

**HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP, DAN KOMPETENSI KERJA
DENGAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
PADA OPERATOR DUMP TRUCK PT.BAS. *SITE* BARAMULTI
SUKSESSARANA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1

Minat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Studi Kesehatan Masyarakat



OLEH :

Yultian Yorin

NPM.22.13201.106

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS WIDYA
GAMA MAHAKAM SAMARINDA 2026**

LEMBAR PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini di ajukan oleh :

Nama : Yultian Yorin
NPM : 22.13201.106
Peminatan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan pengetahuan sikap dan kompetensi kerja dengan budaya keselamatan dan keschatan kerja (K3) pada operator Dump Truck PT BAS Site baramulti suksessarana

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Tanggal 30 Juli 2026 dan diterima sebagai bagaian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Univeristas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Menyetujui
Dewan Penguji :

Ketua Penguji/Pembimbing I
Dr Suwignyo S.KM., Msi
NIDN. 1118077702

(.....)

Anggota Penguji/Pembimbing II
Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.MSI
NIDN. 1118048602

(.....)

Anggota Penguji/Penguji I
Ilham Rahmahtullah SKM.,M.Ling
NIDN. 1122098901

(.....)

Anggota Penguji/Penguji II
Istiarto, SKM.,M.Kes
NIDN. 1101058502

(.....)

Mengetahui
Dekan

Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling.
Nik. 2012.089.140

LEMBAR PERNYATAAN KESELESAIAN

LEMBAR PERNYATAAN KESELESAIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yultian Yorin

NpM : 2213201106

Judul Skripsi : HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP DAN
KOMPETENSI KERJA DENGAN BUDAYA KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA OPERATOR DUMP
TRUCK PT.BAS *SITE* BARAMULTI SUKSESSARANA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda 20 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan


METERAI
TEMPEL
37AOX177520869
Yultian Yorin

NPM. 2213201106

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yultian Yorin

NPM : 2213201106

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Jenis karya : Skripsi

Judul : HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP DAN KOMPETENSI KERJA DENGAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA OPERATOR DUMP TRUCK PT.BAS *SITE* BARAMULTI SUKSESSARANA

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UWGM Samarinda atas penelitian karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UWGM Samarinda, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti / pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UWGM Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atau pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 20 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan,


Yultian Yorin

NPM. 2213201106

ABSTRAK

Yultian Yorin. 2026. Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Kompetensi Kerja dengan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Operator Dump Truck PT. BAS Site Baramulti Suksessarana Tahun 2026. Di bawah bimbingan Dr. H. Suwignyo, S.KM., M.Si. selaku Pembimbing I dan Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.M.Si. selaku Pembimbing II.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam operasional pertambangan karena aktivitas pertambangan memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan, cedera, serta paparan berbagai bahaya di tempat kerja. Penerapan K3 tidak hanya berkaitan dengan penggunaan alat pelindung diri dan kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap, dan kompetensi pekerja serta budaya keselamatan yang diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya K3 yang baik dapat mendorong pekerja untuk memprioritaskan keselamatan, mematuhi prosedur kerja, dan mengurangi tindakan tidak aman (*unsafe action*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengetahuan, sikap, dan kompetensi kerja dengan budaya K3 pada operator dump truck PT. BAS Site Baramulti Suksessarana Tahun 2026.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 518 operator dump truck, dengan sampel sebanyak 84 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara pengetahuan dengan budaya K3 ($p=0,002 < 0,05$), sikap dengan budaya K3 ($p=0,000 < 0,05$), dan kompetensi kerja dengan budaya K3 ($p=0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan, sikap, dan kompetensi kerja operator, maka semakin baik pula penerapan budaya K3 dalam pelaksanaan pekerjaan.

Disarankan untuk meningkatkan pelatihan K3, pengembangan kompetensi kerja, penguatan sikap positif terhadap keselamatan, serta pengawasan terhadap penerapan prosedur keselamatan secara berkelanjutan untuk memperkuat budaya K3 dan menurunkan risiko kecelakaan kerja.

Kata kunci: Pengetahuan, Sikap, Kompetensi Kerja, Budaya K3, Operator Dump Truck.

Kepustakaan: 42 referensi (2012–2026)

ABSTRACT

Yultian Yorin. 2026. *The Relationship of Knowledge, Attitude, and Work Competence with Occupational Health and Safety (OHS) Culture among Dump Truck Operators at PT. BAS Site Baramulti Suksessarana in 2026. Supervised by Dr. H. Suwignyo, S.KM., M.Si. (Supervisor I) and Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.M.Si. (Supervisor II).*

Occupational Health and Safety (OHS) is a fundamental aspect of mining operations, as mining activities carry high risks of accidents, injuries, and exposure to various workplace hazards. The implementation of OHS involves not only the use of personal protective equipment and adherence to procedures but is also influenced by workers' knowledge, attitudes, and competence, as well as the safety culture applied in daily work activities. A strong OHS culture encourages workers to prioritize safety, comply with work procedures, and minimize unsafe actions. This study aims to determine the relationship between knowledge, attitude, and work competence and OHS culture among dump truck operators at PT. BAS Site Baramulti Suksessarana in 2026.

This study employs a quantitative method with a cross-sectional design. The study population consists of 518 dump truck operators, with a sample of 84 respondents selected using the simple random sampling technique.

The results indicate a significant relationship between knowledge and OHS culture ($p=0.002 < 0.05$), attitude and OHS culture ($p=0.000 < 0.05$), and work competence and OHS culture ($p=0.000 < 0.05$). These findings demonstrate that the better the operators' knowledge, attitude, and work competence, the better the implementation of OHS culture in their work performance.

It is recommended to enhance OHS training, develop work competence, foster positive attitudes toward safety, and ensure continuous supervision of safety procedure implementation in order to strengthen OHS culture and reduce the risk of workplace accidents. Keywords:

Knowledge, Attitude, Work Competence, OHS Culture, Dump Truck Operators.

References: 42 references (2012–2026)

RIWAYAT HIDUP



Yultian Yorin, lahir pada tanggal 09 April 2004

Rante sang Papa' Lembang Rante Uma, Kecamatan Buntu Pepasan kabupaten Toraja Utara, beragama kristen suku Toraja, domisili di jalan sentosa dalam gang kenangan kota Samarinda, Anak ke 7 dari 9 bersaudara, dari pasangan Bapak Almarhum Simon Tampang dan ibu Elisabet Limbong. Pendidikan di mulai dari sekolah dasar 04 Buntu pepasan kab.Toraja Utar Sulawesi selatan dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 buntu pepasan kabupaten Toraja Utara dan Lulus tahun 2019 dan melakukan pendidikan di SMK kristen Harapan Rantepao kabupaten Toraja Utara dan lulus pada tahun 2022. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Strata 1 di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Kesehatan Masyarakat. Peminatan Keselamatan dan Kesehatan kerja. Selamat berkuliah penulis aktif dalam UKM organisasi bina lingkungan sebagai direktur bank sampah selama 1 periode. penulis menjalani Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) 1 dan 2 masing-masing selama satu bulan di Desa Bukit Pariaman, KKN di desa Bukit Raya kecamatan Tenggarong seberang, kemudian melaksanakan magang di PT.BAS.BSSR Batuah Km.28 Kecamatan Loa Bakung, Kutai Karta Negara, Kalimantan Timur.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Terhadap Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan bimbingan dan petunjuk-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan judul “Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Kompetensi Kerja dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck PT.BAS.Site Baramulti Suksessarana sehubungan dengan itu peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd, M.t, Selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Arbain, M. Pd, Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M. P, Selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan.
4. Bapak Dr. Suyanto, M., Si, Selaku Wakil Rektor Bidang KAPSIKHUMAS Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Ilham Rahmatullah, S.KM., M.Ling, Selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Bapak Istiarto, SKM., M.Kes, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Ibu Siti Hadijah Aspan, S.Keb., MPH, Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Bapak Dr. H. Suwignyo SKM., M.si dan Bapak Sulung Alfianto Akbar, S. Kom., M.,Msi Selaku pembimbing I dan pembimbing II
9. Bapak Ilham Rahmahtullah SKM.,M.Ling dan Bapak Istiarto SKM.,M.Kes Selaku dosen penguji I dan penguji II.
10. Orangtua serta saudara-saudara yang saya cintai atas dukungan dan doa-doa yang Selalu di berikan kepada saya selama ini.

