

# **Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepribadian Terhadap Tingkat Kedisiplinan Penggunaan APD di PT. Petrowidada Gresik**

**Rizqi Novita Sari, Wiediartini, Farizi Rachman**

Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

\*E-mail: nophitaawow@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh status tenaga kerja, tingkat pendidikan, masa kerja, usia dan kepribadian terhadap tingkat kedisiplinan penggunaan APD serta untuk mengetahui perbedaan tingkat kedisiplinan penggunaan APD antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap dengan pendekatan regresi logistik biner. Responden dalam penelitian ini adalah 35 orang tenaga kerja lapangan PT. Petrowidada Gresik. Untuk pengambilan data variabel tingkat kedisiplinan penggunaan APD dilakukan observasi, untuk variabel karakteristik individu dan kepribadian menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil analisa statistik diperoleh 2 variabel yang berpengaruh yaitu status tenaga kerja ( $p\text{-value} = 0.020$ ) dan masa kerja ( $p\text{-value} = 0.027$ ) serta terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan penggunaan APD antara tenaga kerja tetap dan tidak tetap dengan uji *fisher's exact* ( $p\text{-value} = 0.021$ ). Rekomendasi yang diberikan untuk meningkatkan kedisiplinan penggunaan APD antara lain: penyediaan alat pelindung diri untuk tenaga kerja, tenaga kerja diwajibkan mengikuti *safety training*, memberikan kartu disiplin dan sanksi yang tegas serta memberikan *reward* untuk tenaga kerja yang disiplin.

**Kata Kunci:** APD, masa kerja, regresi logistik biner, status tenaga kerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam penerapan kebijakan untuk mempekerjakan tenaga kerja secara tetap dan secara kontrak. Keadaan sesungguhnya banyak tenaga kerja yang menentang akan kebijakan untuk mempekerjakan tenaga kerja secara kontrak dan sangat menginginkan untuk menghapus kebijakan tersebut. Secara tidak langsung hal tersebut dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja pada tenaga kerja dikarenakan kurang adanya kepastian kerja di masa akan datang apabila kontrak kerja mereka sudah habis dan perusahaan tidak ingin memperpanjang kontrak mereka serta adanya perbedaan fasilitas yang mereka dapatkan (Putra, et al., 2015).

Namun, dipekerjakan secara tetap maupun secara tidak tetap, bekerja merupakan kewajiban bagi tenaga kerja agar memperoleh hasil/imbalan yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup tenaga kerja tersebut. Melakukan pekerjaan sekecil/seringan apapun dapat memberikan resiko terjadinya celaka/PAK (Penyakit Akibat Kerja) bagi pelakunya, akan tetapi resiko terjadinya celaka dapat diatasi dengan mewajibkan setiap tenaga kerja selama berada di tempat kerja untuk mematuhi semua peraturan yang berkaitan dengan keamanan dan produktivitas kerja (Mastuti, 2008).

Salah satu peraturan yang wajib dipatuhi tenaga kerja adalah penggunaan APD sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Tetapi, sampai saat ini masih banyak tenaga kerja tetap maupun tidak tetap di PT. Petrowidada Gresik yang tidak disiplin menggunakan APD dalam melakukan pekerjaannya dan ketika ditanya alasan tenaga kerja tersebut tidak menggunakan APD adalah karena sudah terbiasa melakukan pekerjaannya tanpa perlu menggunakan APD. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam menggunakan APD saat bekerja. Dari permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut

mengenai pengaruh karakteristik individu dan kepribadian terhadap tingkat kedisiplinan penggunaan APD dan juga untuk mengetahui perbedaan tingkat kedisiplinan penggunaan APD antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap di PT. Petrowidada Gresik.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja bagian produksi, *maintenance* dan *safety* PT. Petrowidada Gresik, yaitu sebesar 86 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan ketentuan hanya tenaga kerja yang bekerja di lapangan pada pukul 07.30 WIB – 16.45 WIB saja yaitu sebanyak 35 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (status tenaga kerja, tingkat pendidikan, masa kerja, usia) dan kepribadian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat kedisiplinan penggunaan APD. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah bersumber dari data primer meliputi data hasil wawancara menggunakan kuesioner untuk variabel karakteristik individu, tes kepribadian dasar untuk variabel kepribadian dan melakukan observasi/pengamatan menggunakan lembar observasi untuk variabel tingkat kedisiplinan penggunaan APD serta data sekunder yang berasal dari perusahaan.

