

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PKS. MITRA BUMI

PKS-PT. Mitra Bumi merupakan suatu persero terbatas (PT) bergerak dalam bidang penerimaan Tandan Buah Segar (TBS) Sawit yang kemudian diolah menjadi CPO (*crude palm oil*) dan PK (*palm kernel*). PKS. PT Mitra Bumi didirikan pada tanggal 08 September 2008 dan selanjutnya tanggal 11 Februari 2010 dimulai pembangunan PMKS (pabrik minyak kelapa sawit) dan baru beroperasi pada tanggal 09 April 2012. Dalam perkembangannya perusahaan ini dikenal dengan nama “PKS. PT Mitra Bumi”.

Pabrik tersebut didirikan di atas lahan seluas + 14 Ha yang berasal dari lahan perkebunan milik PT. Kumu Kampar Sehati yang merupakan anak perusahaan dari Septa Group (juga induk dari PT. Mitra Bumi) di bawah pimpinan Bapak Ahmi Septari. Secara geografis, PKS ini dalam menjalankan aktivitas perusahaannya beralokasi di wilayah Desa Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

Perusahaan ini dalam eksistensinya bertujuan melakukan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional umumnya dan khususnya subsektor perkebunan yang menyangkut penyediaan *Crude Palm Oil dan Palm Kernel*. Serta berusaha mengikat marwah Melayu Riau dengan menjadi pelopor pembangunan Pabrik kelapa Sawit milik

pribumi di bumi lancing kuning. Selain itu, Septa Group selaku induk dari PT. Mitra Bumi untuk jangka panjang juga memiliki keinginan yang kuat untuk dapat mendirikan industri hilir yang akan menghasilkan turunan dari CPO baik berupa Minyak Goreng, Odol, Sabun dan lain-lain. Sehingga kita tidak perlu mengekspor CPO ke luar negeri serta dapat memenuhi kebutuhan didalam negeri sendiri. Saat ini PT. Mitra Bumi sudah mempunyai pabrik kelapa sawit di pasir pangaraian dan sedang membangun PKS dikabupaten Kuansing.

Dan pada juga Bab ini menyajikan mengenai penelitian tentang Hubungan Promosi K3, Pelatihan K3, Pengawasan K3, Dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi Di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019. Dengan jumlah responden 43 orang. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 8 s/d 10 Juli. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk analisis univariat dan bivariat.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 43 responden, diperoleh data tentang bagaimana karakteristik responden karyawan bagian produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang dilihat dari kelompok umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan. Adapun rincian uraiannya secara lengkap dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi berikut ini :

1. Kelompok Umur

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur pada Karyawan Bagian Produksi di PKS PT Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur			
1	22-33 tahun	29	67,4
2	34-45 tahun	14	32,6
		43	100

Sumber : data primer (hasil olah data Kuesioner) tahun 2019

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden berumur 22-33 tahun sebanyak 29 orang (67,4), sedangkan 14 responden lainnya masuk dalam kelompok umur 34-45 tahun.

2. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan pada Karyawan Bagian Produksi di PKS PT Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tingkat pendidikan			
1	SD	3	7,0
2.	SLTP	7	16,3
3	SLTA	33	76,7
		43	100

Sumber : data primer (hasil olah data Kuesioner) tahun 2019

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa dari 43 responden, mayoritas berpendidikan SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Akhir) sebanyak 33 orang (76,7%). Ada 7 responden atau (16,3%) yang berpendidikan akhir STLP (Sekolah Lanjut Tingkat Pertama), dan hanya 3 responden atau (7%) yang berpendidikan SD (Sekolah Dasar).