Besar harapan penulis agar Skripsi ini dapat dijadikan salah satu bahan dan kajian khususnya dalam bidang ilmu pengetahuan Kesehatan Masyarakat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dengan segala kerendahan hati penulis menerima saran dan kritik.

Samarinda, 25 juni 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yultian Yorin', with a stylized, sweeping flourish extending to the left.

Yultian Yorin

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	I
LEMBAR PERNYATAAN KESELESAIAN	II
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH	III
ABSTRAK	IV
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
DAFTAR SINGKATAN	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	6
D. Manfaat	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Teori Penelitian	27
D. Kerangka konsep	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Sumber Data	31
E. Instrumen Penelitian	31

F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Teknik Analisis Data	32
H. Jadwal Penelitian	33
I. Definisi Operasional	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
B. Hasil dan pembahasan	38
C. Pembahasan	43
D. Keterbatasan Dalam Penelitian.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 pedoman Interpretasi Koefisien korelasi.....	33
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian di PT.BAS. <i>Site</i> Baramulti Suksessarana	38
Tabel 4.2 Distribusi jawababn Responden Tentang Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana	39
Tabel 4.3 Distribusi jawababn Responden Pengetahuan pada Operator Dump Truck di PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana.....	40
Tabel 4.4 Distribusi jawababn Responden Tentang Sikap pada Operator Dump Truck di PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana	40
Tabel 4.5 Distribusi jawababn Responden Tentang Kompetensi Kerja pada Operator Dump Truck di PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana	41
Tabel 4.6 Hubungan Pengetahuan dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana.....	41
Tabel 4.7 Hubungan Sikap dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana	42
Tabel 4.8 Hubungan Kompetensi Kerja dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Peta Wilaya PT.BAS <i>Site</i> Baramulti Suksessarana.....	36
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesiner Penelitian.....	1
Lampiran 2. Surat keterangan izin Penelitian	6
Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian.....	7
Lampiran 4. Surat keterangan telah menyelesaikan Penelitian.....	8
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian.....	9
Lampiran 6. Master Data.....	11
Lampiran 7. Hasil uji Analisis Univariat	1
Lampiran 8. Hasil uji Analisis Bivariat	3

DAFTAR SINGKATAN

APD	: Alat Pelindung Diri
BAS	: Berkat Anugerah Sejahtera
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BSSR	: Baramulti Suksessarana
DT	: Dump Truck
HSE	: Health, Safety, and Environment
H_0	: Hipotesis Nol
H_a	: Hipotesis Alternatif
IAEA	: International Atomic Energy Agency
ILO	: International Labour Organization
INSAG	: International Nuclear Safety Advisory Group
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KK	: Kecelakaan Kerja
LTI	: Lost Time Injury
PAK	: Penyakit Akibat Kerja
SMK3	: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
SOP	: Standard Operating Procedure
SPSS	: Statistical Product and Service Solutions
UU	: Undang-Undang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam operasional pertambangan karena aktivitas pertambangan mengandung risiko tinggi terhadap kecelakaan, cedera, dan paparan bahaya fisik serta kimia. Penerapan K3 bukan hanya persoalan alat atau prosedur, melainkan juga melibatkan aspek pengetahuan pekerja, sikap terhadap keselamatan, dan budaya organisasi yang menopang praktik keselamatan sehari-hari (Nugroho et al., 2024)

Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penerapan K3 pada dasarnya ditujukan untuk melindungi pekerja dari Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta penyakit/gangguan kesehatan lainnya pada pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja termasuk menjamin proses produksi dapat berjalan secara efisien dan produktif (PP 50 Tahun, 2012)

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan elemen kunci dalam memahami dan menerapkan praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja, budaya K3 mencerminkan sejauh mana nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku terkait keselamatan diperhatikan oleh manajemen dan pekerja (Novalia Krisyanti¹, 2023)

Secara global, kecelakaan kerja masih menjadi permasalahan serius dalam dunia ketenagakerjaan. Data dari International Labour Organization (ILO) pada tahun 2023, tercatat 370.747 kecelakaan kerja di Indonesia. Dari

jumlah tersebut, sekitar 93,83 persen melibatkan pekerja upah, 5,37 persen melibatkan pekerja bukan upah, dan sisanya 0,80 persen melibatkan peserta jasa konstruksi. Situasi ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tetap menjadi isu penting, terutama karena aspek-aspek ini memainkan peran penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental yang optimal bagi para pekerja. (Sari et al., 2024)

Peningkatan kasus kecelakaan kerja juga terlihat pada data nasional. Berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan, hingga April tahun 2025 tercatat sebanyak 47.300 kasus kecelakaan kerja di Indonesia, meningkat sekitar 12% dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Data BPJS Ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 234.370 kasus kecelakaan kerja dengan korban meninggal sebanyak 6.552 pekerja. Pada tahun 2022 jumlah tersebut meningkat menjadi 265.334 kasus, dan pada tahun 2023 kembali meningkat hingga mencapai 370.747 kasus (Anjeli & Yuliza, 2026). Data tersebut menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih menjadi permasalahan penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari berbagai pihak.

Salah satu faktor penting dalam menurunkan angka kecelakaan kerja adalah penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Budaya K3 merupakan nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh individu maupun organisasi dalam menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama dalam setiap aktivitas kerja. Budaya K3 yang baik akan mendorong pekerja untuk mematuhi prosedur keselamatan dan mengurangi tindakan tidak aman (*unsafe action*) di tempat kerja.. Operator dump truck termasuk kelompok pekerja berisiko tinggi akibat shift kerja panjang (12 jam), lingkungan berdebu, kebisingan tinggi, serta potensi tabrakan dan terguling. Penelitian menunjukkan bahwa faktor manusia (pengetahuan rendah, sikap negatif terhadap prosedur, dan kompetensi kerja yang kurang) mendominasi penyebab kecelakaan melalui *unsafe action*, meskipun perusahaan telah menyediakan APD dan pelatihan (Nugroho et al., 2024; Susanto, 2025).

Penelitian yang dilakukan (Novalia Krisyanti¹, 2023) menunjukkan bahwa budaya K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak aman (*unsafe action*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya K3 terhadap unsafe action menggunakan uji regresi logistik sederhana, dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya K3, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya tindakan tidak aman. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama antara pihak manajemen dan pekerja dalam meningkatkan serta mempertahankan budaya K3, serta melakukan evaluasi secara berkala untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja

PT. BAS Site Baramulti Suksessarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara yang berlokasi di Desa Batuah KM 28 Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Perusahaan ini menerapkan sistem kerja dua shift dimana setiap shift berlangsung selama 12 jam kerja. Populasi operator dump truck di site ini berjumlah 518 orang. Berdasarkan data kecelakaan kerja di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana, pada tahun 2023 tercatat sebanyak 9 kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2024 jumlah tersebut meningkat sebesar 88,9% menjadi 17 kasus, dan pada tahun 2025 jumlah kecelakaan kerja masih berada pada angka yang sama yaitu 17 kasus. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius di lingkungan perusahaan.

Dari data yang ada di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana kecelakaan kerja pada operator dump truck masih didominasi oleh kejadian yang disebabkan oleh faktor manusia, seperti tidak mematuhi prosedur operasional standar (SOP), kurangnya kewaspadaan saat bekerja, serta tidak melakukan pemeriksaan unit sebelum operasi. Selain itu, ditemukan juga perilaku kerja yang tidak aman seperti tidak menjaga jarak aman dan bekerja dalam kondisi kurang konsentrasi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengetahuan, sikap, dan kompetensi kerja operator masih perlu ditingkatkan dalam mendukung penerapan budaya K3 di perusahaan.

