

# Hubungan Sikap Pekerja Yang Terkait Dengan Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Pekerja (Studi Kasus: PT. Alkonusa Teknik Inti Surabaya)

Panca Adi Cahyono<sup>1)</sup>, Rooslan Edy Santosa<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Narotama  
Jalan Arif Rahman Hakim No.51 Surabaya, 60117

Email: [suhuglass@gmail.com](mailto:suhuglass@gmail.com)

<sup>2)</sup> Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Narotama  
Jalan Arif Rahman Hakim No.51 Surabaya, 60117

Email: [roos\\_edy@yahoo.com](mailto:roos_edy@yahoo.com)

## Abstract

Accidents in the workplace are cases that are no longer a secret. It can happen because of the limited work security facilities as well as the weakness of understanding the principle factors that need to be implemented by company. The philosophy of Occupational Health and Safety (OHS) is every worker has the right to the protection of a comfortable work life, Management and employees still do not understand it. They need to understand OHS. This research aimed to examine and analyze the relationship of employee attitudes about implementing OHS programs to the commitment of workers at PT. Alkonusa Teknik Inti. Conducting commitment means that carry out obligations, responsibilities, and promises. Thus, workers must carry out what has been promised to their company. One of them is to comply the company regulations. Data collection technique used questionnaire. The respondents were 30 workers in PT. Alkonusa Teknik Inti. It was purposive sampling. It used validity, reliability, normality and linearity. The result showed that there was a significant influence to the commitment of workers in the field related to the OHS implementation in PT. Alkonusa Teknik Inti.

**Keywords:** Occupational Health and Safety (OHS); Attitude; Commitment; Regulation

## Abstrak

Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam memandang setiap pekerja memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami baik oleh pihak manajemen maupun karyawan, karena itu perlu ditanamkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan sikap pekerja terhadap penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap komitmen pekerja pada perusahaan PT. Alkonusa Teknik Inti. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab, dan janji. Jadi karena sudah mempunyai komitmen maka pekerja wajib melaksanakan apa yang sudah dijanjikan terhadap organisasinya, dengan salah satunya sikap patuh terhadap peraturan perusahaan sangat dibutuhkan dalam pencapaian komitmen yang diharapkan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan responden yang didata sebanyak 30 orang dari pekerja pada perusahaan PT. Alkonusa Teknik Inti. Teknik sampling yang dipakai adalah metode purposive dengan menggunakan kuesioner dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara sikap pekerja terhadap komitmen pekerja dilapangan yang terkait dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada perusahaan PT. Alkonusa Teknik Inti.

**Kata Kunci:** K3; Sikap; Komitmen; Peraturan

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran dan turut dalam bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Di samping itu pemerintah bertanggung jawab menciptakan dan memelihara terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong terwujudnya kelancaran, efisiensi, dan kesinambungan perkembangan perusahaan. Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat sejalan dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentu menuntut perusahaan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja untuk semakin baik, ditinjau dari segi hubungan ke tenaga kerja, keselamatan, dan kesehatan dalam bekerja, maupun

kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Akan tetapi ternyata bahwa untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi tidak mudah karena perusahaan menghadapi berbagai kendala yang antara lain berkaitan dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor amat penting dalam proses produksi.

Kendala yang sering terjadi dalam industri ialah : pemogokan yang menuntut peningkatan kesejahteraan, unjuk rasa dengan berbagai latar belakang, bolos kerja, karyawan tidak bergairah dalam bekerja, dan turn over. Hal itu merupakan indikasi bahwa perusahaan belum dapat memenuhi harapan yang diinginkan karyawan. Dengan kondisi yang demikian, maka akan sulit bagi karyawan untuk mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan yang lebih menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen pada perusahaan

merupakan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, di antaranya pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Miner (1988) menyebutkan bahwa bertambah atau berkurangnya komitmen tergantung pada dua hal yaitu sifat karyawan itu sendiri dan karakteristik organisasinya kerjanya.