3. Masa Kerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Masa Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PKS PT Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Masa kerja			
	1 Tahun	4	9,3
	2 Tahun	4	9,3
	3 Tahun	6	14,0
	4 Tahun	3	7,0
	5 Tahun	12	27,9
	6 Tahun	7	16,3
	7 Tahun	7	16,3
		43	100

Sumber : data primer (hasil olah data Kuesioner) tahun 2019

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa dari 43 responden, mayoritas responden yang masa kerjanya 5 tahun sebanyak 12 orang (27,9). Untuk masa kerja 6 tahun dan 7 tahun memiliki jumlah frekuensi yang sama yaitu sebanyak 7 responden atau (16,3%). Responden yang masa kerjanya 3 tahun sebanyak 6 responden atau (14%). Untuk masa kerja 1 dan 2 tahun juga memiliki jumlah frekuensi yang sama yaitu sebanyak 4 responden atau (9,3%). dan terakhir dengan masa kerja 4 tahun sebanyak 3 orang responden atau (7%) saja.

C. Analisis Univariat

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 43 responden, diperoleh data tentang Promosi K3, Pelatihan K3, Pengawasan K3 secara lengkap dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi berikut ini :

1. Promosi K3 (Variabel Independen)

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Persepsi Promosi K3 Karyawan Bagian Produksi di PKS PT Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Promosi			
1	Negatif	20	46,5
2	Positif	23	53,5
		43	100

Sumber : data primer (hasil olah data Kuesioner) tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa dari 43 responden terdapat 23 responden yang memiliki persepsi tentang promosi K3 nya Positif yaitu sebesar (53,5%), sedangkan untuk responden yang memiliki persepsi tentang promosi K3 nya Negatif sebanyak 20 responden atau (46,5%).

2. Persepsi Pengawasan K3 (Variabel Independen)

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Persepsi Pengawasan K3 Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pengawasan K3			
1	Positif	15	34,9
2	Negatif	28	65,1
		43	100

Sumber : data primer (hasil olah data Kuesioner) tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari 43 responden, karyawan yang memiliki persepsi tentang pengawasan K3 nya Positif berjumlah 28 responden atau (65,1%), sedangkan karyawan yang memiliki persepsi tentang pengawasan K3 nya Negatif berjumlah 15 responden atau sebesar (34,9%).

3. Pelatihan K3 (Variabel Independen)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pelatihan K3 pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pelatihan K3			
1	Tidak pernah	20	46,5
2	Pernah	23	53,5
		43	100

Sumber : data primer (hasil olah data Kuesioner) tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa dari 43 responden yang pernah mengikuti pelatihan K3 berjumlah 20 responden atau sebanyak (53,5%), sedangkan yang tidak pernah mengikuti pelatihan K3 berjumlah 23 responden atau sebesar (46,5%).

4. Penerapan Perilaku K3 (Variabel Dependen)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penerapan Perilaku K3 pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019..

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Penerapan Perilaku K3			
1	Tidak diterapkan	25	58,1
2	Diterapkan	18	41,9
		43	100

Sumber : data primer (hasil olah data Kuesioner) tahun 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 43 responden mayoritas responden Tidak menerapkan Perilaku K3 sebanyak 25 orang (58,1%). Sedangkan yang menerapkan Perilaku K3 hanya 18 orang atau (41,9%).

D. Analisis Bivariat

Setelah dilakukan analisis Univariat, hasil penelitian dilanjutkan dengan analisis Bivariat yaitu dengan menggunakan Uji Chi-Square untuk mengetahui hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen dengan derajat kepercayaan 95%, Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019. Akan didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Hubungan Promosi K3 Dengan Penerapan Perilaku K3

Tabel 4.4 : Hubungan Promosi K3 dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Promosi K3	Penerapan Perilaku K3				Total	%	POR	P Value
	Tidak diterapkan		Diterapkan					
	N	%	N	%				
Negatif	16	80,0	4	20,0	20	100	6222	0,007
Positif	9	39,1	14	60,9	23	100	(95%CI :1,567-24,708)	
Jumlah	25	119,1	18	80,9	43	100		