Sikap merupakan hasil berpikir yang diterima sebagai kebenaran dari seseorang memutuskan sesuatu, merasa, atau bertindak secara positif atau negatif terhadap gagasan atau peristiwa. Juga melukiskan keadaan emosional dalam berperilaku dengan cara tertentu. Sikap positif berasal dari pekerja yang membutuhkan pengetahuan serta informasi yang jelas guna sebagai pengambil keputusan yang tepat (Morselly, 2022) kurangnya pengetahuan tentang K3 sangat terkait dengan peningkatan pelanggaran SOP dan kecelakaan kerja. Sebaliknya, ketika pekerja memiliki sikap yang lebih positif terhadap keselamatan, tingkat kepatuhan terhadap alat SOP dapat mencapai hingga 80%. Namun, penelitian tentang topik ini masih jarang dilakukan di kalangan operator truk pengangkut di industri pertambangan batubara, meskipun kelompok pekerja ini berisiko tinggi mengalami kelelahan, kecelakaan akibat interaksi dengan alat berat, dan paparan kondisi lingkungan yang ekstrem. (Maulana dan Fadillah, 2022)

Pada penelitian yang dilakukan Citra Kasih Permata (2025) Analisis Pengaruh Pengetahuan K3, Sikap K3, dan Kesadaran Berperilaku K3 Terhadap Produktivitas Kerja. dalam penelitiannya pada operator dump truck di perusahaan tambang batubara menemukan bahwa pengetahuan K3 dan sikap positif berpengaruh signifikan terhadap penerapan budaya K3, dengan peningkatan kepatuhan (SOP) hingga 80% ketika kompetensi kerja melalui pelatihan rutin ditingkatkan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dan menunjukkan bahwa kompetensi kerja berperan sebagai penguat (moderator) antara pengetahuan dan sikap dalam membentuk budaya keselamatan yang kuat di lapangan.

Penelitian yang dilakukan (Salsabilla et al., 2024) hubungan tingkat pengetahuan dan sikap dengan kepatuhan pemakaian alat pelindung diri (APD) pengetahuan diperoleh p value sebesar 0,034 hal ini menunjukkan secara statistik bahwa adanya hubungan yang bermakna antara tingkat pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD pekerja. Hasil penelitian sikap diperoleh p value sebesar 0,024, hal ini menunjukkan secara statistik bahwa adanya hubungan yang bermakna antara sikap pekerja terhadap

kepatuhan pemakaian APD pekerja. Pekerja yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang baik. Dan pekerja yang memiliki sikap baik cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang baik juga.

Penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara pengetahuan dan sikap terhadap Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu yang dilakukan oleh Gunawan (2023), (Astri, 2021) Endriastuty (2018), Terok (2020), menjelaskan bahwa pengetahuan dan sikap seseorang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Kurangnya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja akan membentuk terjadinya sikap dan tindakan tidak aman yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Seperti yang dijelaskan oleh

(Mustafa, R., Nugroho, S., & Yuliani, 2025) keberhasilan implementasi budaya keselamatan di industri pertambangan sangat dipengaruhi oleh perilaku individu, yang dibentuk, sebagian, oleh pengetahuan dan sikap pekerja terhadap aspek keselamatan. Dengan kondisi tersebut, penelitian ini relevan untuk mengatasi kesenjangan dalam literatur yang ada dan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap upaya peningkatan keselamatan kerja di sektor pertambangan. Namun, penelitian yang mengkaji hubungan pengetahuan, sikap, dan kompetensi kerja terhadap budaya K3 secara simultan pada operator dump truck di industri pertambangan masih terbatas, khususnya di PT Baramulti Suksessarana. Selain itu, sebagian penelitian sebelumnya hanya berfokus pada variabel tertentu seperti kepatuhan APD atau unsafe action, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya K3.

Mengingat latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Kompetensi Kerja dengan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Operator Dump Truck PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan pengetahuan, sikap dan kompetensi kerja dengan budaya k3 pada operator dump truck PT.BAS. *Site Baramulti Suksessarana* ?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan pengetahuan, sikap dan kompetensi kerja dengan budaya K3 pada Operator Dump Truck PT. BAS *Site Bara Multi SuksesSarana*.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan Pengetahuan dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck PT. BAS *Site Bara Multi SuksesSarana*
- b. Mengetahui hubungan Sikap dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck PT. BAS *Site Bara Multi SuksesSarana*.
- c. Mengetahui hubungan Kompetensi kerja dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck PT.BAS *Site Baramulti Suksessarana*

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Fakultas Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi ilmiah serta memperkaya kajian teori terkait kesehatan dan keselamatan kerja (K3), khususnya mengenai hubungan pengetahuan, sikap dan Kompetensi Kerja terhadap budaya K3 di sektor pertambangan.
- b. Bagi Peneliti ini bermanfaat sebagai pengalaman ilmiah dan pengembangan wawasan peneliti mengenai penerapan budaya K3 di lingkungan kerja pertambangan, serta sebagai dasar dalam melakukan penelitian lanjutan di bidang keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada pihak PT. BAS *Site* Baramulti Suksessarana terkait pentingnya peningkatan pengetahuan penguatan sikap, dan kompetensi kerja pada operator dump truck dalam menerapkan budaya K3 guna menurunkan risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan keselamatan operasional di area kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, bahwa "tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas". Menurut International Labour Organization (ILO) keselamatan dan kesehatan kerja berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang optimal. Tujuannya adalah untuk memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial seluruh karyawan, mencegah penyakit akibat kerja, melindungi dari bahaya kesehatan, serta menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan dan tanggung jawab pekerja (Suarjana, n.d.)

a. Keselamatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah serangkaian langkah yang bertujuan untuk memastikan perlindungan pekerja, peralatan, dan lingkungan kerja guna menghindari berbagai potensi kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan oleh aktivitas kerja. Di sektor industri dengan tingkat bahaya tinggi terutama pertambangan penerapan prinsip-prinsip K3 sangat penting untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan fatal, baik yang dipicu oleh tindakan berisiko maupun kondisi kerja yang tidak aman. Di lapangan, industri pertambangan masih menunjukkan tingkat kecelakaan yang cukup tinggi, dan sebagian besar kasus tersebut terkait dengan kesalahan manusia atau perilaku kerja yang tidak sesuai dengan prosedur. (Susanto, 2025)

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus

memastikan kegiatan produksi dapat berjalan lancar, sehingga produktivitas tetap berada pada tingkat yang diharapkan. Dalam konteks pertambangan, aspek K3 tidak hanya berkaitan dengan penggunaan alat pelindung diri, tetapi juga mencakup pengelolaan faktor manusia, struktur organisasi, dan ketersediaan fasilitas operasional pendukung. Secara umum, K3 dipahami sebagai serangkaian langkah terencana untuk mencegah pekerja dari potensi kecelakaan atau penyakit yang timbul dari proses kerja. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang menekankan bahwa perlindungan pekerja merupakan bagian penting dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas produktivitas kerja.

Menurut Suma'mur (2014), K3 adalah suatu kondisi dinamis yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui pencegahan bahaya di tempat kerja. Permenaker No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen K3 menjelaskan bahwa penerapan K3 mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi berkelanjutan.

b. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja

Dalam kegiatan pertambangan, khususnya operasi truk pengangkut, sangat dipengaruhi oleh kondisi pekerja, seperti tingkat kelelahan, keterbatasan pengetahuan teknis, dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Mustafa, R., Nugroho, S., & Yuliani, 2025) perilaku berisiko sering muncul ketika budaya K3 di tempat kerja tidak mapan dan pengawasan lapangan tidak efektif.

Dalam praktiknya, penerapan K3 dalam operasi truk pengangkut melibatkan beberapa langkah penting, termasuk:

1. Melakukan inspeksi kendaraan secara menyeluruh sebelum digunakan (inspeksi pra-perjalanan).
2. Memastikan operator mengenakan alat pelindung diri yang memenuhi standar.

