

Pengaruh Sikap Kerja dan Peran Pengawas Terhadap Perilaku Keselamatan

Khalifatul Karimah¹

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of work attitudes and the role of supervisors on the safety behavior of employees of PT BUMA site KJA Kab. Paser. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 109 employees selected using simple random sampling technique. Data collection methods used are the scale of safety behavior, work attitude, and the role of supervisors. The collected data were analyzed with multiple linear regression analysis test with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 20.0 for windows. The results of the study with a 95% confidence level show that: (1) there is a positive and significant influence of work attitude on employee safety behavior with a beta coefficient (β) = 0.496, and the value of t count $>$ t table ($5.965 > 1,982$ and the value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$); (2) there is a positive and significant influence of the supervisor's role on employee safety behavior with a coefficient of beta (β) = 0.182, as well as t count $>$ t table ($2.186 > 1.982$) and $p = 0.031$ ($p < 0.05$); (3) there is a real and significant influence of work attitude and the role of supervisors on employee safety behavior with a value of f count $>$ f table ($26.301 > 3.08$) and the value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The contribution of influence (R^2) of work attitudes and the role of supervisors to employee safety behavior is 33.2 percent.*

Keywords: *work attitudes, role of supervisors, employee safety behavior.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA site KJA Kab. Paser. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 109 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala perilaku keselamatan, sikap kerja, dan peran pengawas. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 *for windows*. Hasil penelitian dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan dengan koefisien beta (β) = 0.496, serta nilai t hitung $>$ t tabel ($5.965 > 1.982$ dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$); (2) ada pengaruh positif dan signifikan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan dengan koefisien beta (β) = 0.182, serta nilai t hitung $>$ t tabel ($2.186 > 1.982$) dan nilai $p = 0.031$ ($p < 0.05$); (3) ada pengaruh nyata dan signifikan sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan dengan nilai f hitung $>$ f tabel ($26.301 > 3.08$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kontribusi pengaruh (R^2) sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan adalah sebesar 33.2 persen.

Kata kunci: sikap kerja, peran pengawas, perilaku keselamatan karyawan.

¹ Email: khalifahkarimah@gmail.com

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun pekerja, karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Keselamatan kerja bahkan telah banyak diatur dalam beberapa pasal, yang paling terkait dengan penelitian ini adalah Keputusan Menteri (Kepmen) Pertambangan dan Energi No. 555.K/26/M.PE/1995 tentang K3 Pertambangan Umum yang isinya mencakup 12 bab yang terdiri atas bab ketentuan umum, bahan peledak dan peledakan, lingkungan tempat kerja, sarana tambang di permukaan, pemboran, tambang permukaan, kapal keruk, tambang bijih bawah tanah, tambang batubara bawah tanah, sanksi, ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup. Adapun masing-masing bab dalam Kepmen tersebut terdiri atas pasal-pasal yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan pertambangan, sehingga ini jelas mengandung makna bahwa K3 pekerja tambang sangat diutamakan dalam dunia pertambangan (Sudjana, 2005).

Banyaknya undang-undang dan peraturan yang ada ternyata tidak menjamin kasus kecelakaan kerja dapat cepat teratasi. Menurut data International Labour Organization (dalam Ingtyas dan Hadi, 2015) kecelakaan kerja di Indonesia rata-rata 99.000 kasus per tahun dan 70% berakibat cacat seumur hidup hingga kematian. Berkaitan dengan hal tersebut, pihak perusahaan sebaiknya mengambil tindakan yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, salah satunya dengan cara menerapkan perilaku keselamatan dalam dunia kerja.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu (Adriansyah, dkk, 2014). Perilaku keselamatan lebih menekankan pada aspek perilaku manusia terhadap pengeboran dan peledakan, *overburden removal*, penambangan dan pengangkutan batubara, hingga reklamasi dan rehabilitasi lokasi tambang (Careernews, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan karyawan PT BUMA *site* Kideco Jaya Agung (KJA) Kab. Paser yaitu HS yang merupakan karyawan bagian operator excavator melalui WhatsApp pada tanggal 28 Januari 2017. Beliau mengatakan bahwa setiap berangkat kerja ada pertemuan kurang lebih 5 menit

terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Perilaku keselamatan yang dilakukan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual dan lingkungan karyawan. Faktor individual berkaitan dengan faktor sumber daya manusia (SDM) yang salah satunya adalah sikap kerja. Banyaknya karyawan menyebabkan munculnya bermacam-macam sikap kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sikap kerja karyawan mencerminkan tingkat kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional. Sikap kerja inilah yang nantinya menjadi penunjang penampilan kerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan perilaku keselamatan tidak hanya ditentukan oleh sikap karyawan saja, tetapi juga berkaitan dengan faktor lingkungan kerja seperti kegiatan pengelolaan SDM itu sendiri yang melibatkan peran pengawas sebagai bagian dari manajemen perusahaan. Adapun agar pengawasan dapat berjalan efektif, maka dianjurkan untuk mengikuti pedoman pasal 15 Kepmen No. 555.K/26/M.PE/1995 yang berbunyi “Untuk mengefektifkan pengawasan dan pemeriksaan pada pekerjaan pertambangan, maka pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat dibagi atas bagian-bagian pekerjaan dan setiap bagian pekerjaan harus ada seseorang yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang ada pada bagiannya” (Sudjana, 2005).

Salah satu perusahaan yang senantiasa memperhatikan dan mengontrol penerapan jalannya SMK3 dengan melibatkan peran pengawas di setiap proyek yang dikerjakannya adalah PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA). Berdiri pada tahun 1998, PT BUMA menyediakan jasa kontraktor tambang batubara dalam semua tahapan produksi yang meliputi pengembangan infrastruktur dan konstruksi pertambangan, pembukaan dan pemindahan lahan,

(P5M) yang dipimpin oleh supervisor atau *foreman*. Dalam pertemuan ini membahas tentang keselamatan kerja seperti penjelasan area kerja dan bahaya yang akan timbul disertai cara penanganannya, serta job pending pekerjaan yang berkaitan dengan letak alat *louder* dan *haulier*/HD/truk. P5M biasanya dilakukan beberapa kali di mess pada pukul 06.00 dan 07.00 pagi serta pukul 04.00 dan 06.00 sore. Dalam satu kali P5M biasanya dihadiri 50 karyawan dan pertemuan tersebut

diakhiri dengan jargon yang berbunyi “BUMA Bisa Harus Bisa Pasti Bisa”.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan supervisor bagian *engineering* yaitu J pada tanggal 22 Februari 2017 terkait peran pengawas di PT BUMA, diketahui bahwa J bertugas untuk mengarahkan dan membagi-bagi tugas kepada karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. J merasa sangat puas bekerja di PT BUMA dengan alasan salah satunya karena gaji yang besar. Di PT BUMA diterapkan sistem *rolling* karyawan dan karyawan dinilai berdasarkan sikap dan perilaku kerja, serta

mendapatkan poin atas pencapaian mereka, kemudian dari situlah karyawan dapat naik jabatan. Pengawas lapangan dengan supervisor itu berbeda. Pengawas lapangan biasa disebut sebagai *foreman* dan antara pengawas yang satu dengan lainnya seringkali melakukan koordinasi secara langsung atau bertatap muka.

PT BUMA dapat dikatakan memiliki pencapaian yang cukup baik dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari gambar 1 yang menunjukkan penurunan angka kecelakaan kerja di PT BUMA *site* KJA Kab. Paser antara tahun 2013 sampai dengan akhir tahun 2016.



Gambar 1. Grafik Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja PT BUMA Site KJA Kab. Paser

Heinrich (dalam Wirawan, 2015) menjelaskan bahwa kecelakaan kerja dibidang industri 88 persen disebabkan oleh tindakan tidak aman (*unsafe action*) yang dilakukan oleh pekerja, 10 persen disebabkan oleh kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan 2 persen kecelakaan industri yang tidak dapat dihindari. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang memberikan kontribusi besar terhadap tingginya angka kecelakaan kerja adalah *unsafe action*. Oleh karena itu, untuk menurunkan angka kecelakaan kerja maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan penerapan perilaku keselamatan dalam dunia kerja.