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa dari 20 responden yang persepsi tentang promosi K3 nya Negatif dan penerapan perilaku K3 nya tidak diterapkan sejumlah 16 responden atau (80,0%) dan persepsi tentang promosi K3 nya tidak baik namun perilaku K3 nya diterapkan sebanyak 4 responden atau (20%). Sedangkan dari 23 responden yang memiliki persepsi tentang promosi K3 nya Positif namun perilaku K3 nya tidak diterapkan sebanyak 9 responden atau (39,1%) dan 14 atau (60,9%) responden yang

memiliki persepsi tentang promosi K3 nya Positif serta perilaku K3 nya diterapkan. Berdasarkan uji statistik ada hubungan yang signifikan antara persepsi promosi K3 dengan penerapan perilaku K3, hal ini dibuktikan dengan $p\text{ value } (0,007) < \alpha (0,05)$. Besarnya estimasi risiko persepsi promosi K3 responden dengan penerapan perilaku K3 yaitu $POR = 6,222$ ($95\%CI:1,567-24,708$). Dengan demikian diketahui bahwa pekerja yang tidak tersedia promosi K3 berpengaruh pada penerapan perilaku berisiko 6,222 mengalami kecelakaan kerja di bandingkan dengan promosi K3 tersedia tentang penerapan perilaku.

2. Hubungan Pengawasan K3 Dengan Penerapan Perilaku K3

Tabel 4.5 : Hubungan Pengawasan K3 dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Pengawasan K3	Penerapan perilaku K3		Total	%	POR	P Value
	Tidak diterapkan	Diterapkan				
	N	%	N	%	95%CI	
Negatif	13	86,7	2	13,3	15	100
Positif	12	42,9	16	57,1	28	100
Jumlah	25	129,6	18	70,4	43	100

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari 15 responden yang memiliki persepsi tentang pengawasan K3 nya Negatif dan Perilaku K3 nya tidak diterapkan terdapat 13 responden (86,7%) hanya 2 atau (13,3%) responden yang memiliki persepsi tentang pengawasan k3 nya Negatif Namun tetap menerapkan perilaku K3 nya, Sedangkan dari 28 responden yang memiliki persepsi tentang pengawasan K3 nya Positif Namun Perilaku K3 nya tidak

diterapkan ada sebanyak 12 responden (42,9%) dan yang memiliki persepsi tentang pengawasan K3 nya Positif serta menerapkan perilaku K3 sebanyak 16 responden (57,1%). Berdasarkan uji statistik ada hubungan yang signifikan antara persepsi pengawasan K3 dengan penerapan perilaku K3, hal ini dibuktikan dengan p value ($0,006 < \alpha (0,05)$). Besarnya estimasi risiko APD responden dengan kejadian kecelakaan kerja yaitu $POR = 8.667$ (95%CI: 1,638-45,867). Dengan demikian diketahui bahwa pekerja yang tidak menggunakan APD berisiko 8.667 mengalami kecelakaan kerja di bandingkan dengan adanya penerapan pengawasan K3.

3. Hubungan Pelatihan K3 Dengan Penerapan Perilaku K3

Tabel 4.6 : 2.Hubungan Pelatihan K3 Responden dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Pelatihan K3	Penerapan perilaku K3				Total	%	POR	P value
	Tidak diterapkan		Diterapkan					
	N	%	N	%	6222			
Tidak pernah	16	80,0	4	20,0	20	100		0,007 (95%CI :1,567-24,708)
Pernah	9	39,1	14	60,9	23	100		
Jumlah	25	119,1	18	80,9	43	100		

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa dari 20 responden yang tidak pernah ikut pelatihan K3 dan tidak menerapkan perilaku K3 terdapat 16 responden atau (80,0%) hanya 4 responden yang menerapkan perilaku K3 walaupun tidak pernah melakukan pelatihan K3. Sedangkan dari 23 responden terdapat 9 responden (39,1%) yang pernah mengikuti pelatihan K3 tapi tidak menerapkan perilaku K3, dan 14 responden atau (60,9%) yang