3. Menerapkan sistem manajemen kelelahan untuk mencegah penurunan konsentrasi saat bekerja.
4. Melakukan pelatihan K3 secara berkala untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan pekerja.

2. Budaya K3

a. Definisi Budaya K3

Budaya keselamatan terbentuk dari seperangkat nilai, kepercayaan, sikap, dan tindakan yang ditunjukkan oleh pekerja dan organisasi, dengan memprioritaskan keselamatan dalam semua aktivitas kerja. Lingkungan kerja dengan budaya positif umumnya menunjukkan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap prosedur keselamatan dan mengurangi potensi kecelakaan. Menurut (Novalia Krisyanti¹, 2023) komitmen manajemen untuk menerapkan dan menegakkan prosedur operasi standar (SOP) merupakan faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip K3.

Budaya keselamatan kerja merupakan bagian penting dari budaya organisasi karena mencerminkan sejauh mana suatu lembaga memprioritaskan keselamatan baik bagi individu maupun lingkungan kerja dalam semua aktivitasnya. Istilah "budaya keselamatan" pertama kali muncul dalam laporan tahun 1987 oleh International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG) yang membahas kecelakaan Chernobyl. Selanjutnya, Badan Energi Atom Internasional (IAEA) mulai mengembangkan berbagai model, konsep, dan instrumen penilaian untuk mengukur budaya keselamatan di fasilitas nuklir. Upaya-upaya ini kemudian mengarah pada pengakuan yang semakin luas terhadap istilah "budaya keselamatan" secara internasional, termasuk di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (Desi Apriani, 2015)

Turner (1992) dalam (Arass, 2020) menjelaskan bahwa budaya keselamatan mencakup kumpulan kepercayaan, norma, perilaku, dan aturan serta praktik sosial dan teknis yang berperan penting dalam mengurangi kemungkinan kecelakaan yang memengaruhi pekerja,

manajemen, pelanggan, dan masyarakat luas. Sementara itu, Undang-Undang No. 10 Tahun 1997 memandang budaya keselamatan sebagai sikap dan karakter organisasi dan individu yang memprioritaskan aspek keselamatan, memastikan bahwa semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja harus dilaksanakan dengan benar, hati-hati, dan bertanggung jawab.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya K3

Cooper (2002) dan Clarke (2000) dalam (Kurniasih & Rachmadita, 2022) Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sekumpulan sikap, keyakinan, norma, dan persepsi yang mendasari perilaku selamat di tempat kerja. Budaya K3 yang baik sangat dipengaruhi oleh faktor internal individu dan faktor organisasi.

1. Faktor individu

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan untuk mengetahui dan menjabarkan informasi-informasi yang diperoleh dari hasil penglihatan dan pendengaran. Hasil penglihatan dan pendengaran diperoleh antara lain melalui belajar, media informasi baik cetak maupun elektronik dan pengalaman seseorang. Pengetahuan merupakan salah satu unsur penting dalam pembentukan Tindakan seseorang karena perilaku didasari oleh pengetahuan lebih konsisten dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sedangkan, Pengetahuan K3 adalah segala informasi-informasi atau ilmu tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dipelajari, dipahami dan di implementasikan untuk mencapai tujuan dari K3 itu sendiri

Menurut (Notoatmodjo, 2012) Pengetahuan muncul dari proses mengenali atau memahami suatu objek melalui aktivitas indrawi. Proses ini melibatkan lima indra penglihatan, pendengaran, penciuman, pengecap, dan sentuhan. Pengetahuan juga dianggap sebagai fondasi yang kuat untuk

membentuk tindakan seseorang (perilaku nyata). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa perilaku yang didasarkan pada pemahaman yang memadai cenderung lebih konsisten dan bertahan lama daripada perilaku yang tidak didasarkan pada pengetahuan yang jelas.

Notoatmodjo (2003) dalam (Pakpahan 2021, n.d.) klaim pengetahuan memiliki enam tingkatan:

- 1) Tahu kemampuan mengingat semua materi atau stimulus yang dipelajari. Cara mengukur pengetahuan seseorang tentang topik tersebut.
- 2) Memahami (*Comprehention*), kemampuan untuk menjelaskan dan memahami hal-hal yang diketahui.
- 3) Aplikasi (*Aplication*), kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam praktik. Penerapan berarti menggunakan hukum, rumus, metode, ide, dan gagasan serupa.
- 4) Analisis (*Analysis*), Kemampuan untuk menguraikan suatu zat atau benda sambil mempertahankan organisasi dan hubungannya. Kata kerja seperti mengelompokkan, mengkarakterisasi, dan memisahkan menunjukkan kemampuan analisis.
- 5) Sintesis (*Synthesis*), kemampuan untuk menggabungkan komponen-komponen untuk membentuk sesuatu yang baru
- 6) Evaluasi (*Evaluation*), kemampuan untuk mempelajari sesuatu dengan menggunakan narasi atau kriteria yang telah disiapkan.

b. Sikap

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam (Pakpahan 2021, n.d.) sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap juga merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan juga merupakan pelaksanaan motif tertentu. Sikap merupakan

pendapat maupun pandangan seseorang tentang suatu objek yang mendahului tindakannya. Sikap tidak mungkin terbentuk sebelum mendapat informasi, melihat atau mengalami sendiri suatu objek.

Sikap adalah suatu respon evaluasi, merupakan hasil dari proses evaluasi diri seseorang yang berupa kesimpulan baik, buruk, positif-negatif, menyenangkan dan tidak menyenangkan. Pembentukan sikap dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama, serta faktor emosi dalam diri seseorang (Syaputra et al., 2022) Seperti halnya pengetahuan, sikap ini terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu :

- 1) Menerima (*receiving*). Hal ini menunjukkan bahwa orang tersebut menginginkan dan berkonsentrasi pada rangsangan tersebut.
- 2) Merespon (*responding*). Menjawab pertanyaan dan menyelesaikan tugas menunjukkan sikap.
- 3) Menghargai (*valuing*). Mentalitas tingkat tiga melibatkan mengundang orang lain untuk bekerja sama atau mendiskusikan suatu masalah.
- 4) Bertanggung jawab (*responsibility*). Bertanggung jawab atas semua alternatif yang dipilih dan bahaya terkait.

c. Kompetensi Kerja

Kompetensi oleh Spencer (1993), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. (Sumendap, 2021)

Boulter, Dalziel, dan Hill (2003), mengemukakan kemampuan adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam

pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kemampuan adalah hal-hal yang orang biasa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik

d. Perilaku

Perilaku mencakup semua tindakan makhluk hidup. Perilaku adalah cara organisme bereaksi terhadap lingkungannya. Ini menunjukkan bahwa perilaku unik ditunjukkan saat dipicu. Akibatnya, rangsangan menyebabkan perilaku yang berbeda (Irwan, 2017). Perilaku potensial mencakup pengetahuan, motivasi, dan persepsi. Keinginan, minat, pengetahuan, emosi, sikap, motivasi, dan reaksi memengaruhi perilaku, seperti halnya pengalaman, keyakinan, sumber daya, dan faktor sosial budaya. Orang lain dapat menyaksikan perilaku tersebut (Dewi et al., 2023)

2. Faktor Organisasi

a. Sistem manajemen K3

Sistem Manajemen K3 (SMK3) membentuk budaya K3 melalui komitmen manajemen, kebijakan tertulis, pelatihan, keterlibatan pekerja, dan prosedur operasional. Implementasi sistem ini menciptakan lingkungan yang memprioritaskan keselamatan (*safety culture*), mengurangi *unsafe action* (tindakan tidak aman), dan mengintegrasikan kebiasaan aman ke dalam perilaku harian seluruh pekerja (Novalia Krisyanti1, 2023)

Sistem Manajemen K3 yang Mempengaruhi Budaya K3:

- 1) Komitmen dan Kebijakan Manajemen (*Management Commitment*):
- 2) Kebijakan tertulis yang jelas dari pimpinan, penyediaan sumber daya, dan keteladanan pimpinan dalam K3 sangat mempengaruhi kepatuhan pekerja.
- 3) Keterlibatan Pekerja (*Employee Involvement*): Partisipasi aktif pekerja dalam perencanaan, pelaporan bahaya, dan

diskusi K3, yang merupakan bagian dari SMK3, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap budaya keselamatan.

