penelitian. Suatu

instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang mesti diukur. Untuk menentukan apakah suatu item itu layak digunakan atau tidak caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi korelasi 0.05, yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Uji Validitas pada penelitian ini dilakukan dengan software SPSS 20

Adapun perhitungan korelasi product moment, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1998) :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}} \dots\dots\dots 3.2$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

x = Skor masing-masing item

y = Skor total variabel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha.

Sugiyono (2007: 267) menyatakan bahwa “Reliabilitas data adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipakai 2 kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat ukur tersebut reliable”.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right) \dots\dots\dots 3.3$$

- α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item
- s_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat ItemAnalysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS versi 20. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation.

Nilai tiap-tiap item ≥ 0.60 sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.60 akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.60 . Pemaknaan nilai alpha dituliskan sebagai berikut :

1. Jika alpha $> 0,90$ maka reliabilitas sempurna
2. Jika alpha antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
3. Jika alpha antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
4. Jika alpha $< 0,50$ maka reliabilitas rendah.

d. Korelasi Pearson

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi Product Moment (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel (bivariate) bila datanya berskala interval atau rasio. Hasan (1999), menyatakan bahwa korelasi product moment merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Oleh karena itu, ada beberapa persyaratan untuk dapat menggunakan korelasi produk moment, yaitu :

1. Sampel diambil dengan teknik random (acak)
2. Data yang akan diuji harus homogen
3. Data yang akan diuji juga harus berdistribusi normal

4. Data yang akan diuji bersifat linier

Fungsi korelasi produk moment sebagai salah satu statistik inferensia adalah untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi) hasil penelitian. Adapun syarat untuk bisa menggunakan korelasi produk momen (KPM) selain syarat menggunakan statistik parameteris, juga ada persyaratan lain, yaitu variabel independen (X) dan variabel (Y) harus berada pada skala interval atau rasio.

Nilai KPM disimbulkan dengan r (rho). Nilai KPM juga berada di antara $-1 \leq r \leq 1$. Bila nilai $r = 0$, berarti tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai $r = +1$ berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel independen dan dependen. Nilai $r = -1$ berarti terdapat hubungan yang negatif antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, tanda “+” dan “-” menunjukkan arah hubungan di antara variabel yang sedang diopersionalkan.

Uji signifikansi KPM menggunakan uji t, sehingga nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai, kekuatan hubungan antarvariabel ditunjukkan melalui nilai korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.7 Makna Nilai Korelasi Product Moment

Nilai	Pemaknaan
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

e. Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX \dots\dots\dots 3.4$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perusahaan

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

a. Sejarah Perusahaan

PT. Pertamina (Persero) RU V Balikpapan adalah bagian dari PT. Pertamina (Perero) yang bertugas melakukan pengolahan minyak untuk di distribusikan di dalam negeri maupun luar negeri. Pertamina RU V mempunyai unit proses yang di sebut kilang minyak di Balikpapan yang terletak di tepi Teluk Balikpapan menempati lokasi seluas lebih kurang 2,5 Km².

Kilang pengolahan minyak Balikpapan terdiri dari dua unit kilang yaitu Kilang Balikpapan I dan Kilang Balikpapan II dengan kapasitas produksi sebesar 260.000 barrel per hari, atau 25% dari seluruh kapasitas kilang di Indonesia sebesar 1.045 barrel/hari.

Aktivitas kilang adalah mengolah minyak mentah menjadi produk-produk yang siap dipasarkan guna memenuhi kebutuhan dalam negeri, khususnya Kawasan Timur Indonesia dan ekspor. Produk tersebut meliputi Bahan Bakar Minyak (BBM), dan Non Bahan Bakar Minyak (NBBM). Produk jadi yang mampu di produksi kilang Balikpapan adalah LPG, Premium, Avtur, Kerosin, Gas Oil, Fuel Oil, Nafta, LSWR (*Low Sulful Wax Residue*), dan Lilin.

Kilang Minyak yang pertama berdiri adalah Balikpapan I, yang dibangun pada tahun 1922. Pada saat perang dunia ke-II Kilang mengalami kerusakan berat, dan pada tahun 1948 kilang di rehabilitasi dan mulai dioperasikan kembali pada tahun 1950. Seiring dengan perkembangan kebutuhan BBM di Indonesia. Kilang Balikpapan I di up-grade pada tahun 1995 dan mulai dioperasikan pada tahun 1997.

Kapasitas produksi di Kilang Balikpapan I adalah 60 MBSD. Kilang Balikpapan I terdiri dari *Crude Distillation Unit V* (CDU V), *High Vacuum Unit III* (HVU III), *Wax Plant*, *Dehydration Plant* (DHP), dan *Effluent Water Treatment Plant* (EWTP).

Kilang Balikpapan II mulai dibangun pada tahun 1980 dan resmi beroperasi mulai tanggal 1 November 1983. Kilang Balikpapan II terdiri dari *Hydroskimming Complex* (HSC) meliputi *Crude Distillation Unit*, *Sour Water Stripper Unit* (SWS), dan *LPG Treater Unit*, *Hydrocracking Complex* (HCU).

Secara kronologis, perkembangan Kilang UP V Balikpapan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Sejarah Kilang Balikpapan

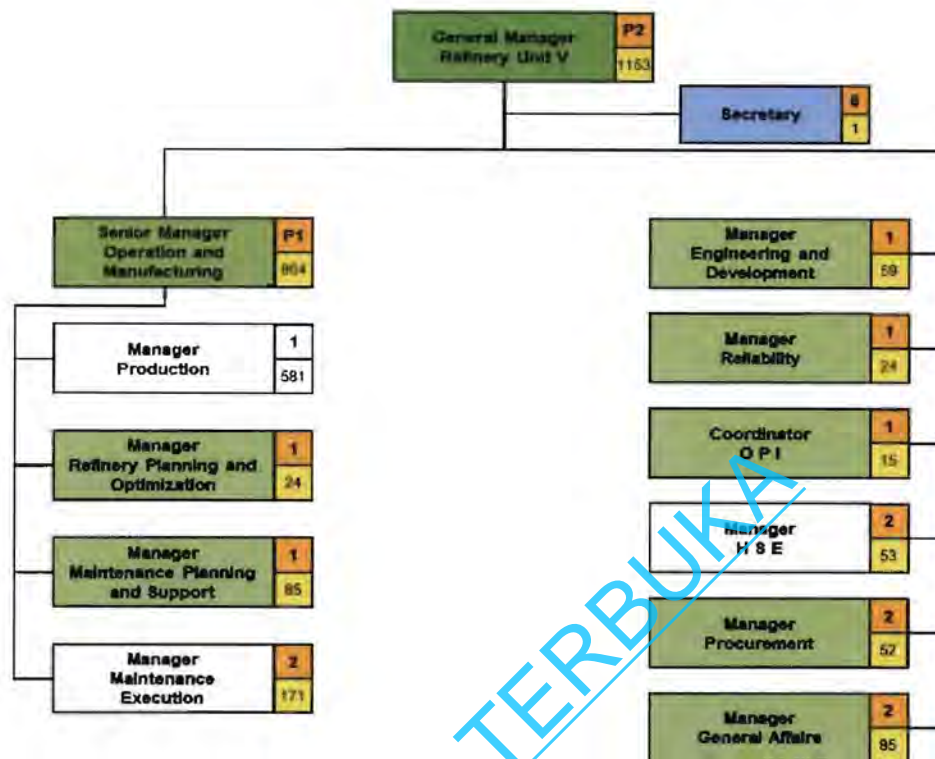
Waktu	Peristiwa
1897 - 1922	Ditemukan beberapa sumber minyak mentah di beberapa tempat di Kalimantan Timur.
1922	Unit Penyulingan Minyak Kotor (PMK) I didirikan oleh perusahaan minyak BPM.
1946	Rehabilitasi PMK kerusakan akibat PD II.
1949	HVU I selesai didirikan, dibangun oleh PT Shell Indonesia dan dirancang oleh McKee, dengan kapasitas pengoilahan 12 MBSD.
1950	<i>Wax Plant</i> dan PMK I selesai didirikan, dengan kapasitas produksi 110 ton per hari dan 25 MBSD.
1952	Unit PMK II selesai didirikan, dibangun oleh PT Shell Indonesia dan dirancang oleh ALCO dengan kapasitas 25 MBSD.
1954	Modifikasi PMK I sehingga memiliki kapasitas 10 MBSD, sejak tahun 1985 PMK I tidak beroperasi lagi.
1973	Modifikasi <i>Wax Plant</i> sehingga mencapai kapasitas 175 ton per hari.
April 1981	Kilang Balikpapan II mulai dibangun dengan hak paten proses dari UOP Inc.
Nov 1981	Penetapan kontraktor utama, yaitu <i>Bechtel International Inc.</i> dan sebagai supervise konsultan yaitu PROCON Inc.
Nov 1983	Kilang Balikpapan II diresmikan oleh Presiden.
5 Des 1997	Proyek <i>up-grading</i> Kilang Balikpapan I, mencakup CDU V dan HVU III, diresmikan oleh Wapres Republik Indonesia.
2005	Diresmikan proyek <i>Flare Gas Recovery System</i> dan <i>Hydrogen Recovery System</i> .

b. Visi Misi & Struktur Organisasi

PT. Pertamina (Persero) RU V mempunyai Visi : Menjadi Kilang kebanggaan nasional dan mampu bersaing dan menguntungkan. Misi yang dijalankan adalah :

- Mengelola operasional kilang secara aman, handal, efisien dan ramah lingkungan untuk menyediakan kebutuhan energi yang berkelanjutan .
- Mengoptimalkan fleksibilitas pengolahan untuk memaksimalkan valuable product.
- Memberikan manfaat kepada stakeholder.

Organisasi PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan berada di bawah wewenang dan tanggung jawab General Manager, yang bertanggung jawab kepada Direktur Pengolahan Pertamina. General Manager RU V berfungsi sebagai koordinator seluruh kegiatan pengolahan di Balikpapan, yang dalam tugasnya dibantu oleh Manajer dengan struktur organisasi dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 4.1 Struktur Organisasi

Jumlah karyawan Pertamina RU V Balikpapan adalah 1.153 pekerja di dukung oleh tenaga bantuan rutin sekitar 2000 pekerja dan tenaga bantuan non rutin untuk perawatan berkisar Antara 300 sampai dengan 700 pada kondisi normal.

- c. Fungsi yang terkait dengan Penelitian yaitu fungsi Produksi, Perawatan atau *Maintenance* dan HSE

Penelitian ini merupakan studi kasus terhadap pekerja kontrak non rutin di departemen perawatan atau fungsi maintenance yang bertujuan untuk melihat hubungan antara program keselamatan kerja dengan motivasi pekerja untuk berperilaku aman.

Lokasi penelitian adalah area unit produksi yang berada dibawah kendali Manajer Produksi, dimana untuk menjaga kehandalan seluruh

peralatan produksi perlu dilakukan perawatan secara menyeluruh dan rutin terhadap semua peralatan yang ada. Perawatan dilakukan oleh Fungsi *Maintenance* yang berada dibawah kendali Manajer *Maintenance Execution*. Dalam melaksanakan perawatan kilang fungsi *Maintenance Execution* dibantu oleh perusahaan sebagai kontraktor pelaksana perawatan kilang, pekerja dari perusahaan inilah yang menjadi obyek penelitian.

Fungsi HSE bertugas sebagai pemandu pelaksanaan praktek keselamatan kerja yang mempunyai wilayah kerja yang terkait dengan seluruh aktifitas PT. Pertamina (Persero) RU V, termasuk area produksi selaku pemilik area dan *Maintenance Execution* selaku pelaksana perawatan kilang

1. Fungsi Produksi

Fungsi Produksi bertugas mengelola kilang untuk mengolah minyak mentah menjadi produk BBM yang meliputi proses unit fisik, unit proses kimia utilities, intalasi tangki pelabuhan khusus dan laboratorium secara produktif efisien dan ramah lingkungan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan untuk memenuhi kebutuhan BBM dalam dan luar negeri. Secara umum tugas pokoknya adalah menentukan pola operasi berdasar target produksi, menentukan penyusunan dan perubahan rencana kerja, anggaran biaya dan pendapatan. Secara lebih terperinci tugas pokok fungsi produksi dapat dirangkum sebagai berikut :

- Menentukan pola operasi sesuai dengan target produksi.