Pengamatan dilakukan dengan cara pengamat mengamati tiap orang yang bekerja selama tidak lebih dari 20 menit setiap hari (WSHCouncil, 2014). Pengamatan berlangsung selama 29 hari (Abbasi, et al, 2015). Pengamatan dilaksanakan dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at (hari kerja perusahaan) (Oostakhan, et al., 2012). Nilai keamanan (presentase aman) yang diamati ( $\# \text{aman} / \# \text{aman} + \# \text{tidak aman} \times 100$ ) (Cooper & Phillips, 2004).

Kategori perilaku yang diperkirakan dapat menentukan tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam menggunakan APD antara lain:

1. Perilaku Aman (*Safe*) apabila presentase aman = 100%
2. Perilaku Tidak Aman (*Unsafe*) apabila presentase aman < 100% (COAA, 2013).

Data yang telah terkumpul dari hasil penelitian, kemudian akan diolah secara manual dengan mengecek kelengkapan identitas masing-masing tenaga kerja yang menjadi responden, kemudian diuji pengaruh menggunakan uji regresi logistik biner dan uji perbedaan menggunakan uji *fisher's exact test* dengan SPSS versi 23. Data hasil penelitian yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk teks, tabel dan diagram *pie*. Langkah selanjutnya adalah data tersebut dianalisis dan disajikan dengan penjelasan dari data hasil penelitian yang dideskripsikan dan dirangkum dengan berbagai variabel yang telah diidentifikasi sebelumnya. Hasil analisis yang telah dilakukan dan didapatkan, kemudian akan dihubungkan dengan teori yang ada untuk diambil kesimpulan dari penelitian tersebut.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Perusahaan

PT. Petrowidada Gresik merupakan perusahaan yang bergerak di industri kimia penghasil *Phthalic Anhydride* (PA) atas lisensi dari GMBH yang berpusat di Jerman Barat, berdiri pabrik PT. Petrowidada yang terletak di kota Gresik Jawa Timur. Tujuan utama didirikannya pabrik ini adalah untuk mencukupi kebutuhan dalam negeri akan *Phthalic Anhydride*. Berdirinya suatu perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja yang bekerja untuk menghasilkan produk yang dapat menguntungkan dan memajukan perusahaan. Sama halnya dengan PT. Petrowidada Gresik yang mempekerjakan tenaga kerja secara tetap dan secara tidak tetap (*outsourcing*) untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja tetap di PT. Petrowidada Gresik adalah tenaga kerja yang akan bekerja hingga datang masa pensiunnya, sedangkan tenaga kerja tidak tetap adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa yang telah terikat kontrak dengan PT. Petrowidada Gresik. Tenaga kerja tidak tetap yang ditugaskan oleh perusahaan penyedia jasa untuk bekerja di PT. Petrowidada Gresik akan diperbarui kontraknya setiap tahun.

Setiap tenaga kerja tetap terdaftar dalam struktur organisasi yang jabatannya berada di bawah *assistant manager* tiap departemen, sedangkan tenaga kerja tidak tetap tidak terdaftar dalam struktur organisasi, karena tugas mereka hanya bersifat membantu tenaga kerja tetap. Tenaga kerja tidak tetap juga disebut tenaga kerja kasar yang hanya dibutuhkan tenaganya. Sedangkan, tenaga kerja tetap di PT. Petrowidada Gresik adalah tenaga kerja yang memiliki *skill* atau keahlian yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, selain itu, tenaga kerja

tetap bekerja sebagai *supervisor* atau bertugas mengawasi apakah pekerjaan telah terjadwal, dikerjakan dengan baik dan selesai tepat waktu.