- 1) Pelatihan dan Kompetensi K3: Pelatihan rutin memastikan pekerja memahami bahaya di tempat kerja dan menerapkan prosedur yang aman, membangun kompetensi yang membentuk perilaku kerja.
- 2) Prosedur Operasional Standar (SOP): Prosedur tertulis (seperti *Job Safety Analysis* atau APD) yang diterapkan secara konsisten memastikan tindakan aman dilakukan setiap hari.
- 3) Pemantauan, Evaluasi, dan Tinjauan (Audit K3): Evaluasi berkala terhadap kinerja K3 membantu perusahaan memperbaiki sistem dan memastikan budaya K3 terus diperkuat

b. Kebijakan dan komitmen

Kebijakan dan komitmen manajemen puncak adalah fondasi utama budaya K3, yang mempengaruhi perilaku aman melalui penyediaan anggaran, pelatihan, serta prosedur kerja yang konsisten. Komitmen ini diwujudkan melalui kebijakan tertulis, keteladanan pemimpin, pelibatan aktif karyawan, serta pengawasan berorientasi edukasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bernilai (Makmur et al., 2022)

c. Peraturan dan prosedur K3

Peraturan dan prosedur K3 (SOP) adalah fondasi struktural yang membentuk budaya keselamatan, bertindak sebagai pedoman perilaku aman yang mengurangi unsafe action. Kebijakan yang tertulis, instruksi kerja, dan audit berkala menanamkan disiplin, meningkatkan kesadaran bahaya, dan memastikan kepatuhan karyawan yang konsisten (Bilqis, 2021)

d. Ketersediaan APD

Salah satu bentuk fasilitas penunjang merupakan Alat Pelindung Diri (APD), dimana APD merupakan salah satu fasilitas penunjang yang wajib digunakan pekerja untuk memberikan perlindungan bagi setiap pekerja, sehingga tercipta kesehatan dan keselamatan kerja. Ketersediaan APD juga merupakan faktor yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang. Bila pekerja menggunakan APD yang ada maka dapat mencegah resiko dan bahaya yang ada di tempat kerja (Keumala Muda et al., 2022).

APD yang disediakan oleh pemberi kerja untuk keselamatan pekerja. Dalam undang-undang Nomor 1 tahun 1970 menyatakan bahwa “pengusaha atau pengurus diwajibkan untuk menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri kepada para pekerja yang di bawah dalam suatu perusahaan serta memfasilitasi bagi setiap orang lain yang ingin memasuki area perusahaan tersebut, dan dilengkapi dengan rambu-rambu yang diperlukan menurut pengawas keselamatan kerja”. Tanpa fasilitas, perilaku aman di tempat kerja tidak mungkin dilakukan (Ernyasih et al., 2022).

e. Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan manajerial yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Agar pengawasan berhasil maka manajer harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengendalian dan berbagai tindakan yang sejenis dengan itu, bahkan bilamana perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi kemungkinan-kemungkinan yang dapat membahayakan pekerja dan merugikan tempat kerja (Salim, 2020).

Pengawasan merupakan kegiatan yang sangat berpengaruh dalam setiap proses yang bertujuan agar setiap pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan agenda yang telah ditetapkan sehingga diperoleh hasil yang dikehendaki (Untari et al., 2021).

Pengawasan sangat diperlukan untuk dapat memastikan pekerja bekerja dengan baik, pengawasan sangat penting dalam upaya membentuk perilaku aman para pekerja. Seperti halnya peraturan, pengawasan dilakukan untuk memberi motivasi kepada pekerja untuk berperilaku aman. Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Akbar et al., 2022)

c. Ciri-ciri Budaya K3

Ciri-Ciri Budaya K3 Budaya keselamatan kerja dapat dilihat dari sisi tampak budaya itu, yaitu (Pratama, 2020)

a. Perilaku anggota organisasi

Dalam hal perilaku, organisasi memiliki dua perilaku utama: pemimpin dan pekerja. Perilaku pekerja sangat tergantung pada perilaku pemimpin. Para pemimpin ini mungkin menganggap budaya keselamatan tempat kerja tinggi atau rendah.

b. Perilaku Pimpinan

Seorang pemimpin dengan nilai keselamatan yang baik menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

1. Penekanan pada kebutuhan dan keselamatan kerja:
 - a) Berpartisipasi dalam kegiatan produksi yang aman
 - b) Mendukung keamanan kegiatan produksi dengan menyediakan dana berdasarkan prioritas, waktu dan sumber daya lainnya.
 - c) mengkomunikasikan pentingnya keselamatan kerja, khususnya sistem akuntabilitas yang terkait dengan indikator proses
 - d) Kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan keselamatan
2. Pengawas yang memegang tata nilai keselamatan yang baik akan berperilaku antara lain:

- a) Contoh kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur K3 dalam lingkup pekerjaan
 - b) Personel yang diawasi tidak dapat bekerja secara berbahaya dan mengambil jalan pintas tanpa tindakan manajemen risiko yang tepat.
 - c) Koreksi segera bahaya di tempat kerja (kondisi tidak aman).
 - d) Mengenali perilaku keselamatan bawahan.
 - e) memperbaiki perilaku tidak aman
 - f) investigasi kasus berdasarkan fakta;
3. Perilaku tenaga kerja Tenaga kerja yang memegang tata nilai keselamatan yang baik akan berperilaku antara lain:
- a) Kepatuhan terhadap prosedur dan aturan keselamatan yang berlaku, yaitu perilaku yang sesuai dengan standar;
 - b) Laporkan situasi yang tidak aman
 - c) Menegur rekan kerja untuk perilaku berisiko atas dasar saling melindungi di antara rekan-rekan
 - d) Berpartisipasi dalam perencanaan program keselamatan kerja
 - e) Penggunaan yang benar dari alat pelindung diri dengan atau tanpa penyelia;

d. Unsur unsur Budaya K3

Prof. Dominic Cooper dan Emory, ahli di bidang Behavioral Safety mengemukakan bahwa unsur Budaya K3 mencakup (Pratama, 2020):

1. Aspek kejiwaan (*psychological aspects*) Yaitu apa yang dirasakan oleh karyawan atau *hearts and minds*. Hal ini menunjukkan tidak tampak dari budaya K3 yaitu tata nilai K3 yang menjadi keyakinan anggota organisasi
2. Aspek perilaku (*Behavioral aspects*) Yaitu upaya yang dilakukan karyawan atau *daily Actions*. Hal ini menunjukkan unsur tampak dari budaya K3 dalam bentuk tindakan para anggota organisasi, baik dalam keputusan maupun tingkah laku.

3. Aspek Situasional (*Situational aspects*) yaitu apa yang dimiliki organisasi dalam bentuk lingkungan fisik ditempat kerja, dan unsur pengelolaan organisasi seperti kebijakan, visi, misi, prosedur kerja, struktur organisasi, dan aturan organisasi lainnya yang menjadi sarana untuk merepresentasikan tata nilai K3.

e. Komponen Budaya K3

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terbentuk melalui sejumlah faktor kunci yang saling terkait. (Setiono, 2023) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah komitmen manajemen.

1. Komitmen Manajemen

Reason (1997) dalam (Desi Apriani, 2015) menekankan bahwa pengembangan program keselamatan harus dimulai dari tingkat manajemen tertinggi, karena keberhasilan implementasi bergantung pada arah kebijakan yang ditetapkan pada tingkat tersebut. Manajemen puncak memainkan peran kunci dalam menetapkan kebijakan awal yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengelolaan keselamatan kerja, sekaligus berfungsi sebagai dasar bagi kebijakan K3 selanjutnya.