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja dan Peran Pengawas terhadap Perilaku

Keselamatan Karyawan PT BUMA Site KJA Kab. Paser”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA Site KJA Kab. Paser.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Keselamatan

Bicard, Bicard dan the IRIS Center (2012) mengartikan perilaku sebagai sesuatu yang dilakukan seseorang yang dapat diamati, diukur, dan diulang, secara khusus mengandung makna sebagai tindakan dan tidak mengacu pada motivasi pribadi, proses internal atau perasaan. Sementara itu, yang dimaksud dengan perilaku keselamatan adalah perilaku yang berorientasi pada keselamatan yang diterapkan dalam

pekerjaan sehari-hari (Neal dan Griffin dalam Ingtyas dan Hadi, 2015). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku keselamatan merupakan segala tindakan mengutamakan keamanan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan.

Sikap Kerja

Menurut Myers (2012) sikap adalah reaksi evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu atau seseorang yang seringkali berakar pada kepercayaan seseorang dan muncul dalam perasaan serta perilaku seseorang. Sementara itu, yang dimaksud dengan sikap kerja adalah evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka (Robbins dan Judge, 2009). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah reaksi evaluatif yang melibatkan pikiran, perasaan dan niat karyawan terhadap objek atau aspek-aspek tertentu di lingkungan kerja, yang pada akhirnya cenderung menjadi penentu perilaku karyawan di tempat kerja.

Peran Pengawas

Menurut Soekanto (2009) peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan atau status. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran. Sementara itu, yang dimaksud dengan peran pengawas adalah sebuah peran multidimensi yang dapat memenuhi posisi sebagai manajemen kedua dan memenuhi harapan karyawan termasuk di dalamnya mengelola keselamatan (Misch, 2015). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peran pengawas merupakan seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pengawas di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian yang terdiri atas skala perilaku keselamatan, sikap kerja dan peran pengawas. Pengumpulan data dilakukan dengan

cara membagikan skala kepada karyawan PT BUMA site KJA Kab. Paser yang berjumlah 109 karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala perilaku keselamatan terdapat 0 butir yang gugur dengan nilai α 0.721, skala sikap kerja terdapat 0 butir yang gugur dengan nilai α 0.724, skala peran pengawas terdapat 0 butir yang gugur dengan nilai α 0.723. Adapun perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas pada variabel sikap kerja didapatkan nilai p sebesar 0.179, dan variabel peran pengawas didapatkan nilai p = 0.200, selanjutnya pada variabel perilaku keselamatan didapatkan nilai p = 0.194. Hal ini menunjukkan bahwa data ketiga variabel berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil uji linearitas antara variabel sikap kerja dengan perilaku keselamatan menghasilkan nilai p = 0.363 dan nilai F hitung = 1.098, yang berarti hubungannya dinyatakan linear. Hasil uji asumsi linearitas antara variabel peran pengawas dengan perilaku keselamatan menghasilkan nilai p = 0.793 dan nilai F hitung = 0.758, yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

Hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas (sikap kerja dan peran pengawas) terhadap variabel terikat (perilaku keselamatan) menghasilkan nilai yang sama yaitu *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1.095 dan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.913. Hal ini menunjukkan bahwa dalam regresi antara sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas antara sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau dapat dikatakan tidak terjadi pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sikap kerja

terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA site KJA Kab. Paser dengan nilai $\beta = 0.496$, $t = 5.965$ dan $p = 0.000$. Kemudian pada hasil analisis regresi secara bertahap selanjutnya didapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA site KJA Kab. Paser dengan nilai $\beta = 0.182$, $t = 2.186$ dan $p = 0.031$. Selanjutnya, pada hasil analisis regresi model penuh didapatkan hasil bahwa ada pengaruh sangat signifikan sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA site KJA Kab. Paser dengan nilai $R^2 = 0.332$ (33.2 persen), $f_{hitung} = 26.301$ dan $p = 0.000$.