**Tabel 1.** Hubungan dan Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Nilai p	Hubungan	Nilai p	Pengaruh
Status Tenaga Kerja	$0.011 < \alpha$	Ada	$0.020 < \alpha$	Ada
Tingkat Pendidikan	$0.335 > \alpha$	Tidak Ada	$0.999 > \alpha$	Tidak Ada
Masa Kerja	$0.021 < \alpha$	Ada	$0.027 < \alpha$	Ada
Usia	$0.678 > \alpha$	Tidak Ada	$0.318 > \alpha$	Tidak Ada
Kepribadian	$0.309 > \alpha$	Tidak Ada	$0.280 > \alpha$	Tidak Ada

Keterangan :  $\alpha = 0.05$

### Hubungan dan Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Tingkat Kedisiplinan Penggunaan APD

Karakteristik individu meliputi status tenaga kerja, tingkat pendidikan, masa kerja dan usia. Mayoritas tenaga kerja berstatus tidak tetap (69%) dengan pendidikan terakhir yaitu SMA/ sederajat (80%), memiliki masa kerja 2-10 tahun (46%) dan tergolong usia dewasa madya (usia 41-60 tahun) (54%). Pada tabel 1 diketahui bahwa tingkat pendidikan dan usia tidak mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan penggunaan APD dengan nilai *p-value*  $> 0.05$ . Selain itu, tabel 1 juga menunjukkan variabel yang berhubungan (*p-value*  $0.011 < 0.05$ ) dan berpengaruh (*p-value*  $0.020 < 0.05$ ) terhadap tingkat kedisiplinan penggunaan APD yaitu status tenaga kerja dan untuk masa kerja memiliki hubungan dengan nilai *p-value*  $0.021 < 0.05$  dan pengaruh dengan nilai *p-value*  $0.027 < 0.05$ .

### Hubungan dan Pengaruh Kepribadian Terhadap Tingkat Kedisiplinan Penggunaan APD

Tenaga kerja di PT. Petrowidada Gresik memiliki tipe kepribadian berbeda-beda, tenaga kerja yang memiliki kepribadian sanguinis sebanyak 11% (4 orang) tenaga kerja yang memiliki kepribadian koleris sebanyak 20% (7 orang), tenaga kerja yang memiliki kepribadian plegmatis sebanyak 46% (16 orang) dan tenaga kerja yang memiliki kepribadian melankolis sebanyak 23% (8 orang). Dengan demikian tenaga kerja yang bekerja di lapangan paling banyak memiliki kepribadian plegmatis. Variabel kepribadian tidak memiliki hubungan maupun pengaruh terhadap kedisiplinan penggunaan APD karena memiliki nilai *p-value*  $> 0.05$  yang ditunjukkan pada tabel 1.

### Tingkat Kedisiplinan Penggunaan APD



**Gambar 1.** Diagram tingkat pendidikan penggunaan APD

Tingkat kedisiplinan penggunaan APD pada tenaga kerja dibagi menjadi 2, yaitu tenaga kerja yang berperilaku aman (*safe*) sebanyak 20% (7 orang) dan tenaga kerja yang berperilaku tidak aman (*unsafe*) sebanyak 80% (28 orang). Dengan demikian, sebagian besar tenaga kerja berperilaku tidak aman (*unsafe*).