Beberapa studi sebelumnya (Christina et al., 2012) Mohamed 2002; Pipitsupaphol, 2003) juga menegaskan bahwa komitmen manajemen merupakan elemen kunci dalam membangun budaya keselamatan. Tanpa dukungan kuat dari manajemen, program K3 sulit diimplementasikan secara efektif. Komitmen ini dapat ditunjukkan melalui berbagai tindakan, seperti memperhatikan keselamatan pekerja, menindaklanjuti potensi bahaya, menyediakan alat pelindung diri, memberikan pelatihan keselamatan, dan memantau kondisi pekerja dan respons terhadap risiko di tempat kerja

Upaya-upaya ini dapat bersifat preventif dan prediktif, dan ketika terjadi kecelakaan, manajemen juga diharuskan untuk

memberikan respons yang memadai, seperti menyediakan obat-obatan atau fasilitas pertolongan pertama. Dengan demikian, peran manajemen puncak menjadi landasan penting dalam membangun budaya keselamatan yang konsisten dan berkelanjutan.

2. Peraturan dan Prosedur K3

Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan elemen penting dalam mengurangi kecelakaan akibat kondisi kerja yang tidak aman. Peraturan ini memberikan batasan dan arahan yang jelas bagi pekerja dalam melaksanakan setiap tahapan pekerjaan, memastikan bahwa rencana keselamatan diimplementasikan sesuai dengan standar yang berlaku. Agar efektif, peraturan dan prosedur K3 yang ditetapkan perusahaan harus mudah dipahami dan realistis untuk diimplementasikan di lapangan. Selain itu, setiap pelanggaran peraturan keselamatan harus ditindaklanjuti dengan sanksi yang ketat dan evaluasi berkala yang disesuaikan dengan kondisi tempat kerja yang sebenarnya.

Masalah sering muncul ketika aturan atau prosedur yang ada tidak sesuai dengan sifat pekerjaan, terlalu kompleks, atau sulit diimplementasikan dalam situasi kerja yang sebenarnya. Hal ini sering mendorong pekerja untuk mengabaikan peraturan keselamatan yang ditetapkan perusahaan, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan.

3. Komunikasi

Program keselamatan kerja akan lebih efektif jika didukung oleh sistem manajemen informasi yang terorganisir dengan baik, khususnya dalam pengumpulan dan penyebaran data terkait keselamatan. Ini termasuk memastikan saluran komunikasi yang jelas antara manajemen dan pekerja mengenai kondisi berbahaya, dan sebaliknya. Informasi terkini sangat penting, terutama mengenai pembaruan peraturan atau prosedur keselamatan dan potensi bahaya yang muncul di lingkungan proyek. Ketersediaan informasi yang

tepat waktu dan akurat memungkinkan semua pihak untuk mengambil tindakan pencegahan yang tepat sebelum risiko berkembang menjadi insiden.

4. Keterlibatan Pekerja dalam K3

Dinyatakan bahwa lingkungan kerja perlu disusun sedemikian rupa untuk memberikan dukungan psikologis dan sosial bagi para pekerja. Ini termasuk menciptakan budaya yang tidak menimbulkan tekanan berlebihan dan tidak langsung menyalahkan pekerja ketika tindakan atau insiden berisiko terjadi. Dengan pendekatan ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif, sehingga para pekerja merasa nyaman melaporkan potensi bahaya yang mereka temui.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ideal seharusnya memberikan rasa aman bagi para pekerja, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas tanpa merasa stres atau canggung. Mohamed (2002) dalam. (Andini, 2017) menekankan bahwa tempat kerja perlu menumbuhkan suasana yang mendukung, termasuk budaya yang tidak memberikan tekanan berlebihan pada pekerja dan tidak langsung menyalahkan pekerja ketika terjadi tindakan atau insiden berisiko. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan mendorong pekerja untuk lebih terbuka dalam melaporkan potensi bahaya

5. Operator Dump Truck

Operator pertambangan adalah pekerja yang bertugas mengoperasikan berbagai jenis alat berat atau peralatan teknis di lokasi tambang untuk mendukung proses ekstraksi, pengolahan, atau transportasi material tambang, seperti excavator, dump truck, loader, bulldozer, drilling rig dan grader. Operator ini memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasi tambang sekaligus memastikan keselamatan kerja di lingkungan yang penuh risiko.

Operator dump truck tambang adalah tenaga kerja yang bertanggung jawab mengoperasikan kendaraan angkut berkapasitas besar untuk memindahkan material hasil penambangan seperti overburden maupun batubara dari area front penambangan menuju lokasi disposal atau stockpile. Pekerjaan ini menuntut keterampilan teknis, ketelitian, serta kepatuhan tinggi terhadap prosedur keselamatan kerja karena aktivitas pengangkutan di area tambang memiliki tingkat risiko kecelakaan yang tinggi akibat kondisi jalan tambang, interaksi dengan alat berat lain, serta faktor kelelahan kerja. (Nugroho et al., 2024)

Operator pertambangan biasanya bekerja di lokasi yang keras dan ekstrem, seperti tambang terbuka, tambang bawah tanah, atau area terpencil dengan tantangan seperti debu, kebisingan, suhu ekstrem, dan jadwal kerja bergiliran (*shift*). Tugas utama operator, baik di bidang alat berat, pertambangan, maupun industri lainnya, berfokus pada pengoperasian peralatan dengan aman, efisien, dan sesuai dengan prosedur kerja.

1. Mengoperasikan peralatan atau mesin sesuai dengan fungsinya dan memastikan penggunaan alat dilakukan dengan tepat untuk mencapai tujuan produksi atau pekerjaan.
2. Pemeliharaan dan inspeksi rutin, melakukan pemeriksaan harian terhadap kondisi mesin, seperti bahan bakar, oli, dan komponen penting lainnya, serta melaporkan kerusakan atau masalah teknis kepada tim perawatan atau mekanik.
3. Mengikuti standar keselamatan kerja (K3).

4. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan supervisor atau rencana kerja dan berkoordinasi dengan tim untuk memastikan pekerjaan berjalan lancar.
5. Mencatat aktivitas penggunaan alat, konsumsi bahan bakar, atau laporan kondisi alat.
6. Bekerja sama dengan operator lain, supervisor, dan pekerja lapangan untuk mencapai target pekerjaan.

Adapun peran dan tanggung jawab pekerja pekerja itu sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Memahami bahaya pekerja dan memahami tata cara melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan prosedur kerja yang berlaku.
- b. Melaporkan ke atasan bila menemukan Tindakan tidak aman seseorang dan kondisi tidak aman yang tidak bisa dikendalikan.
- c. Saling mengingatkan apabila ada rekan kerja yang melakukan Tindakan tidak aman dan melakukan pekerjaan dalam kondisi tidak aman.
- d. Menggunakan APD yang memadai dan sesuai dengan pekerjaan.
- e. Menggunakan sarana dan prasarana kerja yang aman dan schat.
- f. Tidak melakukan pencemaran lingkungan.
- g. Mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.
- h. Wajib menggunakan dan merawal alat-alat pelindung diri dalam melaksanakan tugasnya.
- i. Berhak menyatakan keberatan kerja kepada atasan apabila persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja tidak terpenuhi.
- j. Melaporkan tentang keadaan yang dapat menimbulkan bahaya yang tidak dapat diatasi sendiri.
- k. Melaporkan setiap kecelakaan atau cedera.