menerapkan perilaku K3 dan pernah mengikuti pelatihan K3. Berdasarkan uji statistik ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan penerapan perilaku K3, hal ini dibuktikan dengan $p\text{ value } (0,007) \leq \alpha (0,05)$. Dengan demikian diketahui bahwa pekerja yang tidak pernah pelatihan K3 tentang penerapan perilaku K3 berisiko 6222 kali lipat mengalami kecelakaan kerja di bandingkan dengan yang pernah pelatihan K3 tentang penerapan perilaku K3 sehingga pentingnya mengikuti pelatihan K3 bagi karyawan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian telah di peroleh data umum dan data penunjang. Data tersebut dijadikan acuan dan tolak ukur dalam melakukan pembahasan dan sebagai hasil akhir dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Hubungan Promosi K3 Dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 43 Responden yang persepsi tentang promosi K3 tidak baik dan tidak menerapkan perilaku K3 sejumlah 16 responden atau (80,0%). Berdasarkan uji statistik ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan tentang promosi K3 dengan penerapan perilaku K3, hal ini dibuktikan dengan *p value* (0,007) < α (0,05). Artinya secara statistik ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Promosi K3 Dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Promosi K3 secara regular dilakukan agar pekerja dapat selalu ingat dan lebih memahami tentang aspek-aspek K3 yang disampaikan. Menurut PP No 50 tahun 2012 bentuk promosi K3 dilakukan dengan pemasangan rambu-rambu K3, pelatihan, pengawasan, komunikasi dan kegiatan bulan K3 yang terdapat pada Kepmenaker No 386 tahun 2014. Bentuk promosi

juga dapat dilakukan dengan suatu program yang menarik, seperti dibuatkan lomba, kuis, dan bentuk program lainnya. Intinya, petugas K3 melakukan sosialisasi dan promosi-promosi yang menarik agar pekerja lebih memiliki *awareness* yang tinggi terhadap aspek K3.

Bentuk promosi lain adalah komunikasi pesan keselamatan diterapkan menggunakan berbagai media baik lisan maupun tertulis. komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja digunakan untuk mendorong perilaku, sehingga pekerja termotivasi untuk bekerja dengan selamat. Winarno (2013) menyatakan bahwa manfaat komunikasi kesehatan keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit kerja sehingga proses produksi dapat dilakukan dengan selamat.

Promosi kesehatan di tempat kerja adalah, upaya promosi kesehatan yang diselenggarakan di tempat kerja, selain untuk memberdayakan masyarakat di tempat kerja untuk mengenali masalah dan tingkat kesehatannya, serta mampu mengatasi, memelihara, meningkatkan, dan melindungi kesehatannya sendiri juga memelihara dan meningkatkan tempat kerja yang sehat (Kholid, 2012).

Goetsch dalam Syaaf (2008) menyatakan salah satu hal yang dapat meningkatkan efektifitas rambu-rambu K3 adalah ganti rambu, poster, dan alat bantu visual lainnya secara periodik. Pesan visual yang terlalu lama digunakan lama kelamaan akan menyatu dengan latar dan tidak dikenali lagi. Sesuai dengan prinsip di atas maka rambu rambu K3 tidak dapat

berdiri sendiri sebagai faktor terhadap perilaku aman (safe behavior) para pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cio Davinsi Simanullang di PT. Nauli Sawit Kecamatan Manduamas Tapanuli Tengah Tahun 2018 menunjukkan bahwa mayoritas rambu-rambu K3 diterapkan dengan baik yaitu sebanyak 44 pekerja diperoleh responden yang menyatakan rambu-rambu K3 baik dengan perilaku pekerja aman sebanyak 17 orang (38,6%) dan terhadap perilaku pekerja tidak baik sebanyak 5 orang (11,4%), dan responden yang menyatakan rambu-rambu K3 baik dengan perilaku pekerja yang tidak aman sebanyak 10 orang (22,7%) dan responden yang menyatakan rambu-rambu k3 tidak baik dengan perilaku pekerja tidak aman sebanyak 12 orang (27,3). Variabel rambu-rambu K3 memiliki nilai $\rho = 0,030$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan perilaku aman (safe behavior).