- Menentukan dan menyetujui pemakaian bahan kimia, katalis, utilitas dan bahan bakar kilang.
- Menyetujui penyusunan dan melakukan perubahan rencana kerja dan anggaran biaya operasi dan anggaran pendapatan fungsi produksi.
- Mengendalikan dan mengarahkan operasional kilang agar tidak menimbulkan pencemaran lingkungan dan mengkoordinir keadaan darurat.
- Mengesahkan prosedur tatakerja operasi fungsi produksi, serta mendorong dan mengarahkan pelaksanaan prosedur kerja agar tidak terjadi kecelakaan
- Memerintahkan pengkajian tingkat kehandalan kilang dan memutuskan untuk melakukan tindak lanjut hasil kajian.
- Memimpin dan mengelola alokasi sumber daya untuk mengelola operasional kilang dalam hal pembinaan penghargaan, konsekuensi serta penunjukkan pejabat dilingkungan fungsi produksi

2. Fungsi Perawatan

Fungsi Perawatan atau *Maintenance Execution*, bertugas melaksanakan kegiatan Pemeliharaan Peralatan Kilang Refinery Unit V yaitu Kilang Balikpapan I, Kilang Balikpapan II, Gedung, Perkantoran, Perumahan, dan Jalan yang meliputi kegiatan perbaikan *breakdown*, rutin, *emergency*, *overhaul*, pada peralat *rotating*, *electrical*, *Insrument*, *Stationary*, dan sipil agar siap beroperasi

dengan tingkat kehandalan dan kinerja peralatan yang paling optimal dan sesuai dengan perencanaan mutu, kesehatan dan keselamatan kerja. Secara lebih terperinci tugas pokok fungsi *maintenance* dapat dirangkum sebagai berikut :

- Mengkoordinir pengendalian pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Pemeliharaan Rutin, Non Rutin dan Modifikasi seluruh Peralatan Kilang dan luar kilang.
- Menyetujui dan mengendalikan Optimalisasi Penggunaan *Man Power*, *Material*, *Tools*, *Biaya* dan *Waktu Pekerjaan* Peralihan Rutin, Non Rutin dan Modifikasi Peralatan di Area Kilang dan luar Kilang dengan biaya yang wajar.
- Memimpin dan mengendalikan rencana kerja & anggaran sesuai jadwal yang ditetapkan.
- Mengkoordinir pengelolaan dan pembinaan Pekerja serta menjaga hubungan kerja dengan Mitra Kerja guna terlaksananya pekerjaan pemeliharaan rutin, non rutin dan modifikasi peralatan yang ditetapkan.
- Memimpin dan mengelola pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana mutu pekerjaan
- Memimpin dan mengelola alokasi Sumber Daya untuk eksekusi pekerjaan pemeliharaan peralatan Kilang baik program yang terencana maupun yang tidak terencana terhadap seluruh peralatan *Stationary*, *Rotating*, *Instrument*, *Electrical* dan Sipil area Kilang dan luar Kilang.

- Memimpin dan mengelola perencanaan pembinaan SDM dan karir Pekerja di Fungsi *Maintenance Execution*.

3. Fungsi HSE

Fungsi HSE bertugas sebagai pemandu pelaksanaan praktek keselamatan kerja yang mempunyai wilayah kerja yang terkait dengan seluruh aktifitas PT. Pertamina (Persero) RU V, termasuk di fungsi produksi selaku pemilik area dan fungsi *Maintenance Execution* selaku pelaksana perawatan kilang.

Secara teknis fungsi HSE merencanakan, mengkoordinir, mengelola, mengendalikan, pengawasan penyelenggaraan usaha-usaha pencegahan kecelakaan, kebakaran, peledakan maupun pencemaran serta pelestarian lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja. Membina kerja sama dengan instansi pemerintah untuk mencapai operasi perusahaan yang handal dan efisien. Secara lebih terperinci tugas pokok fungsi produksi dapat dirangkum sebagai berikut :

- Merumuskan kebijakan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan visi misi Pertamina
- Mengatur strategi peningkatan pematuhan terkait dengan program keselamatan dan kesehatan kerja.
- Mengkoordinir dan mengatur taktik penanggulangan keadaan darurat serta melakukan evaluasi.
- Menyetujui penyusunan dan melakukan perubahan rencana kerja dan anggaran biaya operasional fungsi HSE.

- Memimpin dan mengelola alokasi sumber daya dalam melaksanakan tugas operasional HSE dalam hal pembinaan, pengelolaan penghargaan dan konsekuensi
- Mengkoordinir kegiatan menyangkut aspek HSE dengan instansi pemerintah maupun perusahaan lainya

d. Gambaran Responden Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap motivasi perilaku selamat. Penelitian ini merupakan studi kasus karyawan tenaga kontrak perawatan peralatan kilang yang berada dibawah kontrol fungsi maintenance.

Pengamatan dilakukan selama 2 minggu periode verifikasi karyawan kontrak sebelum melakukan kegiatannya, selama periode tersebut didapatkan data sejumlah 30 perusahaan, responden adalah laki-laki dan jumlah karyawan yang akan bekerja sebanyak 189 orang. 189 atau 100 %. Jumlah kuesioner yang disebar adalah sejumlah karyawan yaitu kuesioner yang kembali adalah sebanyak 189 atau 100 % Jumlah kuesioner yang terisi lengkap adalah 156 dan yang terisi tidak lengkap sebanyak 33. Hasil pemilahan kuesioner, ketidaklengkapan isi karena pengisian kuesioner dan pengisian biodata yang tidak lengkap.

Pengisian data responden dikategorikan berdasarkan umur, pendidikan pengalaman kerja, pelatihan dan jabatan di tempat kerja. Khusus untuk sampel dengan pendidikan SMP dilakukan penelitian lebih lanjut dengan melakukna pengecekan ulang dan didapatkan fakta

bahwa latar belakang pendidikan SMP kurang menunjukkan adanya kualitas pengisian yang baik hal ini bisa disebabkan oleh tingkat pemahaman terhadap kuesioner yang rendah atau tingkat motivasi yang rendah terhadap minat mengisi kuesioner / apatis, sehingga responden dengan pendidikan SMP tidak dimasukkan dalam olah data statistic SPSS. Jumlah responden SMP sebanyak 43 orang, sehingga sampel yang diolah secara statistik adalah 156 responden dikurangi 43 menjadi 113 sampel. Pada tahap selanjutnya peneliti hanya mengolah data sebanyak 113 secara statistik. Gambaran Lingkup penelitian dan responden secara umum dapat ditabelkan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden dan Lingkup Penelitian

No.	Gambaran umum	Keterangan
1	Area Penelitian	Unit produksi
2	Periode pengamatan	2 minggu
3	Responden	Karyawan kontrak perawatan.
4	Jumlah kontraktor	90 perusahaan
5	Jenis kelamin responden	Laki-laki
6	Jumlah Responden	189 orang
7	Jumlah kuesioner	189
8	Kuesioner kembali	189 / 100 %
9	Kuesioner terisi lengkap	156 / 82.5 %
10	Kuesioner terisi tidak lengkap	33 orang / 17.5 %

Dalam penelitian ini responden dikategorikan berdasarkan umur pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan jabatan sbb :

1. Umur dan Jenis Kelamin

Dilihat dari kategori umur peneliti membagi menjadi empat kelompok karyawan dengan rentang umur dibawah 20 tahun, 20 s/d 30 tahun, 31 s/d 40, 41 s/d 50 dan 51 s/d 56. Jenis kelamin responden adalah karyawan kontrak perawatan kilang dengan jenis kelamin lelaki semua. Data katagori ini dapat di lihat pada table berikut.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Kategori Umur.

Umur Responden	Jumlah	Prosentase
Dibawah 20 tahun	7	4.5 %
20 s/d 30 tahun	49	31.4 %
31 s/d 40 tahun	54	34.6 %
41 s/d 50 tahun	33	21.2 %
51 s/d 56 tahun	13	8.3 %
Jumlah	156	100 %

Dalam kategori umur peneliti membagi menjadi 5 kategori dengan data sebagai berikut, rentang umur dibawah 20 tahun berjumlah 7 orang atau 4,5 persen dari sampel, rentang 20 sampai 30 tahun berjumlah 49 orang atau 31.4 persen, umur 31 sampai dengan 40 tahun berjumlah 54 orang atau 34.6 persen, umur 41 sampai 50 tahun berjumlah 33 orang atau 21,2 persen sedangkan umur 51 sampai dengan 56 tahun berjumlah 13 orang tau 8.3 persen. Responden berdasrkan kategori umur dapat dilihat pada table dan diagram berikut.

2. Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Dalam kategori pendidikan peneliti membagi menjadi 6 kategori dengan data sebagai berikut : responden pendidikan SMP berjumlah

43 orang atau 27,6 persen, tingkat SMA berjumlah 88 orang atau 56,4 persen, pendidikan diploma sebanyak 13 orang atau 8,3 persen, responden pendidikan S1 berjumlah 11 orang atau 7,05 persen, pendidikan S2 berjumlah 1 orang atau 0,64 persen, sementara responden dengan pendidikan S3 tidak ada.

Khusus untuk sampel dengan pendidikan SMP dilakukan penelitian lebih lanjut dengan melakukan pengecekan ulang dan didapatkan bahwa latar belakang pendidikan SMP kurang menunjukkan pemahaman yang memadai dalam hal pengisian kuesioner, sehingga responden dengan pendidikan SMP tidak dimasukkan dalam olah data statistik. Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada table dan diagram berikut.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Kategori Pendidikan

Umur Responden	Jumlah	Prosentase
SMP	43	27.6 %
SMA	88	56.4 %
Diploma	13	8.30 %
S1	11	7.05 %
S2	1	0.64 %
S3	0	0.00 %
Total	156	100 %

3. Responden Berdasarkan Pelatihan

Dalam kategori pelatihan peneliti membagi menjadi dua kelompok yaitu responden yang pernah mengikuti pelatihan safety dan yang tidak pernah mengikuti pelatihan safety, maka didapatkan data 66

orang atau 42,3 persen responden pernah mengikuti pelatihan safety dan 90 orang atau 68.7 persen responden tidak pernah mengikuti pelatihan safety. Pengelompokan responden berdasarkan pelatihan dapat dilihat pada table dan diagram berikut :

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Kategori Pelatihan

Responden	Jumlah	Prosentase
Responden pernah pelatihan safety	66	42.3 %
Responden belum pernah pelatihan safety	90	58.7 %
Jumlah	156	100 %

4. Responden Berdasarkan Pengalaman kerja

Dalam kategori pengalaman kerja peneliti membagi menjadi 2 kelompok yaitu responden yang pernah bekerja didalam kilang atau sejenis dan responden yang belum pernah bekerja, maka didapatkan data 124 orang atau 79.5 persen responden pernah responden pernah bekerja didalam kilang atau sejenis dan 32 orang atau 20.5 persen responden belum pernah bekerja. Pengelompokan responden berdasarkan pengalaman kerja dapat dilihat pada table dan diagram berikut :

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Kategori Pengalaman Kerja

Responden	Jumlah	Prosentase
Pernah bekerja di kilang atau sejenis	124	79.5 %
Belum pernah	32	20.5 %
Jumlah	156	100 %

5. Responden berdasarkan Jabatan

Dalam kategori jabatan kerja peneliti membagi responden menjadi 7 kelompok yaitu helper berjumlah 89 atau 57.10 persen, teknisi berjumlah 26 orang atau 16.70 persen, safetyman 19 atau 12.20 persen, Mandor 10 atau 6.4 persen, pengawas 5 orang atau 3.2 persen, pemilik 1 atau 0,6 persen dan responden kelompok lain-lain 6 orang atau 3,8 persen. Pengelompokan responden berdasarkan jabatana dapat dilihat pada table dan diagram berikut .