B. Penelitian Terdahulu

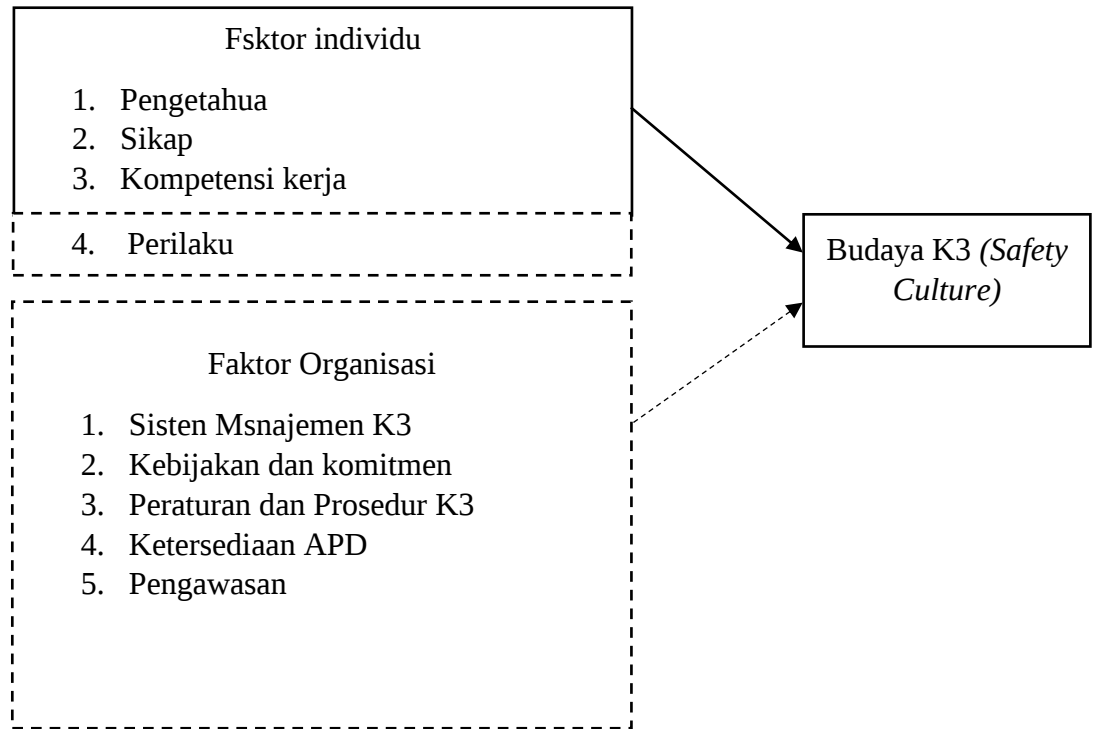
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama ,Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	(Salsabilla et al., 2024)	Hubungan tingkat pengetahuan dan sikap dengan kepatuhan pemakaian alat pelindung diri (apd)	Kuantitatif,	X: Pengetahuan & Sikap Y: Pemakaian APD pekerja	Berdasarkan Hasil penelitian tingkat pengetahuan diperoleh p value sebesar 0,034 hal ini menunjukkan secara statistik bahwa adanya hubungan yang bermakna antara tingkat pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD pekerja..
2.	(Prasetya & Ramdani, 2022)	Hubungan Pengetahuan dengan Upaya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan	Kuantitatif,	X: Sikap K3 Y: Kecelakaan kerja	Berdasarkan . Analisis bivariat menggunakan uji chi-square menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan K3 dengan upaya penerapan K3 pada

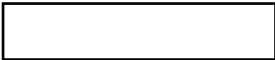
		PT Sambas Wijaya			karyawan PT Sambas Wijaya dengan nilai r hitung $12,766 > r$ tabel $5,9915$ dan nilai p value $0,002 < \alpha$ $0,05$.
3.	(Maulana dan Fadillah, 2022)	Hubungan Pengetahuan dan Sikap dengan Safety Behavior pada Pekerja Workshop PT Trasindo Murni Perkasa	Kuantitatif,	X: Pengetahuan & Sikap Y: Perilaku K3	Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan secara statistik antara pengetahuan (p -value= $0,000 < \alpha=0,05$; $PR=12,500$; CI $95\%=3,308-47,231$) dan sikap (p -value= $0,003 < \alpha=0,05$; $PR=5,403$; CI $95\%=1,738-16,791$) dengan safety behavior pada pekerja workshop PT. Trasindo.
4.	Ilham, M.A. & Sagala,	Hubungan Perilaku Perawat	Kuantitatif,	X: Pengetahuan &	Hasil Analisis bivariat menggunakan uji

	N.B. (2024)	Terhadap Penerapan Budaya K3 di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai		Sikap Y: Penerapan budaya K3	Chi-Square menunjukkan Ada hubungan signifikan antara pengetahuan ($p=0,002$) dan sikap ($p=0,000$) terhadap penerapan budaya K3.
5.	Putri et al. (2021)	Pengaruh Pengetahuan dan Sikap terhadap Penerapan K3 pada Pekerja Industri	Kuantitatif,	X: Pengetahuan & Sikap Y: Penerapan K3	Hasil Analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tingkat pengetahuan K3 dengan upaya penerapan K3 (p value = $0,002 < 0,05$), namun tidak terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan penerapan K3

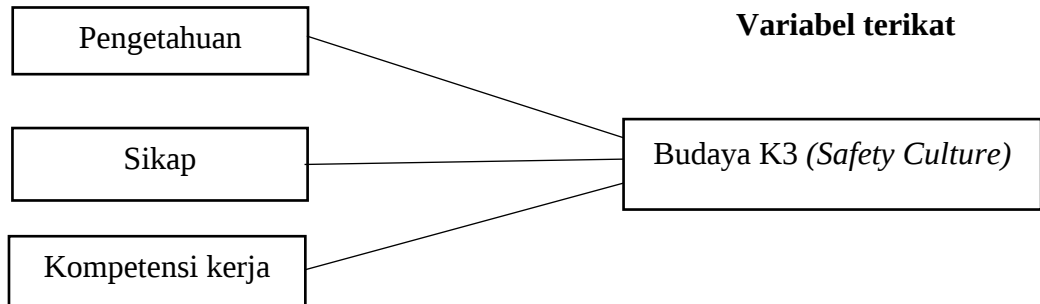
C. Kerangka Teori Penelitian



Keterangan :

	= Variabel yang diteliti
	= Variabel Yang tidak diteliti

Sumber : Modifikasi teori Cooper (2002) dalam (Kurniasih & Rachmadita, 2022)

D. Kerangka konsep**variabel Bebas****E. Hipotesis Penelitian**1. Hipotesis (H_0)

- a. Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan budaya K3 pada operator dump truck di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana.
- b. Tidak ada hubungan antara sikap dengan budaya K3 pada operator dump truck di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana.
- c. Tidak ada hubungan kompetensi kerja dengan budaya K3 pada operator dump truck di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana.

2. Hipotesis (H_a)

- a. Ada hubungan antara pengetahuan dengan budaya K3 pada operator dump truck di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana.
- b. Ada hubungan antara sikap dengan budaya K3 pada operator dump truck di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana.
- c. Ada hubungan antara kompetensi kerja dengan budaya K3 pada operator dump truck di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada waktu yang bersamaan. Desain ini dipilih karena efektif untuk mengukur prevalensi serta hubungan antar variabel tanpa memerlukan waktu yang lama dan biaya besar (Sugiono, 2019)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.BAS Site Bara Multi Suksessarana Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bulan April 2026

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Amin et al., 2023) Populasi adalah sekelompok item atau orang dengan ciri dan karakteristik tertentu yang diteliti dan dianalisis oleh akademisi. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja bagian operator Dump Truck PT. BAS Site Baramulti Suksessarana sebanyak 518 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang ada dalam

populasi, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari total populasi yang ada. Rumus ini diterapkan setelah jumlah populasi suatu penelitian diketahui. Tujuan dari penetapan ukuran sampel dalam penelitian adalah untuk mengurangi jumlah partisipan dalam studi kuantitatif. Hal ini penting karena jika populasi sangat besar, pengumpulan data dari setiap individu akan memakan waktu yang lama.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n = Banyak sampel

N = Banyak populasi

$e = 0,1$ Adalah toleransi akurasi kesalahan pengambilan sampel

$$= \frac{518}{1 + 518(1,0)^2}$$

$$= \frac{518}{6.18}$$

$$= 84 \text{ Orang}$$

a. Kriteria Inklusi

- 1) Bersedia menjadi responden
- 2) Tidak memiliki kesibukan
- 3) Pekerja Operator Dump Truck