Menurut asumsi peneliti, dari hasil penelitian dapat diketahui ada 4 (20%) responden yang memiliki persepsi tentang promosi K3 tidak baik dan telah menerapkan perilaku K3, hal ini dikarenakan responden mau mengikuti atau patuh kepada SOP yang telah ditetapkan oleh PT, sehingga terhindar dari kemungkinan buruk yang akan terjadi ketika bekerja. Sedangkan responden yang memiliki persepsi promosi K3 baik akan tetapi mereka tidak menerapkan perilaku K3 ada 9 responden atau (39,1%), hal ini dikarenakan beberapa dari pekerja yang sudah lama masa kerjanya

merasa mereka senior sehingga mereka mengabaikan aturan atau SOP yang telah ditetapkan oleh PT, dan sebagian pekerja merasa bentuk promosi K3 terutama rambu-rambu yang ada sudah tidak jelas karna sudah terlalu lama dan tidak diperbaiki, sehingga mereka kesulitan untuk memahami detail isi rambu-rambu tersebut sehingga pekerja tersebut kurang memahami isi detail rambu-rambu.

2. Hubungan Pengawasan K3 Dengan Penerapan Perilaku K3 pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari 15 yang persepsi pengawasan K3 tidak baik terdapat 13 responden (86,7%) yang tidak menerapkan perilaku K3. Berdasarkan uji statistik didapatkan hasil *p value* $(0,006) < \alpha (0,05)$. Artinya secara statistik ada hubungan yang signifikan antara persepsi pengawasan K3 Dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Menurut Putri (2015) pengawasan perlu dilakukan sebagai tindak lanjut dari program pembinaan yang dilakukan perusahaan. Pengawasan dapat berupa pengawasan terhadap peraturan keselamatan kerja yang dikeluarkan perusahaan atau pengawasan terhadap petunjuk-petunjuk kerja yang berguna terhadap keselamatan kerja di dalam penggunaan alat-alat mekanis. Begitu juga bahwa seorang pimpinan perusahaan bagian

pengawasan, di mana pengawas berarti juga agar pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi pada waktu pelaksanaan.

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

Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan di bagian produksi pengolahan oleh mandor. Pengawasan terhadap pelaksanaan instruksi kerja secara keseluruhan di setiap stasiun dilakukan dengan memperhatikan aspek kehati-hatian dalam bekerja dan pemakaian. Alat Pelindung Diri (APD) pada setiap pekerja dengan memberikan arahan jika ada aspek – aspek yang dilanggar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siti Halimah tahun 2010 tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di PT. SIM PLANT TAMBUN II Tahun 2010, menyatakan bahwa ada hubungan antara peran pengawas dengan perilaku aman pada karyawan bagian produksi di PT. SIM PLANT TAMBUN.

Begitu pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laili Nurjannah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Cirebon tahun 2016. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan perilaku K3 ($p=0,000$). Hasil analisis pada kategori Pengawasan baik lebih banyak yaitu sebanyak 27 responden (52,9%). Kondisi di PT. Japfa ComfeedIndonesia Tbk. Unit Cirebon sendiri pengawasan telah diterapkan dan dilakukan oleh P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Menurut asumsi peneliti, dari hasil penelitian diketahui dari 15 responden yang hanya 2 responden yang memiliki persepsi tentang pengawasan K3 tidak baik walaupun begitu responden telah menerapkan perilaku K3. Ini dikarenakan responden mampu mematuhi dan mengikuti aturan keamanan kerja dan responden juga patuh kepada pengawas lapangan pada saat bekerja. Adapun juga dari 28 orang responden terdapat 12 responden yang pengawasan K3 baik akan tetapi tidak menerapkan perilaku K3, hal ini dikarenakan ketika tidak ada atasan yang mengawasi mereka merasa tidak perlu menerapkan perilaku K3, mereka hanya menerapkan perilaku K3 ketika langsung diawasi oleh atasan karna mereka takut kinerja mereka dinilai buruk oleh atasana dan ketika tidak ada atasan yang mengawasi mereka enggan menerapkan perilaku K3.

3. Hubungan Hubungan Pelatihan K3 Responden Dengan Penerapan Perilaku K3 pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 43 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan K3 dan tidak menerapkan perilaku K3 terdapat 16 responden (80,0%). Berdasarkan uji statistik di dapatkan hasil $p\text{ value } (0,007) \leq \alpha (0,05)$. Artinya secara statistik ada hubungan yang signifikan antara pelatihan K3 dengan Penerapan Perilaku K3 Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019.

Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja atau organisasi (Sofyandi, 2008).

Menurut Gary Dessler (2009) karyawan baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan memberikan manfaat ganda dalam promosi keselamatan. Pertama, pelatihan memastikan pekerja tahu bagaimana cara bekerja dengan aman dan mengapa hal itu penting. Kedua, pelatihan menunjukkan bahwa manajemen memiliki komitmen memiliki komitmen terhadap keselamatan (Goetsch dalam Syaaf, 2008).

Adapun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cio Davinsi Simanullang di PT. Nauli Sawit Kecamatan Manduamas Tapanuli Tengah Tahun 2018 menunjukkan bahwa dari 44 pekerja diperoleh responden yang menyatakan pelatihan baik dengan perilaku pekerja aman sebanyak 22 orang (50,0%) dan yang menyatakan tidak baik pada perilaku pekerja aman sebanyak 3 orang (6,8%), dan responden yang menyatakan pelatihan baik dengan perilaku pekerja yang tidak aman sebanyak 5 orang (11,4%) dan pelatihan tidak baik dengan perilaku pekerja tidak aman sebanyak 14 orang (31,8%). Variabel pelatihan memiliki nilai $\rho = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan perilaku aman (safe behavior).

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Laili Nurjannah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Cirebon tahun 2016. Hasil analisis pada kategori pelatihan baik lebih banyak yaitu Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan perilaku K3 ($p=0,003$). Sebanyak 26 responden (51%). Kondisi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Cirebon sendiri telah melakukan berbagai macam pelatihan meliputi pelatihan APAR dan pelatihan K3 dasar, K3 lanjutan dan *first aid* namun masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dan karyawan yang sudah melakukan pelatihan belum dilakukan evaluasi penerapannya.

Pelatihan yang bersifat wajib adalah pelatihan instruksi kerja sesuai unit karyawan ditempatkan dan pemakaian APD yang baik dan benar pada

saat awal rekrutmen karyawan. Namun, pelatihan pemakaian APD yang baik dan benar tidak sepenuhnya mendapat karena para karyawan dianggap bisa paham sendiri dalam menggunakan APD tersebut.

Menurut asumsi peneliti, dari hasil penelitian diketahui ada 4 responden atau (20,0%) yang menerapkan perilaku K3 walaupun tidak pernah mengikuti pelatihan K3. Hal ini dikarenakan responden memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dan menyadari tentang pentingnya melindungi diri sendiri dari kecelakaan kerja dengan mereka menerapkan perilaku K3, dan juga mereka telah mendapatkan sedikit pengarahan dari karyawan yang pernah mengikuti pelatihan tentang pentingnya menerapkan perilaku K3, adapun alasan mereka tidak pernah mengikuti pelatihan dikarenakan berbagai hal diantaranya sebagian mereka memiliki masa kerja yang belum lama, pihak PT yang tidak pernah mengadakan pelatihan secara global bagi karyawan, dan padatnya waktu kerja menyebabkan mereka sulit mencari waktu untuk mengikuti pelatihan secara eksternal (yang diadakan diluar PT). Sedangkan ada 9 responden atau (39,1%) yang pernah mengikuti pelatihan K3 namun tidak menerapkan perilaku K3, hal ini dikarenakan responden kurang memahami hasil pelatihan yang telah diikuti sehingga mengalami kesulitan dalam penerapan perilaku K3 saat bekerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan Promosi K3, Pelatihan, Pengawasan dengan Penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa mayoritas responden berumur 22-33 tahun sebanyak 29 orang (67,4%), dan mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 33 orang (76,7%). Sedangkan mayoritas responden masa kerjanya 5 sebanyak 12 orang (27,9).
2. Mayoritas responden yang penerapan perilaku K3 tidak diterapkan sebanyak 25 orang atau (58,1%).
3. Distribusi frekuensi untuk variabel promosi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat 20 responden yang persepsi promosi K3 tidak tersedia atau sebesar (46,5%).
4. Distribusi frekuensi pengawasan K3 terdapat 15 responden yang tidak diterapkan pengawasan K3 atau sebesar (34,9%).
5. Distribusi frekuensi pelatihan K3 terdapat 20 responden yang tidak pernah melakukan pelatihan yaitu sebesar (46,5%).