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Kategori Jabatan

Responden	Jumlah	Prosentase
Helper	89	57.10 %
Teknisi	26	16.70 %
Safetyman	19	12.20 %
Mandor	10	6.40 %
Pengawas	5	3.20 %
Pemilik	1	0.60 %
Lain-lain (expert, marketing,adm)	6	3.80 %
Jumlah	156	100 %

- e. Kondisi Berdasarkan Variabel Program Keselamatan Kerja dan Motivasi
- Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan tenaga kontrak perawatan fungsi *Maintenance* atau fungsi perawatan kilang dengan jumlah sebanyak 189 orang. Responden diberikan kuesioner dengan 4 jenis pertanyaan yang berhubungan dengan variabel program keselamatan kerja dengan sub variabel program yang bersifat teknis, prosedur dan terkait manusia, dan kemudian responden diberikan pertanyaan yang terkait dengan motivasi.

Responden diminta mengisi kuesioner dengan memilih jawaban mulai dari sangat tidak setuju dan diberi nilai 1, tidak setuju nilai 2, ragu-ragu nilai 3, setuju nilai 4 dan sangat setuju diberi nilai 5. Jawaban dari seluruh responden kemudian dijumlahkan dan dihitung menjadi skor actual, kemudian dihitung skor ideal yaitu skor maksimum dengan nilai 5 dikalikan dengan jumlah seluruh responden.

Deskripsi tentang kondisi variabel berdasarkan skor dan prosentase yang dicapai dilakukan dengan analisa median dan pembagian kuartil dengan metode *Weighted Mean Score*. Pada analisis kuartil skor maksimum kuesioner adalah 5, dan skor minimum adalah 1 atau skor maksimum 100 % dan skor minimum adalah 20 %. Jarak antar kuartil yang berdekatan adalah seperempat atau 20 % dari nilai maksimum yaitu 100 %. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa nilai minimum adalah 20 % dan nilai maksimum adalah 100 %, kuartil 1 adalah 40 persen dari nilai maksimum 100 %, kuartil 2 (median) adalah 60 % dari nilai maksimum dan kuartil 3 adalah 80 % dari nilai maksimum 100 %. Pembagian kuartil dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.8 Pembagian Analisis Kuartil

Minimum	Kuartil 1	Kuartil 2	Kuartil 3	Maksimum
• Sangat rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi	
20 %	40 %	60 %	80 %	100 %

Gambaran deskripsi mengenai kecenderungan umum skor responden mengenai pelaksanaan program keselamatan kerja dengan Weighted Mean Score (WMS) dengan sub variabel X1, X2, X3 dan variabel Y dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.9 Deskripsi Weighted Mean Score Program Keselamatan Kerja dan Motivasi.

Variabel	Sub variabel	Indikator	No Item	Skor Idea l	Skor Aktual	(%)
Program Keselamatan Kerja	Teknis	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi lingkungan kerja. • Alat bantu kerja • Alat keselamatan kerja 	1 s/d 13	7345	6377	86,8 %
	Prosedur	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan • Sosialisasi • Pemahaman • Kepatuhan 	14s/d 21	4520	3934	87,0 %
	Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Pengalaman • Ketrampilan 	22 s/d 31	5650	4823	85,4 %
Motivasi	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan • Pengawasan 	32 s/d 39	6215	5323	86,6 %
	Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> • konsekuensi • penghargaan 	40 s/d 45	1690	1451	85,9 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa secara umum rekapitulasi gambaran mengenai kecenderungan skor responden dalam variabel

program keselamatan kerja (X) yang terdiri dari teknis, prosedur dan manusia menggunakan teknik WMS didapat skor 21908 atau 86.2 % dari skor maksimal 25425, skor ini berada di kuartil 4 sangat tinggi, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel program keselamatan kerja yang dilaksanakan telah berjalan dengan sangat baik menurut persepsi pekerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa secara umum rekapitulasi gambaran mengenai kecenderungan skor responden dalam variabel motivasi (Y) dengan indikator keterlibatan, konsekuensi, pengawasan dan pengakuan menggunakan teknik WMS didapat skor 6774 atau 85.6 % dari skor maksimal 7910, skor ini berada di kuartil 4 sangat tinggi, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dengan indikator keterlibatan, konsekuensi, pengawasan dan pengakuan berada dalam kondisi sangat baik pada persepsi pekerja

f. Deskripsi *Weighted Mean Score* pada Indikator Sub variabel Teknis.

Pada tabel dibawah ini terkait dengan hasil perhitungan skor yang dijawab responden dari hasil sub variabel Teknis dan diterangkan secara terperinci pada perhitungan skor yang dijawab dari hasil indikator sub variabel Teknis secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Deskripsi Weighted Mean Score pada Indikator
Sub Variabel Teknis

Sub variabel	Indikator	No Item	Skor Ideal	Skor Aktual	%
Teknis	Kondisi lingkungan kerja	1 s/d 7	3955	3454	87.3 %
	Peralatan keselamatan kerja	8,9	1130	986	87.2 %
	Peralatan kerja	10 s/d 13	2260	1982	87.7 %

Berdasarkan table 4.10 dapat dilihat bahwa skor aktual yang dicapai sub variabel teknis indikator kondisi lingkungan kerja 3454 atau 87.3 % dari skor ideal 3955. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel teknis dengan indikator kondisi lingkungan kerja telah dilaksanakan sangat baik sesuai harapan pekerja.

Skor aktual yang dicapai sub variabel teknis indikator peralatan keselamatan kerja 986 atau 87.2 % dari skor ideal 1130. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel teknis dengan indikator peralatan keselamatan kerja telah dilaksanakan sangat baik sesuai harapan pekerja

Skor aktual yang dicapai sub variabel teknis indikator peralatan kerja 1982 atau 87.7 % dari skor ideal 2260. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel teknis dengan indikator peralatan kerja telah dilaksanakan sangat baik sesuai harapan pekerja.

g. Deskripsi *Weighted Mean Score* Pada indikator Sub Variabel Prosedur

Pada tabel dibawah ini terkait dengan hasil perhitungan skor yang dijawab responden dari hasil sub variabel Prosedur dan diterangkan secara terperinci pada perhitungan skor yang dijawab dari hasil indikator Sub variabel Prosedur secara keseluruhan. Lebih jelas dituliskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 Deskripsi *Weighted Mean Score* pada indikator Prosedur

Sub variabel	Indikator	No Item	Skor Ideal	Skor Aktual	%
Prosedur	Ketersediaan	14 s/d 16	1695	1434	84.6 %
	Sosialisasi	17	565	509	90.09%
	Pemahaman	18 dan 19	1130	1004	88.85 %
	Kepatuhan	20 dan 21	1130	987	87.35 %

Berdasarkan table 4:11 dapat dilihat bahwa skor aktual yang dicapai sub variabel Prosedur dengan indikator ketersediaan 1434 atau 84.6 % dari skor ideal 1695. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel prosedur dengan indikator ketersediaan telah dilaksanakan sangat baik sesuai harapan pekerja.

Skor aktual yang dicapai sub variabel teknis indikator peralatan keselamatan kerja 986 atau 87.2 % dari skor ideal 1130. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel

teknis dengan indicator peralatan keselamatan kerja telah dilaksanakan sangat baik sesuai harapan pekerja

Skor aktual yang dicapai sub variabel prosedur indicator sosialisasi 509 atau 90.09 % dari skor ideal 565. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel prosedur dengan indicator sosialisasi telah dilaksanakan sangat baik sesuai dengan harapan pekerja.

Skor aktual yang dicapai sub variabel prosedur indicator kepatuhan 987 atau 88.85 % dari skor ideal 1130. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel prosedur dengan indicator pemahaman telah terlaksanan sangat baik oleh pekerja.

Skor aktual yang dicapai sub variabel prosedur indicator kepatuhan 987 atau 87.55 % dari skor ideal 1130. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel prosedur dengan indicator kepatuhan telah dilaksanakan sangat baik oleh pekerja.

h. Deskripsi *Weighted Mean Score* pada Indikator Sub Variabel Manusia

Pada tabel dibawah ini terkait dengan hasil perhitungan skor yang dijawab responden dari hasil sub variabel Manusia dan diterangkan secara terperinci pada perhitungan skor yang dijawab dari hasil indicator Sub variabel Manusia secara keseluruhan, dituliskan pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Deskripsi *Weighted Mean Score* Pada Indikator Sub Variabel Manusia

Sub variabel	Indikator	No Item	Skor Ideal	Skor Aktual	%
Manusia	Pengetahuan	22 s/d 25	2260	1895	83.80 %
	Pengalaman	26 s/d 28	1695	1427	84.19 %
	Ketrampilan	29 s/d 31	1695	1501	88.56 %

Skor aktual yang dicapai sub variabel Manusia indikator pengetahuan 1895 atau 83.80 % dari skor ideal 2260. Skor ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel manusia dengan indikator pengetahuan tergambar dengan sangat baik pada diri pekerja.

Skor aktual yang dicapai sub variabel manusia indikator pengalaman 1427 atau 84.19 % dari skor ideal 1695. Skor ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel manusia dengan indikator pengalaman tergambar dengan sangat baik pada diri pekerja.

Skor aktual yang dicapai sub variabel Manusia indikator ketrampilan 1501 atau 88.56 % dari skor ideal 1695. Skor ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel manusia dengan indikator ketrampilan tergambar dengan sangat baik pada diri pekerja.

i. Deskripsi *Weighted Mean Score* Variabel Motivasi

Pada tabel dibawah ini adalah hasil perhitungan skor yang dijawab responden dari hasil variabel motivasi dan diterangkan secara terperinci

pada perhitungan skor sub variabel motivasi secara keseluruhan, lebih jelas dituliskan pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Deskripsi *Weighted Mean Score* Variabel Motivasi

Sub variabel	Indikator	No Item	Skor Ideal	Skor Aktual	%
Tanggung Jawab	Keterlibatan	32 s/d 35	5085	4349	85.53 %
	Pengawasan	36 s/d 39	1174	974	86.20 %
Pengakuan	Konsekuensi	40 s/d 42	1130	995	88.05 %
	Penghargaan	43 s/d 45	565	456	80.71 %

Skor aktual yang dicapai Sub variabel tanggung jawab dengan indikator keterlibatan 4349 atau 85.53 % dari skor ideal 5085. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa variabel motivasi dengan indicator keterlibatan sangat baik terlihat pada diri pekerja.

Skor aktual yang dicapai Sub variabel tanggung jawab dengan indikator pengawasan 974 atau 86.20 % dari skor ideal 1174. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa sub variabel tanggung jawab dengan indicator pengawasan sangat baik pada persepsi pekerja.

Skor aktual yang dicapai sub variabel pengakuan dengan indikator konsekuensi 995 atau 88.05 % dari skor ideal 1130. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa sub variabel pengakuan dengan indikator konsekuensi penerapannya sudah sangat baik.

Skor aktual yang dicapai sub variabel pengakuan dengan indicator penghargaan 456 atau 80.70 % dari skor ideal 565. Skore ini berada pada kuartil 4 sangat tinggi, yang memberikan gambaran bahwa sub variabel pengakuan dengan indicator penghargaan telah diterapkan sangat baik dalam persepsi pekerja.

j. Uji Model Penelitian.

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan untuk menguji instrument penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan pertanyaan yang diajukan dapat mewakili objek yang diamati. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20.