Faktor pertama yang mempengaruhi perilaku keselamatan adalah sikap kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agiviana dan Djastuti (2015) yang menunjukkan bahwa sikap merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan PT MuliaGlass Container Division. Selain itu, Kaswan (2015) mengemukakan bahwa beberapa faktor menunjukkan kekuatan sikap dan kaitannya dengan perilaku. Salah satunya adalah orang cenderung berperilaku dengan cara-cara yang konsisten dengan sikapnya ketika memperoleh informasi yang baik. Misalnya, karyawan PT BUMA diminta untuk memberikan pendapat mengenai berbagai isu di lingkungan kerja, selanjutnya diminta melakukan tindakan seperti menandatangani petisi, berpartisipasi dalam meningkatkan perilaku keselamatan misalnya menggunakan alat pelindung diri (APD) dengan lengkap, menegur rekan kerja yang bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri dan sebagainya. Karyawan yang mendapatkan informasi lebih banyak tersebut akan lebih konsisten sikapnya terhadap perilaku yang berkaitan dengan isu-isu lingkungan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *foreman* PT BUMA site KJA Kab. Paser yaitu Bapak W, didapatkan hasil bahwa karyawan di PT BUMA banyak yang patuh dan tertib menjalankan peraturan kerja meskipun tidak semuanya patuh. Oleh karena itu, sebagai *foreman* Bapak W berusaha memberi pengertian dan teguran mulai dari pelanggaran kecil sampai besar karena setiap pelanggaran harus ditindak, serta peraturan di area kerja harus diterapkan dan

ditaati. Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapatkan hasil bahwa para karyawan terlihat tertib menjalankan aturan keselamatan, misalnya ketika menunggu bis baik saat berangkat kerja maupun pulang kerja, karyawan sudah menggunakan *safety helm*, rompi dan *safety shoes*. Kemudian ketika duduk baik di dalam bis maupun kendaraan lainnya di perusahaan, terlihat bahwa karyawan langsung menggunakan *safety belt*. Di sepanjang perjalanan menuju kantor PT BUMA juga banyak terlihat rambu-rambu peringatan seperti *waiting line* dan terlihat aktivitas penambangan di sekitar kiri dan kanan jalan yang memang adalah lokasi tambang dan bekas galian tambang. Selain itu dalam rangka memperingati bulan K3, PT BUMA juga mengadakan lomba-lomba bertema K3, seperti lomba *safety talk*, *safety driving*, desain poster bertema K3, dan sebagainya. Karyawan yang memenangkan lomba tersebut mendapatkan hadiah berupa piala, piagam penghargaan dan uang, yang besaran uang tersebut disesuaikan dengan kategori juara I, II dan III.

Selanjutnya berkaitan dengan pekerjaan, terlihat bahwa karyawan memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya. Misalnya, saat di kantor peneliti melihat bahwa ketika seorang karyawan belum menyelesaikan tugasnya atau target yang harus diselesaikan pada hari itu, karyawan tersebut menunda untuk pulang kerja yang biasanya pulang kerja pukul 17.00 WITA menjadi pulang pada pukul 17.30 WITA. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut berusaha untuk tetap bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang satu dengan yang lain saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hubungan para karyawan juga terlihat cukup baik, misalnya saja ketika waktu istirahat, para karyawan terlihat berkumpul untuk saling berbagi cerita dan makan bersama-sama. Aktivitas ibadah juga tidak mereka lupakan, terlebih lagi karena di depan kantor PT BUMA disediakan masjid untuk karyawan muslim.

Selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi perilaku keselamatan adalah peran pengawas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2010) yang menunjukkan bahwa peran pengawas merupakan faktor yang paling mempengaruhi perilaku aman karyawan PT SIM Plant

Tambun II. Kemudian, Bangun (2012) mengatakan bahwa pengawasan atas pekerjaan karyawan dalam perusahaan sangat menentukan hasil kerja dan keamanan kerja karyawan. Namun, tidak sedikit terjadi bahwa kurangnya kualitas pengawas dapat menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja. Para pekerja sangat membutuhkan bimbingan dan arahan dari pengawas untuk dapat memahami pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *foreman* PT BUMA *site* KJA Kab. Paser yaitu Bapak W, didapatkan hasil bahwa seorang pengawas atau *foreman* memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan keselamatan kerja karyawan, misalnya sebelum karyawan memasuki lokasi penambangan dan melakukan pekerjaannya, *foreman* harus melakukan pertemuan karyawan yang disebut P5M yang membahas tentang bahaya pekerjaan yang akan dilakukan dan cara penanganannya, serta memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui standar operasi pelaksanaan (SOP) dan *job safety analysis* (JSA) sebelum melakukan pekerjaan. Selain itu, sebelum karyawan melakukan pekerjaan, *foreman* terlebih dahulu harus melakukan pengecekan lokasi secara berkala serta melakukan observasi tugas terencana (OTT) dan melakukan teguran secara langsung apabila ada karyawan yang melanggar aturan kerja, seperti tidak memakai APD lengkap. Kertas OTT digunakan untuk mencatat tindakan pelanggaran dan tindakan perbaikan dan harus ditandatangani karyawan yang bermasalah tersebut. Apabila di kemudian hari karyawan tersebut tetap melakukan pelanggaran, maka *foreman* akan melakukan pertemuan dengan karyawan tersebut untuk membahas tentang tujuan karyawan tersebut dipanggil, apa masalahnya, dan *support* apa yang dibutuhkan akan dibicarakan empat mata dibuktikan dengan kertas *coaching* yang sudah ditandatangani.

Selanjutnya mengenai kontribusi pengaruh (R²) sikap kerja dan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan yaitu sebesar 0.332, hal ini menunjukkan bahwa 33.2 persen dari variasi perilaku keselamatan dapat dijelaskan oleh sikap kerja dan peran pengawas. Sedangkan sisanya 66.8 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Christina, dkk. (2012) bahwa kinerja (perilaku keselamatan) dapat dipengaruhi oleh budaya K3 yang dibentuk dari beberapa faktor seperti komitmen *top management*, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, lingkungan kerja dan keterlibatan pekerja dalam K3.

Menurut teori tindakan yang dipikirkan dan perilaku yang direncanakan, sikap spesifik berpadu dengan faktor sosial menghasilkan perilaku. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan perilaku keselamatan karyawan PT BUMA *site* KJA Kab. Paser harus memperhatikan sikap kerja karyawan dan peran pengawas dalam perusahaan. Adapun sikap kerja memberikan pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan peran pengawas karena di PT BUMA diterapkan sistem rolling karyawan dimana karyawan dinilai berdasarkan sikap dan perilaku kerja, serta mendapatkan poin atas pencapaian mereka, kemudian dari situlah karyawan mendapatkan peluang untuk naik jabatan. Selain itu, besaran uang gaji dan penghargaan-penghargaan yang diberikan, serta peraturan perusahaan yang ketat juga turut mendorong karyawan untuk meningkatkan sikap kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, apabila sikap kerja karyawan semakin positif dan semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan maka akan membantu meningkatkan perilaku keselamatan karyawan PT BUMA *site* KJA Kab. Paser dan akhirnya memberikan dampak dalam menurunkan angka kecelakaan kerja karena berkurangnya karyawan yang berperilaku tidak aman saat bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA *site* KJA Kab. Paser. Ada pengaruh positif dan signifikan peran pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA *site* KJA Kab. Paser. Selanjutnya, ada pengaruh sangat signifikan sikap kerja dan peran