6. Berdasarkan uji statistik ada hubungan yang signifikan antara promosi K3 dengan penerapan perilaku K3, hal ini dibuktikan dengan *p value* (0,007) $< \alpha$ (0,05).
7. Berdasarkan uji statistik ada hubungan yang signifikan antara pengawasan K3 dengan penerapan perilaku K3, hal ini dibuktikan dengan *p value* (0,006) $< \alpha$ (0,05).
8. Berdasarkan uji statistik ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan penerapan perilaku K3, hal ini dibuktikan dengan *p value* (0,007) $\leq \alpha$ (0,05).

B. Saran

1. Aspek teoritis

a. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan suatu masukan untuk teori, menjadi referensi dan bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya dan dijadikan pembanding guna memperkuat penelitian-penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan kejadian kecelakaan kerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan informasi terbaru khususnya tentang Hubungan Promosi K3, Pelatihan K3, Pengawasan K3 dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja dibagian produksi, dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel dengan tempat/ bagian kerja yang berbeda.

2. Aspek praktis

a. Bagi PT. PKS Mitra Bumi Bangkinang.

Dengan diperolehnya hasil penelitian yang menyatakan bahwa masih kurangnya penerapan perilaku maka tindakan aplikatif yang dapat meningkatkan penerapan perilaku K3 diperlukan upaya peningkatan/pembaruan Rambu-rambu ditempat kerja, mengadakan pelatihan rutin bagi tenaga kerja tentang prosedur K3 yang baik dan benar, serta perlu adanya pengawasan dan aturan yang ketat oleh pengawas agar pekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan sesuai dengan standar.

b. Bagi Tenaga Kesehatan.

Bagi tenaga kesehatan dapat memberikan informasi lebih lanjut tentang kecelakaan kerja melalui penyuluhan dan pelatihan kepada pekerja, serta memberikan motivasi agar melakukan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenan, 2006. Pengantar Psikologi. Jakarta. Mutiara.
- Andi et.al, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- A.S, Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI
- Bird, EF & Germain, GL. 2004. *Practical Loss Control Leadership*, Edisi Revisi. Division of International Loss Control Institute. USA.
- BPJS Ketenaga kerjaan RI. 2014. Kecelakaan Kerja. [Http://Www.bpjs.Go.id](http://www.bpjs.go.id) Di Akses Tanggal 2 Maret 2019
- Dahlawy, Dharief. 2009. *Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku K3 di Area Pengolahan PT. Antam Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor Tahun 2008*. Jakarta : FKIK UIN. (Online). (<http://repository.uinjkt.ac.id/AhmadDharief>)
- Davinsi Simanullang. 2018. Pembahasan Hubungan Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) pada Pekerja Sawit Bagian Pemanen Buah Sawit. (Online). (<http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/5831>).
- DC Konsultan, 2012. Rambu-rambu Keselamatan dan Kesehatan Kerja. <http://depot-safety.com/>: diakses tanggal 28 januari 2017 pukul 20.00.
- Depnakertrans, RI. 2009. Pelaksanaan K3 mencapai hasil yang optimal. ([Http://Www.Depnakertrans.Go.Id](http://www.depnakertrans.go.id)) Di Akses tanggal 20 April 2019.
- Dessler, Gary, 2009. Manajemen SDM: Buku 1. Jakarta: Indeks.
- Dirgagunarsa, 2001. Pengantar Psikologi. Jakarta: Mutiara.
- Erlina. 2011. Metodologi Penelitian. Medan: USU Press.
- George, L. Germain. 2001. *Safety Health Environmental management "practitioners Guide"*. International Risk Management Institute , Inc.
- Griffin Mark A, Neal Andrew. 2003. Safety Climate and Safety at Work.. Hand book: The Psychology of work Place. PP 15-34. American Psychological Association.