1. Uji Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini. Jika hasil korelasi pernyataan menunjukkan hasil positif, berarti ada korelasi antar pernyataan, sehingga pernyataan tersebut memang mengukur aspek yang sama. Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dengan software SPSS terhadap alat ukur questioner penelitian terhadap sampel dari responden sebanyak 20 pekerja, jika hasil signifikansi lebih lebih dari 0.05 maka pertanyaan pada kuesioner tersebut diganti kemudian dilakukan uji

validitas ulang. Hasil uji alat ukur kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Hasil uji kuesioner pernyataan untuk sub variabel teknik semua menunjukkan signifikansi dibawah 0,05 kecuali item pertanyaan no 1 nilai signifikansinya 0.253 kemudian pernyataan tersebut dilakukan diperbaiki.
- b. Hasil uji kuesioner pernyataan sub variabel, prosedur menunjukkan signifikansi di bawah 0.05 sehingga alat ukur ini valid,
- c. Hasil uji kuesioner pernyataan sub variabel manusia semua menunjukkan signifikansi dibawah 0.05 sehingga alat ukur ini valid.
- d. Hasil uji kuesioner pernyataan variabel motivasi terdapat hasil dengan signifikan diatas 0.05 untuk pernyataan no 3 dengan signifikansi 0.253, pernyataan no 10 dengan signifikansi 0.065 dan pernyataan no 11 dengan signifikansi 0.051 sehingga ketiga pernyataan tersebut diperbaiki.

Setelah pernyataan semua diperbaiki maka dilakukan uji validitas ulang, dan hasilnya semua pernyataan dari alat ukur signifikansinya dibawah 0.05 sehingga semua alat ukur adalah valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap sampel untuk melihat nilai alpha cronbach dan didapatkan nilai diatas 0.6 yaitu untuk sub variabel teknik nilai alpha cronbach 0.707, subvariabel prosedur nilai alpha cronbach 0.753, subvariabel manusia nilai alpha cronbach 0.772 dan variabel motivasi nilai alpha cronbach

0.764 secara keseluruhan alat ukur ini reliabilitasnya baik, sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan kuesioner ini.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang mesti diukur. Untuk menentukan apakah suatu item itu layak digunakan atau tidak caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi korelasi < 0.05 .

Tabel 4.14 Uji Validitas Kuesioner Sub Variabel Teknis

Sub Variabel Teknis	No Item	Item pertanyaan	Signifikansi	Validitas
Indikator : • Lingkungan kerja • Alat Bantu kerja • Alat Keselamatan Kerja	1	Tk1	0.000	valid
	2	Tk2	0.005	valid
	3	Tk3	0.000	valid
	4	Tk4	0.002	valid
	5	Tk5	0.000	valid
	6	Tk6	0.000	valid
	7	Tk7	0.000	valid
	8	Tk8	0.000	valid
	9	Tk9	0.000	valid
	10	Tk10	0.000	valid
	11	Tk11	0.000	valid
	12	Tk12	0.000	valid
	13	Tk13	0.000	valid

Dari tabel diatas dilakukan uji validitas untuk pertanyaan terkait dengan Sub variabel teknis dengan kode item pertanyaan “tk”, dengan 13 item pertanyaan, dilakukan pengolahan data dengan software SPSS 20 didapatkan hasil uji validitas, bahwa semua pertanyaan adalah valid dimana signifikansi koefisien yang dihasilkan dari uji tersebut adalah dibawah 0.05 sebagaimana data tersebut diatas.

Tabel 4.15 Uji Validitas Kuesioner Sub Variabel Prosedur

Sub Variabel Prosedur	No Item	Item pernyataan	Signifikansi	Validitas
Indikator : • Ketersediaan • Sosialisasi • Pemahaman • Kepatuhan	14	Ps1	0.000	valid
	15	Ps2	0.000	valid
	16	Ps3	0.000	valid
	17	Ps4	0.000	valid
	18	Ps5	0.000	valid
	19	Ps6	0.000	valid
	20	Ps7	0.000	valid
	21	Ps8	0.000	valid

Dari tabel diatas dilakukan uji validitas untuk pertanyaan terkait dengan Sub variabel prosedur dengan kode item pertanyaan “ps”, dengan 8 item pertanyaan, dilakukan pengolahan data dengan software SPSS 20 didapatkan hasil uji validitas, bahwa semua pertanyaan adalah valid dimana signifikansi koefisien yang dihasilkan dari uji tersebut adalah 0.00 atau dibawah 0.05 sebagaimana data tersebut diatas.

Tabel 4.16 Uji Validitas Kuesioner Sub Variabel Manusia

Sub Variabel manusia	No Item	Item pernyataan	Signifikansi	Validitas
Indikator: • Pengetahuan. • Pengalaman. • Ketrampilan	22	M1	0.000	valid
	23	M2	0.000	valid
	24	M3	0.000	valid
	25	M4	0.000	valid
	26	M5	0.000	valid
	27	M6	0.000	valid
	28	M7	0.000	valid
	29	M8	0.000	valid
	30	M9	0.000	valid
	31	M10	0.003	valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dilakukan uji validitas untuk pernyataan terkait dengan Sub variabel manusia dengan kode item pertanyaan "m". dengan 10 item pertanyaan, dilakukan pengolahan data dengan software SPSS 20 didapatkan hasil uji validitas, bahwa semua pertanyaan adalah valid dimana signifikansi koefisien yang dihasilkan dari uji tersebut tertinggi hanya 0.003 atau dibawah 0.05 sebagaimana data tersebut diatas.

Tabel 4.17 Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi

Sub Variabel Tanggung Jawab	No Item	Item pernyataan	Signifikansi	Validitas
Indikator : • Keterlibatan • Pengawasan	32	Mtv1	0.000	valid
	33	Mtv2	0.000	valid
	34	Mtv3	0.000	valid
	35	Mtv4	0.000	valid
	36	Mtv5	0.000	valid
	37	Mtv6	0.000	valid
	38	Mtv7	0.000	valid
	39	Mtv8	0.000	valid
Sub variabel Pengakuan	No Item	Item pernyataan	Signifikansi	Validitas
Indikator : • Penghargaan • Konsekuensi	40	Mtv9	0.000	valid
	41	Mtv10	0.000	valid
	42	Mtv11	0.000	valid
	43	Mtv12	0.000	valid
	44	Mtv13	0.000	valid
	45	Mtv14	0.000	valid

Dari tabel diatas dilakukan uji validitas untuk pertanyaan terkait dengan variabel motivasi. Variabel motivasi diberikan kode item pertanyaan "mtv" . Jumlah pertanyaan dari variabel motivasi adalah 14 item, dengan software SPSS 20 dilakukan uji validitas, dengan hasil bahwa semua pertanyaan adalah valid dimana signifikansi

koefisien yang dihasilkan dari uji tersebut adalah dibawah 0.05 yaitu 0.000 sebagaimana data tersebut diatas.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha, pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan software SPSS 20 dengan hasil sebagaimana tertulis pada tabel dibawah.

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Teknis	0.743	Reliable
Prosedur	0.705	Reliable
Manusia	0.750	Reliable
Motivasi	0.738	Reliable

Pemaknaan nilai alpha pada uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah.

Dari hasil alpha seperti tersebut dalam tabel diatas bahwa sub variabel teknis, prosedur dan manusia serta variabel motivasi

didapatkan skore alpha antara 0.7 dan 0.9, artinya seluruh instrumen penelitian yang dipakai tingkat reliabilitasnya tinggi.

4. Analisa Regresi Linier Sederhana

a. H1 pengaruh subvariabel teknis terhadap motivasi

$$Y = b_0 + b_1 \cdot X_1 \dots\dots\dots 4.1$$

$$= 1.490 + 0.645 \cdot X_1$$

r	r ²
0.534 ^a	0.285

$r = 0.534$ artinya program teknis mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan motivasi perilaku selamat pekerja. $r^2 = 0.285$ hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor teknis mempengaruhi motivasi perilaku selamat sebesar 28.5 persen dan 71,5 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

b. H2 pengaruh sub variabel prosedur terhadap motivasi

$$Y = b_0 + b_1 \cdot X_2 \dots\dots\dots 4.2$$

$$= 2.226 + 0.473 \cdot X_2$$

r	r ²
.489 ^a	.239

$r = 0.489$ artinya faktor prosedur mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan motivasi perilaku selamat pekerja, $r^2 = 0.239$ hal ini dapat disimpulkan bahwa factor prosedur mempengaruhi motivasi perilaku selamat sebesar 23.9 persen dan 75,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

- c. H3, pengaruh sub variabel manusia terhadap motivasi

$$Y = b_0 + b_1 \cdot X_3 \dots\dots\dots 4.3$$

$$= 1.877 + 0.561 \cdot X_3$$

r	r ²
.577 ^a	.333

$r = 0.577$ artinya faktor manusia mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan motivasi perilaku selamat pekerja, $r^2 = 0.333$ hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor manusia mempengaruhi motivasi perilaku selamat sebesar 33 persen dan 67 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

- d. H4 pengaruh Program keselamatan kerja terhadap motivasi

$$Y = b_0 + (b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3) \dots\dots\dots 4.4$$

$$= 0.756 + (0.329 \cdot X_1 + 0.112 \cdot X_2 + 0.377 \cdot X_3)$$

r	r ²
.652	.425

$r = 0.652$ artinya faktor kombinasi teknis, prosedur dan manusia dijalankan secara bersama akan mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi perilaku selamat pekerja, $r^2 = 0.425$ hal ini dapat disimpulkan bahwa jika faktor teknis, prosedur dan manusia dijalankan secara bersama mempengaruhi motivasi perilaku selamat sebesar 65 persen dan 43 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari dari analisa regresi sederhana diatas dapat dirangkum bahwa pengaruh program keselamatann kerja secara berurutan yang

tertinggi adalah Sub variabel manusia dengan pengaruh 33%, kedua adalah sub variabel teknis dengan pengaruh 28 % yang paling lemah pengaruhnya adalah sub variabel prosedur dengan sebesar 23 %. Hal ini bisa disimpulkan bahwa yang paling dibutuhkan oleh pekerja untuk memberikan motivasi berperilaku aman adalah program yang bersifat membangun kompetensi pekerja itu sendiri yaitu peningkatan pengetahuan, ketampilan dan pengalaman, namun agar program dapat memberikan pengaruh yang sangat besar maka ketiga program yakni, teknis, prosedur dan manusia harus dilaksanakan secara bersama sehingga memberikan pengaruh tertinggi sampai dengan 65 %, suatu kenaikan yang sangat signifikan jika dibandingkan dengan program yang dijalankan secara mandiri.

5. Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

a. Hipotesis H1

Hipotesis 1, ada pengaruh positif program teknis terhadap motivasi berperilaku selamat pekerja. Program teknis memiliki hubungan positif yang cukup kuat dalam mendorong munculnya motivasi perilaku selamat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi r sebesar 0.469 berada pada rentang korelasi product moment dengan pemaknaan cukup kuat yaitu (0,40 – 0,59), dan t sebesar 5.2 dengan signifikansi 0.00 yaitu dibawah 5 % atau 0.05.

Tabel 4.19 Tabel Uji Hipotesis H1

Hipotesis	Hubungan	t	r	Sig.	Keterangan
H1	X1 → Y Teknis berpengaruh positif terhadap motivasi	6.650	0.534	0.000	Ada pengaruh positif dan hubungannya cukup kuat

b. Hipotesis H2

Hipotesis 2, ada pengaruh positif program prosedur terhadap motivasi berperilaku selamat pekerja. Program prosedur memiliki hubungan positif yang cukup kuat dalam mendorong munculnya motivasi perilaku selamat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi r sebesar 0.489 berada pada rentang korelasi product moment dengan pemaknaan cukup kuat yaitu (0,40 – 0,59), dan t sebesar 5.911 dengan signifikansi 0.00 yaitu dibawah 5 % atau 0.05.

Tabel 4.20 Tabel Uji Hipotesis H2 Pengaruh Prosedur terhadap Motivasi

Hipotesis	Hubungan	t	r	Sig.	Keterangan
H2	X2 → Y Prosedur berpengaruh positif terhadap motivasi	5.911	0.489	0.000	Ada pengaruh positif dan hubungannya cukup kuat

c. Hipotesis H3

Hipotesis 3, ada pengaruh positif program pada manusia terhadap motivasi berperilaku selamat pekerja. Program manusia memiliki hubungan positif yang cukup kuat dalam mendorong munculnya

motivasi perilaku selamat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi r sebesar 0.577 berada pada rentang korelasi product moment dengan pemaknaan cukup kuat yaitu (0,40 – 0,59), dan t sebesar 7.438 dengan signifikansi 0.000 yaitu dibawah 5 % atau 0.05.