Pentingnya dilakukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya telah mendapat perhatian dari pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970. Undang-Undang ini merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Dengan adanya Undang-Undang ini, pemerintah berusaha untuk menanggulangi masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik yang menyangkut peraturan perundangan kelembagaan, pengawasan dan aturan penegakan hukumnya. Bahkan di dalam usaha untuk menggugah semua pihak untuk menyadari bahwa program K3 merupakan sesuatu yang mutlak dilaksanakan didalam proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu pemerintah pada tahun 1984 mengadakan suatu program tentang pola kampanye nasional K3, yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13, tahun 1984 tentang pola kampanye nasional K3, dengan kampanye ini merupakan usaha yang lebih nyata untuk memasyarakatkan dan membudayakan program K3.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka akan dilakukan penelitian dengan judul "Hubungan Sikap Pekerja Yang Terkait dengan Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Pekerja Pada Perusahaan PT. Alkonusa Teknik Inti".

### Definisi Sikap

Manusia dalam hal ini memiliki sikap dan perilaku yang menurut Allport (Hogg, 2004) mendefinisikan sikap sebagai sebuah kecenderungan untuk bertingkah laku dengan cara tertentu dalam situasi sosial. Sikap merujuk pada evaluasi individu terhadap berbagai aspek dunia sosial serta bagaimana evaluasi tersebut memunculkan rasa suka atau tidak suka individu terhadap isu, ide, orang lain, kelompok sosial dan objek (Baron, 2004) Sedangkan La Pierre (Azwar, 2003) memberikan definisi sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Lebih lanjut Soetarno (1994) memberikan definisi sikap adalah pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak terhadap obyek tertentu. Sikap senantiasa diarahkan kepada sesuatu artinya tidak ada sikap tanpa obyek. Sikap diarahkan kepada benda-benda, orang, peristiwa, pandangan, lembaga, norma dan lain-lain. Dari beberapa pengertian dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap adalah bagian dari diri manusia yakni kecenderungan

dalam melakukan suatu tindakan sesuai dengan kondisi perasaan atau pun pengetahuan yang dimiliki.

Sikap menurut Notoatmojo (1993) memiliki beberapa komponen, yaitu :

1. Komponen kognisi yang hubungannya dengan "beliefs", ide dan konsep,
2. Komponen afeksi yang menyangkut kehidupan emosional seseorang.
3. Komponen konasi yang merupakan kecenderungan bertingkah laku.

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Disebutkan juga bahwa sikap merupakan kesiapan untuk bertindak dan tidak harus berupa pelaksanaan motif tertentu.

### Program K3 Pada Perusahaan

Ditinjau dari segi keilmuan, K3 dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dilingkungan kerja. Secara filosofi keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya demi terjaminnya keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta hasil karya dan budaya yang bertujuan untuk kesejahteraan manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya, (Meyer, Allen, 1991).

Menurut Flippo (1976) mengatakan program pencegahan kecelakaan kerja adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, yang merupakan suatu bagian dari program menyeluruh. Kondisi fisik karyawan terganggu melalui penyakit, ketegangan, tekanan dan kecelakaan.

Menurut Ridley, John (1983), Mengartikan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Selain untuk mengurangi dan mencegah kecelakaan serta penyakit akibat kerja, program K3 juga bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan aman. Hal ini dikemukakan oleh Handoko (1999) yang menyebutkan tujuan program K3 adalah untuk memberikan kepada karyawan kondisi kerja sehat dan aman serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi perusahaan yang mengalami tingkat kecelakaan yang tinggi. Sehingga perumusan tujuan program K3 adalah mengurangi dan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga karyawan dapat terlindungi selamat, aman dan dapat mencapai tingkat kesehatan setinggi-tingginya, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa program K3 adalah bagian dari sistem manajemen yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan fisik.