pengawas terhadap perilaku keselamatan karyawan PT BUMA *site* KJA Kab. Paser.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan PT BUMA *site* KJA Kab. Paser perlu mempertahankan dan meningkatkan sikap kerja yang positif, seperti senang mengikuti pelatihan atau training center, senantiasa memberikan hasil kerja terbaik, jujur, disiplin, semangat dan rajin bekerja, membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaan, ikut mempromosikan program K3 dan mematuhi aturan perusahaan, karena hal ini tidak hanya akan menguntungkan pribadi seperti meningkatnya pengakuan oleh perusahaan, tingkat penggajian, serta kemungkinan mendapat promosi dari perusahaan, namun juga akan meningkatkan perilaku keselamatan dan mengurangi kecelakaan kerja di perusahaan.
2. Pengawas atau *foreman* PT BUMA *site* KJA Kab. Paser disarankan untuk tetap ikut berperan dalam meningkatkan keselamatan kerja karyawan dengan terus memperhatikan, membimbing dan mengawasi perilaku karyawan di tempat kerja.
3. Pimpinan dan seluruh karyawan PT BUMA *site* KJA Kab. Paser sebaiknya menjaga, mempertahankan dan melaksanakan aturan yang sudah ada, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelalaian yang dilakukan karyawan sehingga perilaku keselamatan karyawan dapat terus ditingkatkan.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan hal sebagai berikut:
 - a. Sebaiknya dalam mengumpulkan data disertai dengan wawancara dan observasi secara langsung agar informasi yang diperoleh lebih akurat, komprehensif dan mendalam.
 - b. Mengkaji lebih banyak jurnal sejenis yang terkait dengan sikap kerja, peran pengawas maupun perilaku keselamatan sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih *ajeg*.

- c. Melakukan uji coba skala terlebih dahulu dengan sekelompok orang yang memiliki karakteristik sama dengan sampel dalam penelitian yang sebenarnya sehingga peneliti dapat mengetahui jumlah aitem yang valid dan gugur, serta hasil akhir dalam angket penelitian sebaiknya tidak terlalu banyak aitem pernyataan, karena biasanya seorang karyawan akan merasa bosan dan lelah untuk mengisinya.
- d. Memilih subjek penelitian dengan karakteristik responden yang berbeda misalnya berasal dari latar belakang pendidikan terakhir hanya SMA atau S1 saja dan menambahkan lagi jumlah responden penelitian yang lebih banyak dari ini.
- e. Mengukur sikap kerja, peran pengawas dan perilaku keselamatan dengan variabel yang berbeda dengan penelitian ini sehingga akan mendukung dan menyumbangkan berbagai teori baru dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sultan, M., Sofia, L., & Oktavianti, B. (2014). Efektivitas Model Intervensi Penanggulangan Kebakaran Di Kota Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(2), 72-88.
- Agiviana, A. P., & DJASTUTI, I. (2015). Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan dan Tempat Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi pada Perusahaan PT MuliaGlass Container Division) (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Bicard, S. C., Bicard, D. F., & the IRIS Center. (2012). *Defining Behavior*. Diunduh pada tanggal 15 Januari 2016 pukul 15.27 WITA dari http://iris.peabody.vanderbilt.edu/case_studies/ICS-015.pdf
- Careernews. (2014). Ikut Career Talk bersama PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), Yuk! Free! Diakses pada tanggal 26 Januari 2017 pukul 15.33 WITA dari www.careernews.id/event/view/2692-Ikut-

- Career-Talk- Bersama-PT-Bukit-Makmur-Mandiri-Utama-BUMA-Yuk-FREE
- Christina, W. Y., Djakfar, L., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 6(1), 83-95.
- Halimah, S. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di PT SIM Plant Tambun II tahun 2010.
- Ingtyas, W. S., & Hadi, C. (2015). Hubungan Model Tuntutan Kerja-Sumber Daya Kerja dengan Perilaku Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(2), 284-290.
- Kaswan. (2015). *Sikap kerja: Dari teori dan implementasi sampai bukti*. Alfabeta: Bandung.
- Misch, M. (2015). Safety Leadership: The Supervisor's Role. *Safety First*, 44-45.
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial edisi 10 buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soekanto, S., & Soemarjan, S. (1969). *Sosiologi: suatu pengantar*. Jajasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Sudjana, I. B. (2005). *Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 555.K/26/M.PE/1995*. Diunduh pada tanggal 26 Januari 2017 pukul 16.48 dari <http://distamben.papuabaratprov.go.id>keputusan-menteri-555-mpe-1995>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.