Tabel 4.21 Uji Hipotesis H3 Pengaruh Manusia Terhadap Motivasi

Hipotesis	Hubungan	t	r	Sig.	Keterangan
H3	X3 \longrightarrow Y Manusia berpengaruh terhadap motivasi	7.438	0.577	0.000	Ada pengaruh positif dan hubungannya cukup kuat

d. Hipotesis H4

Hipotesis H4, ada pengaruh positif program keselamatan kerja terhadap motivasi berperilaku selamat pekerja. Program Keselamatan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dalam mendorong munculnya motivasi perilaku selamat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi r sebesar 0.652 berada pada rentang korelasi product moment dengan pemaknaan kuat yaitu (0,60 – 0,79), dan t sebesar 26.896 dengan signifikansi 0.000 yaitu dibawah 5 % atau 0.05.

Hal ini bisa disimpulkan bahwa program keselamatan kerja sangat bagus dan berdampak kuat untuk mendorong motivasi pekerja berperilaku selamat jika program dilaksanakan secara bersama-sama menyangkut masalah perbaikan teknis yang meliputi kondisi lingkungan kerja, ketersediaan peralatan kerja dan

peralatan keselamatan kerja kemudian kompetensi pekerja terus ditingkatkan serta pengawasan yang terkait dengan prosedur kerja dilakukan secara konsisten. Korelasi hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Uji Hipotesis H4 Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Perilaku Selamat

Hipotesis	Hubungan	F	r	Sig.	Keterangan
H4	$X_1+X_2+X_3 \longrightarrow Y$ Program keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi	26.90	0.65	0.00	Ada pengaruh positif dan hubungannya kuat

Dari data di atas dapat dirangkum pengaruh hubungan program keselamatan kerja secara berurutan yang tertinggi adalah manusia dengan korelasi 0.577, kedua adalah teknis dengan korelasi 0.534, yang paling lemah hubungannya adalah prosedur dengan korelasi 0.4890, ditunjang dengan hasil WMS bahwa skor prosedur memiliki angka tertinggi 87 % yang artinya telah berjalan sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa program prosedur secara terpisah kurang dibutuhkan atau paling tidak dominan diantara 3 sub variabel yang ada dalam mendorong motivasi perilaku selamat pekerja.

Korelasi dengan penelitian sebelumnya, hasil Penelitian Dupont tahun 2010 level budaya Safety pada perusahaan yang sama menunjukkan skor 2.4 dari maksimum skor 5, bahwa komunitas berada pada level budaya "dependent" yang artinya komunitas

memahami peraturan dan standar safety namun belum mempunyai kesadaran penuh secara mandiri untuk menjalankannya, artinya motivasi berperilaku selamat dapat berjalan jika ada pendorong dari luar agar pekerja mematuhi standar, peraturan dan prosedur safety dengan cara peningkatan pengawasan, peneguran pemberian konsekuensi jika terjadi pelanggaran terhadap prosedur, artinya pada saat itu variabel prosedur sangat berpengaruh terhadap motivasi perilaku selamat.

Pada kondisi saat ini telah terjadi perubahan bahwa pendorong motivasi berperilaku selamat bukan pada prosedur tetapi pada variabel manusia, artinya tuntutan pekerja dominan pada keinginan adanya peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman terkait dengan aspek safety untuk mendorong motivasi perilaku selamat.

6. Analisis berdasarkan teori dua faktor Herzberg.

a. Analisis Berdasarkan Faktor Hygiene

Menurut teori dua faktor Herzberg, faktor hygiene berfungsi memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan. Faktor hygiene atau faktor ekstrinsik antara lain kualitas pengawasan, rasa aman. Sub variabel prosedur termasuk dalam faktor hygiene. Dalam penelitian ini sub variabel prosedur mempunyai pengaruh positif terendah dengan nilai r 0.489 diantar sub variabel yang lain, hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerja sudah tidak menjadikan faktor hygiene dengan sub variabel

prosedur menjadi prioritas utama, dengan kata lain perusahaan cukup berhasil dalam memenuhi kebutuhan ekstrinsik pekerja atau faktor hygiene. Perusahaan telah cukup berhasil mengeluarkan faktor dissatisfied dari pekerja dalam kurun waktu 4 tahun sejak tahun 2010.

b. Analisis berdasarkan Faktor Motivator

Menurut teori dua faktor Herzberg, faktor motivator berfungsi untuk memotivasi seseorang untuk mencapai kepuasan. Faktor motivator atau faktor intrinsik antara lain pencapaian prestasi, tanggung jawab, kemajuan dan kemungkinan berkembang. Sub Variabel manusia dengan indicator pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman termasuk termasuk faktor motivator. Dalam penelitian ini variabel manusia mempunyai pengaruh positif tertinggi dengan nilai r 0,577 diantara sub variabel yang lain, hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerja sudah fokus pada pencapaian kepuasan dalam bekerja dibandingkan fokus pada melepaskan diri dari ketidakpuasan, dengan kata lain perusahaan cukup berhasil dalam melepaskan diri faktor dissatisfied yaitu kebutuhan ekstrinsik pekerja dan mendorong pekerja untuk mengarah pada faktor motivator selama periode 4 tahun sejak tahun 2010.

7. Analisis Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Perilaku Selamat berdasarkan Latar belakang Pendidikan.

Pada penelitian ini terdapat dua kelompok responden yang dominan, yaitu dengan latar belakang pendidikan SMA dan berlatar belakang pendidikan perguruan tinggi.

Program keselamatan kerja bagi responden dengan latar belakang pendidikan SMA memiliki hubungan positif yang kuat dalam mendorong munculnya motivasi perilaku selamat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi r sebesar 0,709 berada pada rentang korelasi product moment dengan pemaknaan cukup yaitu (0,60 – 0,79), dan t sebesar 28,335 dengan signifikansi 0,000 yaitu dibawah 5 % atau 0.05.

Program keselamatan kerja bagi responden dengan latar belakang pendidikan perguruan tinggi memiliki hubungan positif yang kuat dalam mendorong munculnya motivasi perilaku selamat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi r sebesar 0,652 berada pada rentang korelasi product moment dengan pemaknaan cukup yaitu (0,60 – 0,79), dan t sebesar 26,896 dengan signifikansi 0,000 yaitu dibawah 5 % atau 0.05. Lebih jelas dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4.23 Tabel Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Perilaku Selamat berdasarkan Latar Belakang pendidikan

Responden	Hubungan	F	r	Sig.	Keterangan
SMA	$X_1+X_2+X_3 \longrightarrow Y$ Program keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi perilaku selamat	28,335	0,709	0,000	Ada pengaruh positif dan hubungan kuat
Perguruan Tinggi		26,896	0,652	0,000	Ada pengaruh positif dan hubungan kuat

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan SMA maupun perguruan tinggi berada pada tingkat motivasi berperilaku selamat yang sama yaitu berpengaruh positif dan kuat, namun untuk latar belakang pendidikan SMA mempunyai pengaruh sedikit lebih kuat yaitu dengan nilai r 0,709 versus 0,652, dari hasil penelitian data didapatkan fakta bahwa pekerja dengan latar belakang SMA sekitar 70 % mempunyai jabatan di tingkat operasional sehingga berhadapan langsung dengan aktifitas fisik itu sendiri, patut diduga bahwa tingkat kepentingan program keselamatan kerja bagi pekerja tersebut lebih kuat karena memberikan dampak langsung terhadap pekerjaan.

Pekerja dengan latar belakang perguruan tinggi dominan pada posisi non operasional, yaitu sebagai pemilik, marketing, ahli dan kurang lebih 40 % yang bekerja sebagai teknisi dan safetyman.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian bab IV tentang pengaruh teknis prosedur dan manusia dalam program keselamatan kerja yang merupakan studi kasus tenaga kontrak perawatan peralatan produksi di PT. Pertamina (Persero) RU V Balikpapan tahun 2013 dapat disimpulkan bahwa :

1. Aspek teknis dalam program keselamatan kerja memberikan pengaruh positif sedang atau cukup kuat dalam mendorong munculnya motivasi berperilaku selamat kepada tenaga kontrak perawatan peralatan produksi.
2. Aspek prosedur dalam program keselamatan kerja memberikan pengaruh positif sedang atau cukup kuat dalam mendorong munculnya motivasi berperilaku selamat kepada tenaga kontrak perawatan peralatan produksi
3. Aspek manusia dalam program keselamatan kerja memberikan pengaruh positif sedang atau cukup kuat dalam mendorong munculnya motivasi berperilaku selamat kepada tenaga kontrak perawatan peralatan produksi, namun secara terpisah dari ketiga aspek yaitu teknis, prosedur dan manusia program aspek manusia memberikan pengaruh yang paling kuat dalam mendorong munculnya motivasi perilaku selamat.
4. Aspek teknis, prosedur dan manusia dalam program keselamatan kerja yang dilaksanakan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang kuat dalam mendorong munculnya motivasi berperilaku selamat kepada tenaga

kontrak perawatan peralatan produksi. Dengan kata lain jika 3 aspek program keselamatan kerja dilaksanakan secara serempak memberikan pengaruh lebih tinggi 1 tingkat dibandingkan jika program dilaksanakan secara mandiri

B. Saran

Berikut ini adalah saran untuk menindaklanjuti hasil penelitian :

1. Program prosedur yang paling lemah mendapatkan persepsi positif adalah pada indikator kurang ketersediannya prosedur agar mudah didapatkan saat dibutuhkan, sehingga peneliti merekomendasikan kepada perusahaan membuat program agar pekerja mudah mendapatkan prosedur sesuai dengan yang dibutuhkan, misalnya : prosedur dicetak dalam bentuk brosur agar lebih praktis dan dibagikan kepada pekerja, prosedur tersedia di shelter tempat istirahat pekerja, dapat juga prosedur disiapkan dalam bentuk buku saku agar mudah dibawa.
2. Dalam hal motivasi, pekerja merasa kurang mendapatkan pengakuan atas prestasi dan usaha terkait dengan keselamatan kerja, untuk itu peneliti merekomendasikan kepada perusahaan agar membuat program promosi dan apresiasi antara lain dengan cara :
 - a. Pemberian penghargaan kepada pekerja yang paling patuh terkait dengan pemakaian alat pelindung diri.
 - b. Penghargaan kepada perusahaan pelaksana pekerjaan atas hasil kerja tanpa kecelakaan.
 - c. Menyelenggarakan kuis ringan saat istirahat terkait dengan masalah keselamatan dan diberikan hadiah.

- d. Dibuat seremoni awal kerja dengan pengukuhan sebagai leader safety bagi para foreman dan pengawas maupun pekerja yang telah berkontribusi positif oleh pimpinan perusahaan.
 - e. Apresiasi bagi perusahaan dengan good housekeeping terbaik dapat ditingkatkan
 - f. Apresiasi terhadap kepatuhan ijin kerja dapat ditingkatkan
3. Perusahaan disarankan membuat program perbaikan praktek keselamatan kerja secara terpadu yang menyangkut aspek teknis, prosedur dan manusia, namun dari ketiga program tersebut program yang terkait dengan manusia patut mendapatkan perhatian lebih tinggi yaitu yang bersifat membangun kompetensi berupa peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan menambah pengalaman pekerja dengan cara antara lain dengan melaksanakan *in house training*, sosialisasi, melaksanakan pertemuan membahas aspek keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Herzberg, (1987). *How do you motivate employee. Harvard Business Review.*
- Sungmin Hyun, (2009). *Re-examination of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Korean Army Foodservice Operation.* Iowa State University.
- Measuring Safety Culture* tahun 2011, *The Health Foundation Inspiring Improvement.* Diambil 30 Agustus 2013 dari situs world wide web <http://www.health.org.uk/public/cms>.
- People are our greatest asset not paper work* 2012 Caroline, Y. Diambil 2 November 2013 dari situs world wide web <http://www.wspenvironmental.com>
- Safety Climate Assessment Process and Toolkit User Guide* 2009. Chevron UK and Gulf Mexico. Diambil 30 Agustus dari situs world wide web <http://www.lboro.ac.uk/departments/sbe/downloads/pmdc/safety-climate-assessment-toolkit.pdf>.
- Simon, SI. & Cistaro (2009). *Transforming Safety Culture. Grassroots-led/management-supported change at a major utility.*
- Peraturan Pemerintah, (2012). PP-50 tahun 2012 tentang Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Dupont, (2010). *Du Pont Safety Culture Evaluation Report.*
- OSHA 307, (2007). *Job Hazard Analysis.*
- OSHA, (2007). *Occupational Health Safety assessment series 18001 : 2007.*
- Top, W (1991), *International Safety Rating System.* DNV.
- Lyneis, J & Madnick. S (2008), *Preventing Accidents and Building a Culture of Safety: Insights from a Simulation Model.* MIT Sloan School Management.
- Lai, E.R (2011). *Research report Motivation : A Literature Review.*
- British Petroleum, (2002), *Indonesia Getting Right. External Audit Report.*
- Viyantimala, L. (2010) Hubungan Persepsi, Pengetahuan, Sikap dan Kemampuan menghindari Bahaya Dropped Object dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Di Rig Pemboran Lepas Pantai "X", Tesis FKM UI.