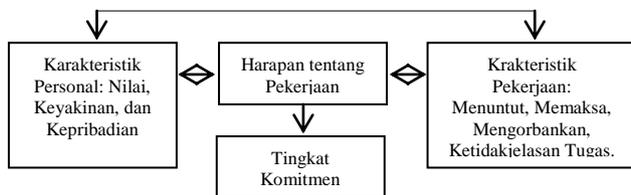
**Definisi Komitmen**

Dalam penelitian ini komitmen dirumuskan sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap perusahaan, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan.

Steers dan Porter (1983) membagi komitmen ke dalam dua pendekatan utama, yaitu: (1) attitudinal commitment, yang memandang komitmen sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai perusahaan dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan guna memudahkan pencapaian tujuan. (2) *behavioral commitment*, yang memandang komitmen sebagai perilaku. Karyawan akan mempunyai komitmen terhadap perusahaan karena tergantung pada aktivitas masa lalunya, atau jika karyawan telah mempunyai banyak tabungan di perusahaan yang sulit atau tidak mungkin ditinggalkan. Komitmen berupa sikap memfokuskan pemahaman pada proses pemikiran individu tentang hubungan karyawan dengan perusahaan dalam hal kesamaan jalan antara nilai, norma, dan tujuan karyawan dengan milik perusahaan. Komitmen karyawan pada perusahaan mencakup banyak aspek yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek, yaitu: (1) suatu kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) suatu keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi; (3) suatu dorongan dan keinginan yang kuat untuk melebihi loyalitas yang bersifat pasif, tetapi mengandung hubungan yang aktif terhadap perusahaan karena individu mempunyai keinginan untuk memberikan sesuatu dari dirinya sendiri untuk kesejahteraan organisasi.

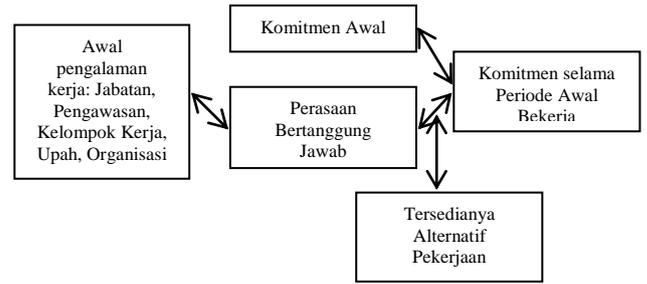
Pembentukan komitmen karyawan terhadap perusahaan diawali ketika karyawan mulai masuk dan menjadi anggota organisasi kerja perusahaan, dan perusahaan memulai tahap-tahap yang digunakan untuk membimbing karyawan mengenal nilai-nilai perusahaan dan bagaimana pekerjaan dilakukan Porter dan Steers (Miner, 1988) membagi tahap-tahap pembentukan komitmen perusahaan menjadi tiga tahap, yaitu :

Komitmen awal atau initial commitment Pada penjelasan ini tidak menyebutkan pembagian waktu dari setiap tahap, karena penggunaan waktu sebagai pedoman bekerja sangat bersifat relative. Proses pembentukan komitmen awal disajikan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Pembentukan Komitmen Masa Awal (Sumber: Miner, 1988)

Komitmen selama bekerja atau *commitment during early employment*. Proses komitmen selama awal bekerja dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Komitmen Selama Awal Bekerja (Sumber: Miner, 1988)

Komitmen selama perjalanan karir atau *commitment during late career*. Proses komitmen selama perjalanan karir dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Komitmen Pada Tahap Akhir Karir (Sumber: Miner, 1988)

Komitmen terhadap perusahaan diasumsikan berkaitan dengan pelaksanaan program K3, yang memberikan rasa ketegangan dan kenyamanan bekerja pada karyawan. Ditinjau dari segi keilmuan, K3 dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dilingkungan kerja (Manulang, 1990).

**PENDAHULUAN**

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Alkonusa Teknik Inti diproyek The 100 Residence dengan alasan belum pernah dilakukan penelitian tentang hubungan sikap pekerja yang terkait dengan penerapan program K3 terhadap komitmen pekerja pada perusahaan tersebut.