## PEMBAHASAN

Menurut pengamatan, tenaga kerja tetap di PT. Petrowidada Gresik memiliki tingkat kedisiplinan lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja tidak tetap dalam menggunakan APD. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma, et al. (2014) yang mengemukakan bahwa pegawai kontrak memiliki kedisiplinan lebih tinggi daripada PNS, mengingat statusnya yang belum terjamin membuat pegawai kontrak bekerja lebih disiplin demi penilaian kepada atasannya. Kedisiplinan tenaga kerja dalam menggunakan APD berhubungan dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan mereka mempunyai tanggung jawab yang besar dibandingkan tenaga kerja tidak tetap karena tenaga kerja tetap di PT. Petrowidada Gresik bertugas sebagai pengawas atau *supervisor*. Kesejahteraan yang didapatkan oleh tenaga kerja tetap dan tidak tetap pun sangat berbeda yang mana akan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan mereka, terutama tenaga kerja tidak tetap. Pekerjaan tenaga kerja tidak tetap lebih berbahaya dan beresiko dibandingkan dengan tenaga kerja tetap, tetapi banyak dari tenaga kerja tidak tetap berperilaku tidak aman (*unsafe*). Perilaku tidak aman tenaga kerja tidak tetap dapat dikarenakan kurangnya pemahaman akan K3 di perusahaan akibat jarang diadakannya *safety briefing* dan ketidakhadiran mereka pada *safety training* yang telah diadakan.

Menurut data pengamatan, tenaga kerja yang bekerja di lapangan paling banyak adalah tenaga kerja yang memiliki masa kerja 2 tahun hingga 10 tahun, yaitu sebanyak 16 orang. Dari 16 orang tersebut, hanya satu orang tenaga kerja yang memiliki nilai presentase aman 100%. Sedangkan, untuk tenaga kerja yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun didapati 6 dari 14 orang memiliki nilai presentase aman 100%. Hal ini menjelaskan bahwa semakin lama masa kerja akan menentukan tingkat kedisiplinan penggunaan APD yang mana sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Anderson (1994) dalam Arifien (2006), yaitu seseorang yang telah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan berpengalaman yang lebih banyak yang memegang peranan dalam pembentukan perilaku (Barizqi, 2015). Tenaga kerja yang bekerja lebih lama pasti memiliki pengetahuan, pengalaman dan keahlian kerja yang lebih unggul dibandingkan tenaga kerja yang baru bergabung dengan perusahaan. Mereka lebih berpengalaman dengan pekerjaannya yang memiliki tingkat bahaya dan resiko tinggi dan mempunyai pengalaman menanggulangi kecelakaan-kecelakaan kerja yang pernah terjadi di PT. Petrowidada Gresik baik kecelakaan kecil maupun kecelakaan besar, sehingga mereka akan lebih berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya agar kecelakaan kerja serupa tidak terulang lagi.

Menurut teori dari *Dictionary of Education* dalam buku Munib (2004) menyatakan bahwa pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat ia hidup; proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal. Pendidikan tidak hanya didapatkan pada pendidikan formal, namun bisa juga didapatkan di luar pendidikan formal (informal) seperti kegiatan rutin yang telah dilakukan oleh PT. Petrowidada Gresik untuk memberikan pengetahuan akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, yaitu *safety training* yang diadakan setiap bulan oleh departemen *safety* dan dipimpin langsung oleh *assistant manager*. Materi yang diberikan mulai dari UU 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), SMK3, pentingnya Alat Pelindung Diri dan macam-macamnya, hingga K3 *confined space*. Pelatihan lapangan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah pelatihan tanggap darurat kebakaran (*Fire Fight Training*), sedangkan untuk pelatihan lapangan yang lain diberikan jika mendapat undangan dari Disnaker atau pihak *external*. Pada kenyataannya, tenaga kerja yang sering hadir untuk mengikuti *safety training* adalah tenaga kerja tetap. Sedangkan tenaga kerja tidak tetap hampir tidak pernah hadir. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman tentang K3 di perusahaan dan kurangnya kesadaran tentang pentingnya penggunaan APD saat bekerja.