- Sjaaf, R.Z (2009, *Professional Psychologist, University of Indonesia Survey* dan Kajian Diri Budaya Keselamatan.
- Notoatmojo, S (2007). *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku* Penerbit Rineka Cipta.
- Gunawan FA. Dr, (2013). *Safety Leadership: Kepemimpinan Keselamatan kerja* Penerbit Dian Rakyat.
- Ramli, S. (2013). *Panduan Penerapan SMK3 yang Efektif*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Khaerurrahman, R. (2007). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT.Sinar Sosro Cab.Gresik*, Dept. of Management, [http:// digilib.itb.ac.id](http://digilib.itb.ac.id).
- Johnson, D.M (2013). *The Objective of Obligation in divine Motivation Theory*. Diambil 15 September 2013 dari situs world wide web <http://web.ebscohost.com>
- Jeffcot, S. (2010). *Risk, Trust, and Safety Culture in U.K. Train Operating Companies*.
- Somad, I. (2013). *Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Mansur, F.W. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Data dengan SPSS*. Jogjakarta : Mediakom.
- Konsep Perilaku. Diambil 30 Agustus 2013 dari situs world wide web <http://thequeenkorolevakrasoty.blogspot.com/2010/03/konsep-perilaku-individu.html>.
- Pengertian Pengetahuan. Diambil 3 September dari situs world wide web <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2197076-pengertian-pengetahuan-menurut-para-ahli/>
- Daniel M. Johnson *The Objective of Obligation in divine Motivation Theory*. Diambil 15 September 2013 dari situs world wide web <http://web.ebscohost.com>
- Jeffcot, S. (2009). *Risk, Trust, and Safety Culture in U.K. Train Operating Companies*

Kuesioner

Berikan garis bawah, sesuai dengan keadaan anda

- Umur : (Dibawah 20) (20 -30), (31 – 40), (41 – 50), (51 – 56).
- Pendidikan : (SMP) (SMA), (Diploma), (S1), (S2), (S3).
- Pernah bekerja di kilang / sejenis : (Pernah), (Belum pernah).
- Pelatihan Safety bersertifikat : (Pernah), (Belum pernah).
- Jumlah Pelatihan safety : (1 s/d 3), (4 s/d 6), Lebih dari 6 kali
- Posisi anda di tempat kerja : (Helper), (Teknisi), (Mandor), (Pemilik), (Safetyman), (Pengawas), (Lainnya : Ahli, Adm, Marketing).

Penjelasan Kuesioner :

- Berikan tanda silang pada kolom sesuai dengan pilihan anda.
- **STS** : Sangat tidak Setuju, **TS** : Tidak Setuju, **R**: Ragu
S : Setuju **SS** : Sangat setuju.

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
Teknis						
1.	Kebersihan dan kerapian di tempat kerja membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja					
2.	Tempat kerja telah dibebaskan dari kebisingan memudahkan saya dalam bekerja					
3.	Penerangan di tempat kerja telah cukup dan mempermudah saya dalam bekerja					
4.	Ditempat saya bekerja telah dibebaskan dari gas berbahaya, memungkinkan saya berkerja lebih aman					
5.	Suhu ruang dimana saya bekerja cukup dan tidak mengganggu kegiatan kerja					
6.	Area kerja saya telah dibatasi dengan barikade untuk menghindari orang masuk sembarangan.					
7.	Tempat yang aman untuk bekerja memiliki makna yang mendalam bagi pribadi saya.					
8.	Peralatan proteksi kebakaran dilakukan perawatan dengan baik.					

		STS	R	S	SS	SS
9.	Saya selalu mendapatkan peralatan yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan aman					
10	Peralatan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja saya					
11	Kondisi peralatan kerja yang saya perlukan layak digunakan					
12.	Peralatan angkat dan angkut telah dilakukan sertifikasi					
13	Peralatan keselamatan cukup tersedia dan tidak kadaluarsa					
Prosedur		STS	TS	R	S	SS
14	Peraturan berupa, rambu banner dan spanduk telah tersedia dengan cukup dilapangan.					
15	Peraturan berupa brosur, liflet atau buku kecil tersedia untuk saya sebagai panduan untuk bekerja					
16	Peraturan keselamatan & prosedur kerja telah ditulis dengan jelas memudahkan saya untuk bekerja.					
17	Saya mendapatkan penjelasan dengan baik perihal peraturan keselamatan kerja sebelum saya mulai bekerja.					
18	Saya telah memahami prosedur atau peraturan dalam bekerja dengan baik					
19	Saya memahami peraturan keselamatan kerja terkait dengan pekerjaan yang akan saya hadapi.					
20	Beberapa aturan keselamatan dan prosedur perlu diikuti untuk bisa melakukan pekerjaan secara aman					
21	Saya akan melaporkan sesuai prosedur jika menemukan kondisi tidak aman.					
Manusia		STS	TS	R	S	SS
22	Saya memahami masalah keselamatan kerja terkait dengan pekerjaan saya					

		STS	TS	R	S	SS
23	Saya mengetahui dengan persis kondisi area kerja yang akan saya hadapi					
24	Saya telah mempunyai pengetahuan yang cukup terkait dengan pekerjaan yang saya hadapi.					
25	Saya tahu dengan jelas tentang tanggung jawab saya dalam bekerja.					
26	Saya mempunyai pengalaman terkait dengan pekerjaan yang akan saya hadapi					
27	Saya pernah melakukan pekerjaan yang sama pada kondisi sebelumnya					
28	Pengalaman saya sebelumnya mempermudah pekerjaan yang akan saya hadapi.					
29	Ketrampilan mengoperasikan alat yang baik memberikan saya rasa percaya diri dalam bekerja					
30	Ketrampilan saya sebelumnya sangat dibutuhkan meningkatkan keyakinan saya dalam bekerja					
31	Praktek terkait dengan prosedur pekerjaan sangat saya perlukan untuk keyakinan dalam bekerja.					
	Motivasi	STS	TS	R	S	SS
32	Saya terlibat dalam menyampaikan topik terkait dengan cara bekerja dengan aman					
33	Saya terlibat dalam pengelolaan informasi tentang pentingnya keselamatan dalam bekerja (keterlibatan					
34	Hal ini penting bagi saya bahwa secara terus menerus memberikan penekanan terhadap urusan keselamatan kerja					
35	Saya sering terlibat pembicaraan masalah keselamatan kerja dengan teman-teman di tempat kerja					
36	Pengawas atau mandor sering ke lapangan untuk diskusi topik keselamatan kerja, membuat saya bersemangat untuk terlibat dalam diskusi					

		STS	TS	R	S	SS
37	Pengarahan mandor / pengawas sebelum bekerja menambah kehati-hatian saya dalam bekerja					
38	Pengawas dan mandor saya turut serta dalam pengecekan kondisi tidak aman di tempat kerja, membuat saya semakin sungguh-sungguh dalam bertindak aman / safety					
39	Ketika mandor mengecek aktifitas saya secara teratur membuat saya bekerja semakin tertib.					
40	Saya diberi perhatian / penghargaan saat saya terbukti melakukan pekerjaan dengan baik					
41	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar atasan memuji saya					
42	Saya mengusulkan ide perbaikan untuk mengurangi kecelakaan dan atasan saya dengan cermat / sepenuh hati memperhatikan saya.					
43	Pengawas atau mandor saya memberikan teguran jika saya melanggar prosedur kerja, akan membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja					
44	Saya akan menerima konsekuensi jika saya melakukan pelanggaran prosedur di tempat kerja					
45	Hukuman / teguran akibat kelalaian saya membuat saya lebih hati-hati dalam bekerja pada masa berikutnya					

*

Lampiran 1 : Uji Validitas alat Ukur Kuesioner

a. Uji validitas alat Ukur Item teknis

		tk1	tk2	tk3	tk4	tk5	tk6	tk7	tk8	tk9	tk10	tk11	tk12	tk13	sumtk
tk1	Pearson Correlation	1	-.120	-.034	.000	.000	-.161	.212	.028	.245	.272	.302	-.034	-.034	.158
	Sig. (1-tailed)		.308	.444	.500	.500	.249	.185	.453	.149	.123	.098	.444	.444	.253
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk2	Pearson Correlation	-.120	1	.776**	.539**	.539**	.383*	.280	.107	.358	.293	.235	.415*	.415*	.681**
	Sig. (1-tailed)	.308		.000	.007	.007	.048	.116	.327	.061	.105	.160	.034	.034	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk3	Pearson Correlation	-.034	.776**	1	.302	.302	.367	.355	.179	.390*	.492*	.192	.394*	.394*	.667**
	Sig. (1-tailed)	.444	.000		.098	.098	.056	.063	.225	.045	.014	.209	.043	.043	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk4	Pearson Correlation	.000	.539**	.302	1	.400*	.069	.636**	.254	.314	.204	.503*	.503*	.302	.664**
	Sig. (1-tailed)	.500	.007	.098		.040	.387	.001	.139	.088	.194	.012	.012	.098	.001

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk5	Pearson Correlation	.000	.539**	.302	.400*	1	.344	-.058	.424*	.314	.204	.302	.302	.101	.521**
	Sig. (1-tailed)	.500	.007	.098	.040		.069	.404	.031	.088	.194	.098	.098	.337	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk6	Pearson Correlation	-.161	.383*	.367	.069	.344	1	-.052	-.076	.426*	.393*	.228	.505*	.505*	.522**
	Sig. (1-tailed)	.249	.048	.056	.387	.069		.414	.375	.031	.043	.166	.012	.012	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk7	Pearson Correlation	.212	.280	.355	.636**	-.058	-.052	1	-.005	.261	.307	.238	.355	.238	.521**
	Sig. (1-tailed)	.185	.116	.063	.001	.404	.414		.492	.133	.094	.156	.063	.156	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk8	Pearson Correlation	.028	.107	.179	.254	.424*	-.076	-.005	1	.205	.277	.350	.350	.009	.382*
	Sig. (1-tailed)	.453	.327	.225	.139	.031	.375	.492		.194	.119	.065	.065	.486	.048
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk9	Pearson Correlation	.245	.358	.390*	.314	.314	.426*	.261	.205	1	.899**	.601**	.601**	.601**	.770**
	Sig. (1-tailed)	.149	.061	.045	.088	.088	.031	.133	.194		.000	.003	.003	.003	.000