Perencanaan direncanakan bulan february sampai dengan selesai sekripsi.

**Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh tenaga kerja kuli, tukang dan mandor dilakukan pada perusahaan PT. Alkonusa Teknik Inti diproyek The 100 Residence tahun 2018 yaitu sebanyak 30 pekerja.

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagian tenaga kerja yang bekerja pada bagian lapangan, yaitu mandor, tukang, tenaga kerja kuli. Penelitian ini mengambil jumlah populasi (N) sebanyak 30 pekerja dari PT. Alkonusa Teknik Inti diproyek The 100 Residence yang mencakup tenaga kerja kuli, tukang dan mandor. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2005) Untuk mengetahui jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui, peneliti menggunakan rumus Slovin karena dalam penelitian ini jumlah populasi kurang dari 1000 pekerja.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times d^2)} \quad (1)$$

dimana,

N = jumlah Populasi

n = jumlah Sampel

d = tingkat kepercayaan ketetapan yang diinginkan (sebesar 90%)

Dengan rumus slovin maka dapat dihitung jumlah sampel dimana jumlah populasi (N) = 30 pekerja sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times d^2)} = \frac{30}{1 + (30 \times 1^2)} = 23,07 \approx 23$$

Dari hasil perhitungan rumus slovin di atas terdapat jumlah sampel sebanyak 23.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non probability sampling*, yaitu semua elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dengan metode *Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:68), teknik ini paling cocok digunakan untuk penelitian kualitatif yang tidak melakukan generalisasi.

### Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuisioner. Dengan variable-variabel yang digunakan dalam instrumen (alat ukur) ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel independen (X)

Variabel bebas (independen) X, yaitu variabel yang berpengaruh terhadap variabel tergantung (independen) X yang akan ditinjau.

Variabel independen: - X = Sikap pekerja yang terkait dengan penerapan K3.

#### 2. Variabel dependent (Y)

Variabel tergantung (dependen) Y, yaitu variabel yang besar kecilnya di tentukan oleh variabel besar.

Variabel dependen: -Y =Komitmen pekerja pada perusahaan.

Tabel 1. Kisi-Kisi instrumen variabel

No	Variabel penelitian	Indikator	No. Item	Referensi
1	Sikap pekerja yang terkait dengan penerapan program K3 (X)	1. Disiplin dalam penggunaan alat keselamatan kerja.	1	Ferdinand Siahaan (2005)
		2. Melaksanakan prosedur keselamatan kerja.	2	
		3. Tidur cukup	3	
		4. Tidak bergurau dalam bekerja.	4	
		5. Menyimpan alat pada tempatnya.	5	
		6. Tidak mengoperasikan mesin/alat tanpa izin.	6	
		7. Memakai alat pengaman yang standart/ tidak rusak.	7	
2	Komitmen pekerja pada perusahaan (Y)	1. Bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil yang lebih baik.	8	Ferdinand Siahaan (2005)
		2. Tanggung jawab terhadap segala pekerjaan yang dikerjakan.	9	
		3. Dedikasi penuh pada institusi.	10	
		4. Bangga menjadi tukang.	11	
		5. Profesi yang baik untuk ditekuni.	12	
		6. Memilih profesi yang terbaik.	13	
		7. Selalu mentaati segala peraturan perusahaan	14	
TOTAL			14	

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

Ada hubungan antara variabel X (sikap pekerja yang terkait dengan penerapan program K3) dan variabel Y (komitmen pekerja pada perusahaan).