- Griffin Mark A, & Neal, 2000. Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance, dalam Schmitt, N. & Borman, W.C(editors). Personnel Selection in Organizations. San Francisco:Jossey-Bass.
- Halimah Siti, 2010. Factor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman pada karyawan di PT.SIM PLANT TAMBUN II. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta. Tersedia: [perpus.fkik.uinjkt.ac.id>file_digital](http://perpus.fkik.uinjkt.ac.id/file_digital). Di Akses Tanggal 2 Maret 2019.
- Handoko, 2012. Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Heinrich, H. W. 2003. *Industrial Accident Prevention*. McGraw-Hill Book Company. New York
- Helliyanti, Putri. 2009. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian kecelakaan kerja berdasarkan karakteristik pekerja dan unit kerja di area pertambangan PT antam Tbk UPBE Pongkor Bogor Jawa Barat Tahun 2006-2007. Jakarta:Skripsi UIN.2008. Di Akses Tanggal 4 Maret 2019.
- Hurlock, E.B, 2014. Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentan kehidupan. Alih bahasa. Jakarta. Erlangga.
- ILO, 2013. Health and Safety in work place for productivity. Geneva:International Labor Office.
- KBBI, 2019. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Online, diakses tanggal 10 Agustus 2019)
- Kholid, A. 2012.Promosi Kesehatan dengan Pendekatan Teori Perilaku, Media, dan Aplikasinya. Jakarta: PT Raja GrafindoPerada.
- Laili Nurjannah, 2016. Hubungan promosi K3 dengan Perilaku K3 pada Karyawan Sub Departemen Produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Cirebon Tahun 2016. Skripsi. Cirebon. STIKes Cirebon. Di Akses Tanggal 2 Maret 2019.
- Notoadmojo,S. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmojo, S. 2005. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmojo, S. 2010. Promosi Kesehatan Teori Dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmojo, S. 2012. Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

- OHSAS 18001: 2007. Occupational Health and Safety Management System-Requirements.
- Permana, A. Surya. 2014. Hubungan personal factor dengan unsafe action proses pemasangan pipa baja oleh PT. Putra Negara Surabaya. Skripsi. Surabaya, ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga.
- Putri, 2015. Pengawasan sebagai tindak lanjut program pembinaan. Surakarta. Harapan Press.
- Reason J T . 2001. *Managing The Risk Of Organization Accidents*. England :Ashgate Publishing Ltd.
- Republik Indonesia. 1970. Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2012. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sekretariat Kabinet RI. Jakarta.
- Ricci Rahman*. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Karyawan Dalam Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Area Penambangan Tambang Bawah Tanah Pt. Bukit Asam (Persero) Tbk, Unit Pertambangan Ombilin. (Online). (<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/mining/article/view/5279>).
- Santoso, G. 2004. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Setiawan, 2012. "Risk assessment pada pekerjaan welding confined space di bagian ship building PT. Dok dan Perkapalan Surabaya", Departemen Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Siagian, 2004. Fungsi-fungsi Material. Jakarta Bumi Aksara.
- Siallagan, 2009. Teori Tentang Persepsi. Yayasan Kanisius, Jakarta.
- Situmorang, 1994. Manajemen sumber daya manusia. Bandung Pustaka Setia.
- Sofyandi, 2008. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugihartono, dkk, 2007. Teori Tentang Pengertian Persepsi. Yayasan Kanisius, Jakarta

- Sujamto, 2003. *Aspek-aspek pengawasan Di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Suma'mur, 2009. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. PT Saksama: Jakarta
- Syaaf, M. 2008. *Analisis Perilaku berisiko di PT. X Jakarta*. Skripsi. Depok : FKM UI.
- Theodora, S. 2010. *Hubungan Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Perilaku Aman (*Safe Behavior*) Pada Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Minyak Sawit di PTPN IV Kebun Dolok Ilir. Medan:Skripsi.FKM USU (Online).*(<http://Repository.usu.ac.id>>bitsream).
- Winarno, 2013. *Manfaat Komunikasi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Jakarta. Salemba Medika.