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk10	Pearson Correlation	.272	.293	.492*	.204	.204	.393*	.307	.277	.899**	1	.492*	.698**	.698**	.774**
	Sig. (1-tailed)	.123	.105	.014	.194	.194	.043	.094	.119	.000		.014	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk11	Pearson Correlation	.302	.235	.192	.503*	.302	.228	.238	.350	.601**	.492*	1	.394*	.394*	.643**
	Sig. (1-tailed)	.098	.160	.209	.012	.098	.166	.156	.065	.003	.014		.043	.043	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk12	Pearson Correlation	-.034	.415*	.394*	.503*	.302	.505*	.355	.350	.601**	.698**	.394*	1	.798**	.810**
	Sig. (1-tailed)	.444	.034	.043	.012	.098	.012	.063	.065	.003	.000	.043		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tk13	Pearson Correlation	-.034	.415*	.394*	.302	.101	.505*	.238	.009	.601**	.698**	.394*	.798**	1	.691**
	Sig. (1-tailed)	.444	.034	.043	.098	.337	.012	.156	.486	.003	.000	.043	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
sumt k	Pearson Correlation	.158	.681**	.667**	.664**	.521**	.522**	.521**	.382*	.770**	.774**	.643**	.810**	.691**	1
	Sig. (1-tailed)	.253	.000	.001	.001	.009	.009	.009	.048	.000	.000	.001	.000	.000	

N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).														

b. Uji validitas alat Ukur Item Prosedur

		ps1	ps2	ps3	ps4	ps5	ps6	ps7	ps8	sumps
ps1	Pearson Correlation	1	.464*	.047	.190	.244	.047	.000	.047	.405*
	Sig. (1-tailed)		.020	.422	.211	.150	.422	.500	.422	.038
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ps2	Pearson Correlation	.464*	1	.515*	.500*	.473*	.361	.437*	.054	.741**
	Sig. (1-tailed)	.020		.010	.012	.018	.059	.027	.411	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ps3	Pearson Correlation	.047	.515*	1	.492*	.453*	.596**	.739**	.394*	.785**
	Sig. (1-tailed)	.422	.010		.014	.022	.003	.000	.043	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ps4	Pearson Correlation	.190	.500*	.492*	1	.171	.492*	.458*	.492*	.709**
	Sig. (1-tailed)	.211	.012	.014		.235	.014	.021	.014	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ps5	Pearson Correlation	.244	.473*	.453*	.171	1	.664**	.257	.453*	.690**
	Sig. (1-tailed)	.150	.018	.022	.235		.001	.137	.022	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ps6	Pearson Correlation	.047	.361	.596**	.492*	.664**	1	.328	.596**	.749**
	Sig. (1-tailed)	.422	.059	.003	.014	.001		.079	.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ps7	Pearson Correlation	.000	.437*	.739**	.458*	.257	.328	1	.328	.657**
	Sig. (1-tailed)	.500	.027	.000	.021	.137	.079		.079	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ps8	Pearson Correlation	.047	.054	.394*	.492*	.453*	.596**	.328	1	.604**
	Sig. (1-tailed)	.422	.411	.043	.014	.022	.003	.079		.002

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
sumps	Pearson Correlation	.405*	.741**	.785**	.709**	.690**	.749**	.657**	.604**	1
	Sig. (1-tailed)	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).										

c. Uji Validitas alat ukur Item Manusia

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	summ
m1	Pearson Correlation	1	.685**	.554**	.554**	.260	.448*	.241	.241	.343	.560**	.679**
	Sig. (1-tailed)		.000	.006	.006	.134	.024	.153	.153	.069	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m2	Pearson Correlation	.685*	1	.754**	.507*	.564*	.394*	.643*	.505*	.344	.450*	.825**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.011	.005	.043	.001	.012	.069	.023	.000

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m3	Pearson Correlation	.554*	.754**	1	.677**	.730*	.668**	.596*	.415*	.359	.440*	.866**
	Sig. (1-tailed)	.006	.000		.001	.000	.001	.003	.034	.060	.026	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m4	Pearson Correlation	.554*	.507*	.677**	1	.359	.668**	.235	.235	.718**	.623**	.757**
	Sig. (1-tailed)	.006	.011	.001		.060	.001	.160	.160	.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m5	Pearson Correlation	.260	.564**	.730**	.359	1	.643**	.671*	.533**	.344	.393*	.772**
	Sig. (1-tailed)	.134	.005	.000	.060		.001	.001	.008	.069	.043	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m6	Pearson Correlation	.448*	.394	.668**	.668**	.643*	1	.313	.111	.503*	.492*	.719**
	Sig. (1-tailed)	.024	.043	.001	.001	.001		.089	.320	.012	.014	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

m7	Pearson Correlation	.241	.643**	.596**	.235	.671*	.313	1	.798**	.503*	.123	.709**
	Sig. (1-tailed)	.153	.001	.003	.160	.001	.089		.000	.012	.303	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m8	Pearson Correlation	.241	.505*	.415*	.235	.533*	.111	.798**	1	.503*	.123	.612**
	Sig. (1-tailed)	.153	.012	.034	.160	.008	.320	.000		.012	.303	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m9	Pearson Correlation	.343	.344	.359	.718**	.344	.503*	.503*	.503*	1	.408*	.668**
	Sig. (1-tailed)	.069	.069	.060	.000	.069	.012	.012	.012		.037	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m10	Pearson Correlation	.560*	.450*	.440*	.623**	.393*	.492*	.123	.123	.408*	1	.630**
	Sig. (1-tailed)	.005	.023	.026	.002	.043	.014	.303	.303	.037		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
summ	Pearson Correlation	.679*	.825**	.866**	.757**	.772*	.719**	.709*	.612**	.668**	.630**	1

	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tail)													

a. Uji validitas alat Ukur Item motivasi

		mtv1	mtv2	mtv3	mtv4	mtv5	mtv6	mtv7	mtv8	mtv9	mtv10	mtv11	mtv12	mtv13	mtv14	sum mtv
mtv1	Pearson Correlation	1	.492*	.080	.328	.579*	.356	.583*	.385*	-.155	.190	.060	.385*	.408*	.345	.657*
	Sig. (1-tailed)		.014	.369	.079	.004	.062	.003	.047	.258	.211	.400	.047	.037	.068	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv2	Pearson Correlation	.492	1	.237	.414*	.285	.066	.082	.137	-.171	.047	.030	.242	.101	.085	.377
	Sig. (1-tailed)	.014		.158	.035	.112	.391	.365	.282	.235	.422	.451	.152	.337	.361	.050
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

mtv3	Pearson Correlation	.080	.237	1	.355	-.043	-.043	.080	-.329	.173	.366	-.260	-.123	-.196	-.166	.158
	Sig. (1-tailed)	.369	.158		.062	.429	.429	.369	.078	.232	.056	.134	.302	.204	.242	.253
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv4	Pearson Correlation	.328	.414*	.355	1	.373	.373	.328	.074	.044	.047	-.030	.179	-.101	.085	.458*
	Sig. (1-tailed)	.079	.035	.062		.053	.053	.079	.379	.426	.422	.451	.225	.337	.361	.021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv5	Pearson Correlation	.579*	.285	-.043	.373	1	.048	.356	.252	-.124	-.102	.193	.252	.000	.369	.380*
	Sig. (1-tailed)	.004	.112	.429	.053		.421	.062	.142	.301	.335	.207	.142	.500	.055	.049
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv6	Pearson Correlation	.356	.066	-.043	.373	.048	1	.802*	.709*	.152	.102	.290	.252	.436*	.184	.644*
	Sig. (1-tailed)	.062	.391	.429	.053	.421		.000	.000	.262	.335	.108	.142	.027	.218	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv7	Pearson Correlation	.583*	-.082	.080	.328	.356	.802*	1	.599*	-.026	.190	-.090	.171	.204	.173	.575*

	Sig. (1-tailed)	.003	.365	.369	.079	.062	.000		.003	.457	.211	.353	.235	.194	.234	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv8	Pearson Correlation	.385*	.137	-.329	.074	.252	.709*	.599*	1	.205	.049	.371	.451	.524	.443	.675*
	Sig. (1-tailed)	.047	.282	.078	.379	.142	.000	.003		.193	.419	.054	.023	.009	.025	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv9	Pearson Correlation	-.155	-.171	.173	.044	-.124	.152	-.026	.205	1	.147	.223	.271	.316	.587	.457*
	Sig. (1-tailed)	.258	.235	.232	.426	.301	.262	.457	.193		.268	.172	.124	.088	.003	.021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv10	Pearson Correlation	.190	-.047	.366	.047	-.102	.102	.190	.049	.147	1	.000	.342	.093	.079	.350
	Sig. (1-tailed)	.211	.422	.056	.422	.335	.335	.211	.419	.268		.500	.070	.348	.371	.065
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv11	Pearson Correlation	.060	.030	-.260	-.030	-.193	.290	-.090	.371	.223	.000	1	.216	.442	.249	.376
	Sig. (1-tailed)	.400	.451	.134	.451	.207	.108	.353	.054	.172	.500		.180	.025	.145	.051
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

mtv12	Pearson Correlation	.385*	.242	-.123	.179	.252	.252	.171	.451*	.271	.342	.216	1	.734**	.443*	.675*
	Sig. (1-tailed)	.047	.152	.302	.225	.142	.142	.235	.023	.124	.070	.180		.000	.025	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv13	Pearson Correlation	.408*	.101	-.196	-.101	.000	.436*	.204	.524*	.316*	.093	.442*	.734**	1	.507*	.644*
	Sig. (1-tailed)	.037	.337	.204	.337	.500	.027	.194	.009	.088	.348	.025	.000		.011	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mtv14	Pearson Correlation	.345	.085	-.166	.085	.369	.184	.173	.443*	.587*	.079	.249	.443*	.507*	1	.657*
	Sig. (1-tailed)	.068	.361	.242	.361	.055	.218	.234	.025	.003	.371	.145	.025	.011		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
summt v	Pearson Correlation	.657*	.377	.158	.458*	.380*	.644*	.575*	.675*	.457*	.350	.376	.675**	.644**	.657**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	.050	.253	.021	.049	.001	.004	.001	.021	.065	.051	.001	.001	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																

Lampiran 2 : Uji Validitas

a. Uji Validitas Item Teknis

Uji Validitas item Teknis																
		tk1	tk2	tk3	tk4	tk5	tk6	tk7	tk8	tk9	tk10	tk11	tk12	tk13	tk14	sumtk
tk1	Pearson Correlation	1	.084	.165*	.007	.063	.027	.028	.155	-.068	.022	-.088	.137	.062	.065	.271**
	Sig. (1-tailed)		.188	.041	.472	.253	.387	.385	.050	.237	.408	.177	.075	.256	.247	.002
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk2	Pearson Correlation	.084	1	.048	.291**	-.044	.136	.092	.043	.024	.138	.044	.018	-.015	.059	.322**
	Sig. (1-tailed)	.188		.306	.001	.322	.076	.166	.327	.400	.073	.323	.426	.436	.269	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk3	Pearson Correlation	.165*	.048	1	.000	.346*	.139	.258**	.110	.258**	.136	.329**	.238**	-.067	.074	.421**
	Sig. (1-tailed)	.041	.306		.498	.000	.072	.003	.122	.003	.076	.000	.006	.240	.217	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk4	Pearson Correlation	.007	.291**	.000	1	.088	.138	-.042	.080	.058	.068	-.080	.051	.004	.008	.305**
	Sig. (1-tailed)	.472	.001	.498		.178	.072	.328	.199	.270	.237	.198	.297	.484	.465	.001
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk5	Pearson Correlation	.063	-.044	.346**	.088	1	.243**	.166*	.139	.313**	.284**	.234**	.184*	.074	.105	.473**