Ada pengaruh antara variabel X (sikap pekerja yang terkait dengan penerapan program K3) dan variabel Y (komitmen pekerja pada perusahaan).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 23 pekerja dari 30 pekerja dari PT. Alkonusa Teknik Inti diproyek The 100 Recidence yang mencakup tenaga kerja kuli, tukang dan mandor. Sebagai hasil penelitian ini diberikan tinjauan mengenai karakteristik dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Tabel 2. Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Prosentase (%)
17-30	16	69,6
31-40	5	21,7
41-50	2	8,7
Total	23	100

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui bahwa responden umur 17-30 tahun yaitu sebanyak 16 pekerja atau 69,6%, responden umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 5 pekerja atau 21,7%, responden umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 2 pekerja atau 8,7%. Hal ini menunjukkan bahwa usia yang masih muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

#### Pendidikan Responden

Pendidikan responden disajikan dalam Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
NON	1	4,4
SD	8	34,8
SMP	9	39,1
SMA/K	5	21,7
Total	23	100

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden pendidikan non sekolah yaitu sebanyak 1 pekerja atau 4,4%, responden pendidikan SD sebanyak 8 pekerja atau 34,8%, responden pendidikan SMP sebanyak 9 pekerja atau 39,1%, kemudian terakhir responden pendidikan SMA/K sebanyak 5 pekerja atau 21,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki pendidikan yang relatif sampai pendidikan SMP, karena pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi, melainkan membutuhkan keseriusan dalam komitmen pekerjaan.

#### Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja disajikan dalam Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4 Tenaga Kerja

Jabatan/bagian	Jumlah (orang)
Mandor	2
Tukang	7
Kuli	14
Jumlah	23

### Masa Kerja

Masa kerja disajikan dalam Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 1	10	43,5
1-2	5	21,7
2-6	8	34,8
Jumlah	23	100

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah responden masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 10 pekerja atau 43,5%, responden masa kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 5 pekerja atau 21,7%, responden masa kerja 2 sampai 6 tahun sebanyak 8 pekerja atau 34,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun lebih dominan, karena pekerjaan yang dilakukan terlalu berat dan beresiko bagi pekerja yang kurang berkomitmen dalam pekerjaannya.

### Uji Validitas

#### a. Variabel X (Sikap)

Tabel 6 Uji Validitas Kuesioner Sikap

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
X.1	Disiplin dalam penggunaan alat keselamatan kerja.	0,866	Valid
X.2	Melaksanakan prosedur keselamatan kerja.	0,720	Valid
X.3	Tidur cukup.	0,646	Valid
X.4	Tidak bergurau dalam bekerja.	0,866	Valid
X.5	Menyimpan alat pada tempatnya.	0,896	Valid
X.6	Tidak mengoperasikan mesin atau alat tanpa izin.	0,701	Valid
X.7	Memakai alat pengaman yang standart atau tidak rusak.	0,664	Valid

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 6 diatas, bahwa dari hasil uji validitas nilai Variabel X (Sikap) tidak ada data yang tidak valid, dikarenakan semua data Variabel X1 mengenai disiplin dalam penggunaan alat keselamatan kerja., X2 mengenai melaksanakan prosedur keselamatan kerja, X3 mengenai tidur cukup, X4 Tidak bergurau dalam bekerja, X5 mengenai menyimpan alat pada tempatnya, X6 mengenai tidak mengoperasikan mesin atau alat tanpa izin dan X7 mengenai memakai alat pengaman yang standart atau tidak rusak. Semua variabel tersebut mempunyai nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,413$  dengan ini dikatakan bahwa keseluruhan indikator dalam Variabel X (Sikap) valid.

#### b. Variabel Y (Komitmen)

Tabel 7 Uji Validitas Kuesioner Komitmen

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Y.1	Bekerja keras dan menunjukkan hasil yang baik.	0,635	Valid
Y.2	Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan	0,417	Valid
Y.3	Dedikasi penuh pada institusi.	0,811	Valid
Y.4	Bangga menjadi tukang.	0,705	Valid
Y.5	Profesi yang baik untuk ditekuni.	0,606	Valid
Y.6	Memilih profesi yang terbaik.	0,663	Valid
Y.7	Selalu mentaati segala peraturan perusahaan	0,874	Valid