Menurut Littauer (2015), tipe kepribadian plegmatis merupakan tipe kepribadian yang akan menghindari masalah sebisa mungkin. Dengan menghindari masalah, tenaga kerja yang memiliki tipe kepribadian plegmatis akan lebih disiplin dan berperilaku aman (*safe*) dalam menggunakan APD saat bekerja. Dari pengamatan yang telah dilakukan, banyak dari tenaga kerja memiliki tipe kepribadian plegmatis namun berperilaku tidak aman (*unsafe*) dalam menggunakan APD. Ketika tenaga kerja mengerjakan pekerjaan yang memiliki tingkat bahaya rendah ataupun pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat seperti mengganti lampu penerangan *plant*, memperbaiki pipa, mengkalibrasi timbangan dan mengecek kebocoran air (*hydrotest*), mereka tidak menggunakan APD dengan lengkap sesuai yang tertulis dalam SOP. Peristiwa tersebut tidak akan terjadi apabila tenaga kerja diberikan sanksi yang tegas. Selain itu, hubungan antar rekan kerja sangat membantu dalam meningkatkan kedisiplinan menggunakan APD. Namun, pada kenyataannya mereka tidak saling mengingatkan, bahkan mereka cenderung melindungi rekannya yang tidak menggunakan APD dari pengawas.

Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik dan lemahnya sanksi yang diberikan dapat menurunkan tingkat kedisiplinan penggunaan APD.

Pada tenaga kerja lapangan departemen produksi, *maintenance dan safety* PT. Petrowidada Gresik, banyak tenaga kerja yang tergolong usia dewasa awal maupun dewasa madya yang berperilaku tidak aman (*unsafe*) yaitu sebanyak 28 orang. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan mereka saat bekerja tidak menggunakan APD sesuai SOP atau instruksi kerja. Dalam SOP, seharusnya tenaga kerja menggunakan *safety helm* saat melakukan pekerjaan pengelasan, namun pada kenyataannya tenaga kerja tidak menggunakan *safety helm*. Hal ini dikarenakan tenaga kerja memakai *face shield* saat mengelas, mereka merasa kurang nyaman serta tidak leluasa jika harus memakai *safety helm*. Perilaku tersebut telah mereka lakukan setiap hari dan telah menjadi kebiasaan yang sulit untuk dirubah. Kebiasaan ini akan menurunkan tingkat kedisiplinan penggunaan APD.

Uji perbedaan atau perbandingan dilakukan untuk mengetahui tenaga kerja tetap atau tenaga kerja tidak tetap yang lebih disiplin dalam menggunakan APD saat bekerja. Uji perbedaan ini dilakukan dengan Uji *Fisher's Exact Probability* yang merupakan pengujian hipotesis komparatif untuk data nominal dari dua sampel yang independen (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Pengujian hipotesisnya adalah :

$H_0$  : Tidak ada perbedaan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap dalam tingkat kedisiplinan menggunakan APD

$H_1$  : Ada perbedaan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap dalam tingkat kedisiplinan menggunakan APD

Kriteria pengujiannya adalah :

1.  $H_0$  diterima apabila  $p\text{-value} > 0.05$
2.  $H_0$  ditolak apabila  $p\text{-value} \leq 0.05$

Dari uji tersebut didapatkan keputusan bahwa nilai  $p\text{-value} 0.021 \leq 0.05$  bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada perbedaan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap dalam tingkat kedisiplinan menggunakan APD yaitu tenaga kerja tetap lebih disiplin dalam menggunakan APD dibandingkan dengan tenaga kerja tidak tetap. Adanya perbedaan tingkat kedisiplinan penggunaan APD antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap dipengaruhi oleh pekerjaan tiap tenaga kerja. Setiap pekerjaan memiliki SOP (*Standard Operational Procedure*) yang telah disesuaikan dengan *hazard* dan bahaya di perusahaan. Dari pekerjaannya yang beragam, masih banyak didapati tenaga kerja tidak tetap yang melakukan perilaku tidak aman yaitu tidak menggunakan APD lengkap sesuai SOP. Salah satu penyebab perilaku tidak aman yang mereka lakukan adalah tenaga kerja tidak tetap tidak mendapatkan APD dari perusahaan penyedia jasa yang menugaskannya bekerja di PT. Petrowidada Gresik. Di sisi lain, PT. Petrowidada Gresik juga tidak menyediakan APD untuk tenaga kerja tidak tetap, karena sesuai kontrak yang telah disepakati bahwasannya perusahaan penyedia jasa yang harus memberikan APD kepada tenaga kerja tidak tetap.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap 35 tenaga kerja lapangan di PT. Petrowidada Gresik tentang analisis pengaruh karakteristik individu dan kepribadian terhadap tingkat kedisiplinan penggunaan APD dapat disimpulkan bahwa :