	Sig. (1-tailed)	.253	.322	.000	.178		.005	.040	.071	.000	.001	.006	.025	.219	.134	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk6	Pearson Correlation	.027	.136	.139	.138	.243**	1	-.018	.147	.395**	.242**	.376**	.473**	.146	.286**	.565**
	Sig. (1-tailed)	.387	.076	.072	.072	.005		.425	.060	.000	.005	.000	.000	.062	.001	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk7	Pearson Correlation	.028	.092	.258**	-.042	.166*	-.018	1	.005	.136	.104	.072	.146	.041	.116	.307**
	Sig. (1-tailed)	.385	.166	.003	.328	.040	.425		.481	.075	.137	.224	.062	.334	.110	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk8	Pearson Correlation	.155	.043	.110	.080	.139	.147	.005	1	.187	.321**	.222**	.194*	.145	.217*	.466**
	Sig. (1-tailed)	.050	.327	.122	.199	.071	.060	.481		.024	.000	.009	.020	.063	.011	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk9	Pearson Correlation	-.068	.024	.258**	.058	.313**	.595**	.136	.187*	1	.448**	.443**	.399**	.058	.284**	.579**
	Sig. (1-tailed)	.237	.400	.003	.270	.000	.000	.075	.024		.000	.000	.000	.272	.001	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk10	Pearson Correlation	.022	.138	.136	.068	.284**	.242**	.104	.321**	.448**	1	.509**	.381**	.255**	.194*	.629**
	Sig. (1-tailed)	.408	.073	.076	.237	.001	.005	.137	.000	.000		.000	.000	.003	.020	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk11	Pearson Correlation	-.088	.044	.329**	-.080	.234**	.376**	.072	.222**	.443**	.509**	1	.369**	.124	.303**	.556**
	Sig. (1-tailed)	.177	.323	.000	.198	.006	.000	.224	.009	.000	.000		.000	.095	.001	.000

	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk12	Pearson Correlation	.137	.018	.238**	.051	.184*	.473**	.146	.194*	.399**	.381**	.369**	1	.228**	.272**	.624**
	Sig. (1-tailed)	.075	.426	.006	.297	.025	.000	.062	.020	.000	.000	.000		.008	.002	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk13	Pearson Correlation	.062	-.015	-.067	.004	.074	.146	.041	.145	.058	.255**	.124	.228**	1	.213*	.423**
	Sig. (1-tailed)	.256	.436	.240	.484	.219	.062	.334	.063	.272	.003	.095	.008		.012	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
tk14	Pearson Correlation	.065	.059	.074	.008	.105	.286**	.116	.217*	.284**	.194*	.303**	.272**	.213*	1	.480**
	Sig. (1-tailed)	.247	.269	.217	.465	.134	.001	.110	.011	.001	.020	.001	.002	.012		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
sumteknik	Pearson Correlation	.271**	.322**	.421**	.305**	.473**	.565**	.307**	.466**	.579**	.629**	.556**	.624**	.423**	.480**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																

b. Uji Validitas Item Prosedur

		ps1	ps2	ps3	ps4	ps5	ps6	ps7	ps8	sumps
ps1	Pearson Correlation	1	.542**	.462**	.377**	.145	.194*	.275**	.055	.659**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.063	.020	.002	.280	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
ps2	Pearson Correlation	.542**	1	.524**	.502**	.203*	.291**	.293**	.179*	.716**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.016	.001	.001	.029	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
ps3	Pearson Correlation	.462**	.524**	1	.314**	.280**	.388**	.245**	.084	.677**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.004	.188	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
ps4	Pearson Correlation	.377**	.502**	.314**	1	.282**	.328**	.340**	.218*	.659**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.010	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
ps5	Pearson Correlation	.145	.203*	.280**	.282**	1	.297**	.416**	.229**	.557**
	Sig. (1-tailed)	.063	.016	.001	.001		.001	.000	.007	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113

ps6	Pearson Correlation	.194*	.291**	.388**	.328**	.297**	1	.367**	.297**	.610**
	Sig. (1-tailed)	.020	.001	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
ps7	Pearson Correlation	.275**	.293**	.245**	.340**	.416**	.367**	1	.517**	.663**
	Sig. (1-tailed)	.002	.001	.004	.000	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
ps8	Pearson Correlation	.055	.179*	.084	.218*	.229**	.297**	.517**	1	.473**
	Sig. (1-tailed)	.280	.029	.188	.010	.007	.001	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
sumpro sedur	Pearson Correlation	.659**	.716**	.677**	.659**	.557**	.610**	.663**	.473**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).										

c. Uji Validitas Item Manusia

Uji Validitas item Manusia												
		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	summ
m1	Pearson Correlation	1	.400**	.393**	.247**	.117	.155	.129	.108	.108	.029	.468**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.004	.109	.050	.087	.128	.128	.380	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m2	Pearson Correlation	.400**	1	.510**	.596**	.515**	.164*	.254**	.131	.131	-.072	.697**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.041	.003	.084	.084	.226	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m3	Pearson Correlation	.393**	.510**	1	.527**	.236**	.187*	.265**	.229**	.229**	.123	.638**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.006	.024	.002	.007	.007	.097	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m4	Pearson Correlation	.247**	.596**	.527**	1	.588**	.311**	.378**	.409**	.409**	.093	.806**
	Sig. (1-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.165	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m5	Pearson Correlation	.117	.515**	.236**	.588**	1	.218*	.233**	.298**	.298**	.128	.667**
	Sig. (1-tailed)	.109	.000	.006	.000		.010	.006	.001	.001	.089	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m6	Pearson Correlation	.155	.164*	.187*	.311**	.218*	1	.687**	.394**	.394**	.146	.608**

	Sig. (1-tailed)	.050	.041	.024	.000	.010		.000	.000	.000	.061	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m7	Pearson Correlation	.129	.254**	.265**	.378**	.233**	.687**	1	.432**	.432**	.254**	.654**
	Sig. (1-tailed)	.087	.003	.002	.000	.006	.000		.000	.000	.003	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m8	Pearson Correlation	.108	.131	.229**	.409**	.298**	.394**	.432**	1	1.000**	.204*	.573**
	Sig. (1-tailed)	.128	.084	.007	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.015	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m9	Pearson Correlation	.108	.131	.229**	.409**	.298**	.394**	.432**	1.000**	1	.204*	.573**
	Sig. (1-tailed)	.128	.084	.007	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.015	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
m10	Pearson Correlation	.029	-.072	.123	.093	.128	.146	.254**	.204*	.204*	1	.178*
	Sig. (1-tailed)	.380	.226	.097	.165	.089	.061	.003	.015	.015		.029
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
summa nesia	Pearson Correlation	.468**	.697**	.638**	.806**	.667**	.608**	.654**	.573**	.573**	.178*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).												

d. Uji Validitas Item Motivasi

Uji Validitas item Motivasi																
		mtv1	mtv2	mtv3	mtv4	mtv5	mtv6	mtv7	mtv8	mtv9	mtv10	mtv11	mtv12	mtv13	mtv14	summtv
mtv1	Pearson Correlation	1	.353**	.046	.218*	.359**	.447**	.399**	.345**	.150	.094	.225**	.267**	.191*	.295**	.523**
	Sig. (1-tailed)		.000	.313	.010	.000	.000	.000	.000	.056	.161	.003	.002	.021	.001	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv2	Pearson Correlation	.353**	1	.109	.363**	.168*	.240**	.309**	.325**	.194*	.136	.429**	.375**	.323**	.306**	.549**
	Sig. (1-tailed)	.000		.125	.000	.037	.005	.000	.000	.020	.076	.000	.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv3	Pearson Correlation	.046	.109	1	.023	.071	.186*	.110	.095	.122	.123	.053	.008	-.015	.043	.248**
	Sig. (1-tailed)	.313	.125		.403	.227	.025	.123	.157	.099	.097	.289	.465	.439	.327	.004
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv4	Pearson Correlation	.218*	.363**	.023	1	.274**	.199*	.265**	.199*	.166*	.267**	.333**	.226**	.273**	.162*	.485**
	Sig. (1-tailed)	.010	.000	.403		.002	.017	.002	.017	.040	.002	.000	.008	.002	.043	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv5	Pearson Correlation	.359**	.168*	.071	.274**	1	.452**	.368**	.388**	.386**	.404**	.256**	.156*	.239**	.285**	.611**
	Sig. (1-tailed)	.000	.037	.227	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.049	.005	.001	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

mtv6	Pearson Correlation	.447**	.240**	.186*	.199*	.452**	1	.481**	.463**	.401**	.309**	.150	.232**	.118	.273**	.627**
	Sig. (1-tailed)	.000	.005	.025	.017	.000		.000	.000	.000	.000	.057	.007	.107	.002	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv7	Pearson Correlation	.399**	.309**	.110	.265**	.368**	.481**	1	.612**	.333**	.141	.316**	.335**	.306**	.349**	.631**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.123	.002	.000	.000		.000	.000	.069	.000	.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv8	Pearson Correlation	.345**	.325**	.095	.199*	.388**	.463**	.612**	1	.383**	.308**	.324**	.289**	.293**	.413**	.609**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.157	.017	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv9	Pearson Correlation	.150	.194*	.122	.166*	.386**	.401**	.333**	.383**	1	.391**	.083	.199*	.184*	.336**	.587**
	Sig. (1-tailed)	.056	.020	.099	.040	.000	.000	.000	.000		.000	.192	.017	.026	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv10	Pearson Correlation	.094	.136	.123	.267**	.404**	.309**	.141	.308**	.391**	1	.224**	.356**	.413**	.338**	.615**
	Sig. (1-tailed)	.161	.076	.097	.002	.000	.000	.069	.000	.000		.009	.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv11	Pearson Correlation	.225**	.429**	.053	.333**	.256**	.150	.316**	.324**	.083	.224**	1	.393**	.507**	.271**	.541**
	Sig. (1-tailed)	.008	.000	.289	.000	.003	.057	.000	.000	.192	.009		.000	.000	.002	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv12	Pearson Correlation	.267**	.375**	.008	.226**	.156*	.232**	.335**	.289**	.199*	.356**	.393**	1	.556**	.393**	.608**

	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.465	.008	.049	.007	.000	.001	.017	.000	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv13	Pearson Correlation	.191*	.323**	-.015	.273**	.239**	.118	.306**	.293**	.184*	.413**	.507**	.556**	1	.550**	.632**
	Sig. (1-tailed)	.021	.000	.439	.002	.005	.107	.000	.001	.026	.000	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
mtv14	Pearson Correlation	.295**	.306**	.043	.162*	.285**	.273**	.349**	.413**	.336**	.338**	.271**	.393**	.550**	1	.645**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.327	.043	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
summotivasi	Pearson Correlation	.523**	.549**	.248**	.485**	.611**	.627**	.631**	.609**	.587**	.615**	.541**	.608**	.632**	.645**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas

a. Uji reliabilitas Teknis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	113	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	15

b. Uji reliabilitas Prosedur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	113	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	9

c. Uji reliabilitas Manusia

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	113	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	113	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	11

d. Uji Reliabilitas Motivasi

case Processing Summary

		N	%
	Valid	113	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	113	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	15

Lampiran 4 : Pengolahan data Regresi Linier Sederhana

a. Regression : Teknik ----- Motivasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Teknis ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.278	.29888

a. Predictors: (Constant), Teknis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.950	1	3.950	44.217	.000 ^b
	Residual	9.916	111	.089		
	Total	13.866	112			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Teknis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.490	.421		3.540	.001
	Teknis	.645	.097	.534	6.650	.000

Dependent Variable: Motivasi

b. Regression : Prosedur ----- Motivasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prosedur ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.233	30824

a. Predictors: (Constant), Prosedur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.319	1	3.319	34.936	.000 ^b
	Residual	10.546	111	.095		
	Total	13.866	112			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Prosedur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.226	.349		6.375	.000
	Prosedur	.473	.080	.489	5.911	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

c. Regression : Manusia ----- Motivasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manusia ^b	.	Enter

Dependent Variable: Motivasi

Requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.327	.28874

a. Predictors: (Constant), Manusia

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.612	1	4.612	55.319	.000 ^b
	Residual	9.254	111	.083		
	Total	13.866	112			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.877	.324		5.786	.000
	Manusia	.561	.075	.577	7.438	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

d. Regresi Linier Program Keselamatan kerja-----Motivasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manusia, Teknis, Prosedur ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.410	27037

a. Predictors: (Constant), Manusia, Teknis, Prosedur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.898	3	1.966	26.896	.000 ^b
	Residual	7.968	109	.073		
	Total	13.866	112			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Manusia, Teknis, Prosedur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	.406		1.860	.066
	Teknis	.329	.119	.272	2.766	.007
	Prosedur	.112	.097	.116	1.161	.248
	Manusia	.377	.084	.387	4.478	.000

a. Dependent Variable: Motivasi