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, bahwa dari hasil uji validitas nilai Variabel Y (Komitmen)

tidak ada data yang tidak valid, dikarenakan semua data Variabel Y1 mengenai bekerja keras dan menunjukkan hasil yang baik, Y2 mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan, Y3 mengenai dedikasi penuh pada institusi, Y4 mengenai bangga menjadi tukang, Y5 mengenai profesi yang baik untuk ditekuni, Y6 mengenai memilih profesi yang terbaik dan Y7 mengenai selalu mentaati segala peraturan perusahaan. Semua variabel tersebut mempunyai nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,413$  dengan ini dikatakan keseluruhan indikator dalam Variabel Y (Komitmen) valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Sikap (X)	0,789	Reliabel
Komitmen (Y)	0,761	Reliabel

Berdasarkan Tabel 8 menunjukan bahwa variabel X (Sikap) dan variabel Y (Komitmen) adalah Reliabel karena lebih besar dari 0,60. Atau dengan melihat  $r_{tabel}$  dengan jumlah data sampel ( $n = 23$ , didapat nilai  $r_{tabel} = 0,413$  karena semua nilai  $r_{hitung}$  di atas lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir – butir penelitian ini reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Kolmogrov – Smirnov

Variabel	Nilai		Keterangan
	Z	Signifikansi	
<i>Unstandardized Residual</i>	0,942	0,530	<i>Unstandardized Residual</i>

Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov – Smirnov* 0,530 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan dari penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Tabel 10 Hasil Anova Linearitas Komitmen Dengan Sikap

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * sikap	Between Groups	163,526	9	18,170	1,179	,382
	Linearity	3,234	1	3,234	,210	,654
	Deviation from Linearity	160,292	8	20,037	1,300	,323
Within Groups		200,300	13	15,408		
Total		363,826	22			

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat linearitas antara variabel sikap pekerja terhadap komitmen pekerja. Hal ini diperlihatkan dengan nilai signifikan 0,382 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan antara variabel sikap dan komitmen memiliki hubungan yang linier.

### Analisis Korelasi

Tabel 11 Uji Korelasi Data Antara Komitmen dan Sikap

Correlations		
	sikap	komitmen
sikap	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,640 23
komitmen	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,640 ,669 23

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *pearson correlation* antara sikap dan komitmen dalam kategori sangat signifikan. Hal ini menunjukkan korelasi sikap dan komitmen terdapat dalam kategori tingkat hubungan yang kuat dan penelitian ini memiliki sikap dan komitmen yang bersifat searah.

### KESIMPULAN

Hubungan dan pengaruh yang signifikan antara sikap pekerja di lapangan terhadap komitmen pekerja yang terkait dengan penerapan program K3 pada perusahaan PT. Alkonusa Teknik Inti, hal ini ditunjukkan adanya dua variabel yang mempunyai hubungan yang linear dengan signifikansi (Linearity) lebih besar dari 0,05.

Perlu adanya bimbingan atau penyuluhan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih terhadap para pekerja agar dapat tercipta kesinambungan antara sikap pekerja terhadap komitmen pekerja dalam bekerja di lapangan.

Perlu adanya peraturan dan sanksi yang tegas bagi para pelanggar terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agrian, I. (2003). "Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Performansi Kerja Karyawan" Skripsi, Fakultas Psikologi Univ. Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Azwar, S. (1999). *Reliabilitas dan Validitas*, Sigma Alpha, Yogyakarta.
- Budiono, AM. (2005). "Pengenalan Potensi Bahaya Industrial dan Analiasa", Jakarta.
- Davis, K dan Newstrom. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid satu, Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand, S. (2005). "Hubungan Pekerja Terhadap Penerapan Program K3", Jakarta.
- Flippo. (1976). "Hubungan Sikap Terhadap K3". Jurnal Psikologi, Universitas Gajah Mada.
- Gerungan, W.A. (1986). *Psikologi Sosial*. Erasco, Bandung. Erasco.
- Handoko, T. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hogg, A. (2004). "Penilaian Kompetensi Sikap"
- Kusuma I, 2010. "Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang", Univ. Diponegoro, Semarang.