1. Status tenaga kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinan penggunaan APD dengan hasil  $p\text{-value} = 0.020$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) untuk status tenaga kerja dan  $p\text{-value} = 0.027$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) untuk masa kerja. Tipe kepribadian plegmatis merupakan tipe kepribadian paling banyak dimiliki oleh tenaga kerja daripada tipe kepribadian lain yang memiliki peran dalam kondisi nyata di perusahaan yang berkaitan dengan penggunaan APD. Namun, secara statistik variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan penggunaan APD. Sedangkan, tingkat pendidikan dan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinan penggunaan APD.
2. Terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan penggunaan APD antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap dari pekerjaan dan APD yang digunakannya. Tenaga kerja tetap lebih disiplin dalam menggunakan APD dibandingkan dengan tenaga kerja tidak tetap.

Rekomendasi yang diberikan untuk meningkatkan kedisiplinan penggunaan APD antara lain : penyediaan alat pelindung diri untuk tenaga kerja baik dari perusahaan penyedia jasa maupun PT. Petrowidada Gresik, tenaga kerja diwajibkan mengikuti *safety training* ataupun diadakan jadwal sendiri untuk tenaga kerja tidak tetap agar dapat mengikuti *safety training*, memberikan kartu disiplin kepada setiap tenaga kerja untuk menilai

perilaku tidak aman mereka dan memberikan sanksi tegas apabila telah ditegur hingga 3 kali namun tetap berperilaku tidak aman dan memberikan *reward* untuk tenaga kerja yang disiplin.

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada seluruh tenaga kerja *Safety*, produksi dan *maintenance* PT. Petrowidada Gresik yang dengan sabar dan rendah hati selalu membantu peneliti selama penelitian.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M. (2015). Evaluation of Workers Unsafe Behaviors using Safety Sampling Method in an Industrial Company. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 8(28).
- Barizqi, I. N. (2015). *Hubungan Antara Kepatuhan Penggunaan APD Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bangunan PT. Adhi Karya Tbk Proyek Rumah Sakit Telogorejo Semarang*. Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
- COAA. (2013). *Best Practice For Behaviour Based Safety*. Retrieved Mei 12, 2017, from Construction Owners Association of Albertha: <https://www.coaa.ab.ca/COAA-Library/SAF-BBS-CBP-01-NOYR-v1%20Behaviour%20Based%20Safety%20Practicee%20with%20supporting%20docs.pdf>
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship. 35(497-512).
- Littauer, F. (2015). *Your Personality Tree*. Surabaya: Menuju Insan Cemerlang (MIC).
- Mastuti, D. (2008). *Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kedisiplinan Pemakaian Alat Pelindung Telinga Di Bagian Weaving Pt. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang*. Pekalongan: Fakultas Ilmu Kesehatan Pekalongan.
- Munib, A. (2004). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UPT UNNES Pres.
- Oostakhan, M., Mofidi, A., & Talab, A. D. (2012). Behavior-Based Safety Approach at a Large Construction Site in Iran. *Iranian Rehabilitation Journal*, Vol. 10.
- Putra, B. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2015). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*; Vol. 26 No. 1.
- Sujarweni & Endrayanto. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirakusuma, I. N., & Sintaasih, D. K. (2014). *Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Provinsi Bali*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- WSHCouncil. (2004). *WSH Guide To Be Behavioural Observation and Intervention*.