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Tidak bersedia menjadi responden
- 2) Memiliki kesibukan sehingga menolak menjadi responden
- 3) Bukan pekerja Operator Dump Truck

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan asal dari mana data di peroleh yang dalam penelitian ini memanfaatkan :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan petugas HSE dan berdasarkan data yang didapatkan dari PT.BAS *Sitet* Baramulti Suksessarana.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data data sekunder di peroleh dari jurnal, Artikel-artikel Kesehatan dinas tenaga kerja.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner terstruktur, yang disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu. Kuesioner terbagi menjadi 4 bagian:

1. Kuesioner A digunakan untuk mengenali data karakteristik responden sebagai sampel meliputi Nama, Pendidikan terakhir, jenis kelamin dan umur.
2. Kuesioner B tentang variabel Budaya K3 (Rianawati, 2020) Skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1).
3. Kuesioner C tentang variabel pengetahuan. Skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala guttman dengan menjawab ya dan tidak (Prakoso, 2022). Dalam (Rindi, 2025)
4. Kuesioner C tentang variabel sikap, untuk mengetahui sikap pekerja yang positif dan negatif diambil dari penelitian (Yoel (2023), Skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (1), setuju (2), ragu-ragu (3), tidak setuju (4) dan Sangat Tidak Setuju (5).

5. Kuesioner D tentang kompetensi kerja untuk mengetahui sikap pekerjadiambil dari penelian (Sumendap, 2021) Skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1).

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner melibatkan penyebaran pertanyaan cetak untuk dijawab oleh responden. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup dengan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga peserta hanya dapat memilih jawaban yang benar.

2. Dokumentasi

Dokumentasi mengumpulkan data menggunakan foto atau dokumen. Studi ini mencatat semua operasi dengan foto hingga selesai.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Hasil studi disajikan sebagai distribusi frekuensi naratif setelah analisis univariat setiap variabel. Analisis dilakukan pada independent variable yaitu pengetahuan, sikap, kompetensi kerja dan dependent variable yaitu Budaya K3

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat menguji hubungan dua variabel. Studi ini menguji hubungan variabel independen-dependen untuk mengevaluasi hipotesis. Korelasi Spearman menentukan hubungan antara variabel skala ordinal independen dan dependen. Studi ini menilai kekuatan hubungan antara dua variabel skala ordinal menggunakan uji korelasi peringkat Spearman.

Keterangan:

$$xy = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

rho_{xy} = Koefisien kolerasi

$d2$ = Rangkaiaan Data Variabel Xi-Yi

n = Jumlah responden

Pada penelitian ini dilakukan analisis data dengan bantuan dari aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutio*). Nilai signifikansi 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Selain itu, hasil perhitungan dievaluasi untuk mengetahui kedekatannya menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi: (Lailatul et al., 2024)

Tabel 3. 1 pedoman Interpretasi Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

H. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

Uraian	Bulan						
	Okt	Nov	Des	Jan	Mar	Mei	juli
Pengajuan Judul							
Proses Bimbingan							
Seminar proposal							
Penelitian							
Seminar Hasil							
Pendadaran							

I. Definisi Operasional

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	kriteria	Skala Data
Variabel Dependen					
1.	Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3	Budaya K3 adalah nilai, keyakinan, dan perilaku kolektif pekerja dan manajemen dalam menempatkan keselamatan kerja sebagai prioritas utama	Kuesioner	1. Budaya K3 baik jika nilai rata-rata $\geq 3,67$ 2. Budaya K3 cukup jika nilai 2,34–3,66 3. Budaya K3 kurang baik jika nilai $\leq 2,33$ (Mustafa, R., Nugroho, S., & Yuliani, 2025)	Ordinal
Variabel Independen					
1.	Pengetahuan tentang K3	Pengetahuan adalah hasil dari proses tahu pekerja mengenai konsep, prinsip, dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) yang mencakup pengenalan bahaya, penggunaan APD, serta prosedur keselamatan kerja di area tambang.	Kuesioner	1. Baik jika persentasi 76 100% 2. Cukup jika persentase jawaban 65 – 75% 3. Kurang jika Persentase jawaban <55% (Notoatmodjo, 2012)	Ordinal

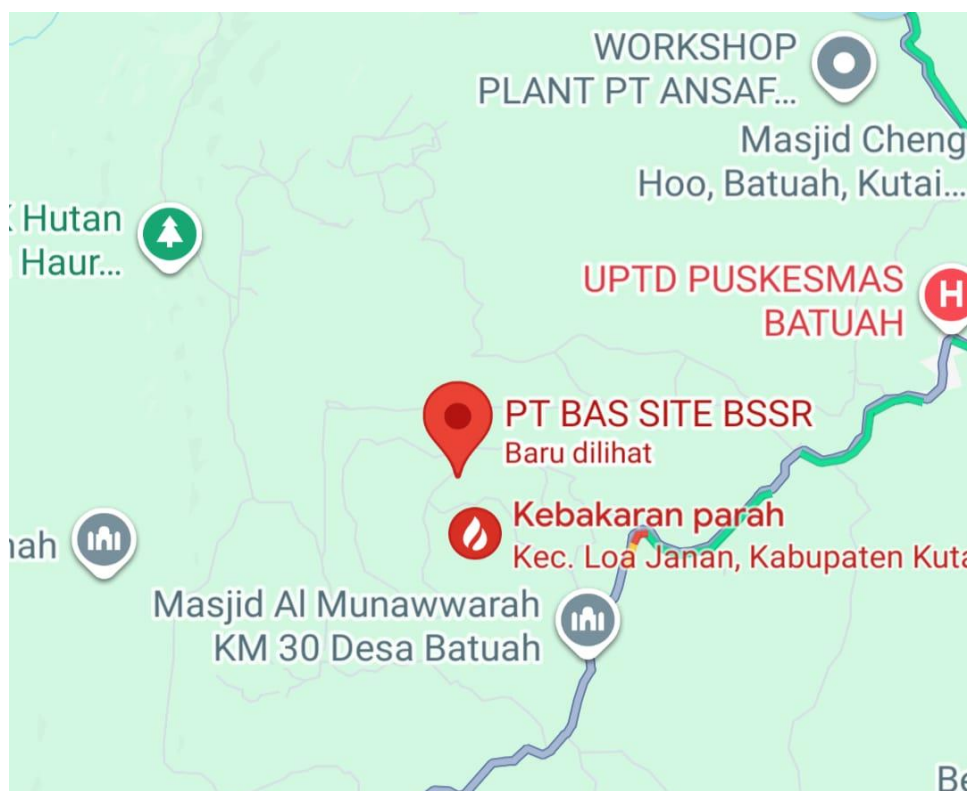
2.	Sikap terhadap K3	Sikap adalah reaksi atau respon positif maupun negatif pekerja terhadap penerapan nilai-nilai K3 yang mencerminkan kesiapan mental untuk bertindak aman di lingkungan kerja.	Kuesioner	1. Baik jika skor $\geq 75\%$ 2. Kurang jika Skor $<75\%$ (Notoatmodjo, 2012)	Ordinal
3.	Kompetensi Kerja	Kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki operator dump truck yang mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan pengalaman kerja dalam mengoperasikan unit secara aman sesuai standar operasional prosedur serta prinsip keselamatan dan kesehatan kerja di area pertambangan.	kuesioner	1. Kompetensi baik jika skor $\geq 76\%$ 2. Kompetensi cukup jika skor 56–75% 3. Kompetensi kurang jika skor ≤ 55 (Arass, 2020)	Ordinal

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. BAS (Berkat Anugerah Sejahtera) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan batubara. PT. BAS memiliki komitmen yang tinggi dalam menerapkan aspek keselamatan pertambangan dan lingkungan pertambangan dengan melakukan manajemen risiko di setiap tahapan proses operasional perusahaan. Site BSSR Nama Perusahaan: PT.Berkat Anugerah Sejahtera Site PT. Baramulti Suksessarana Alamat: Desa Batuah KM.28 Kec : Loa Janan, Kab: Kutai kertanegara, Kalimantan timur.



Gambar 4. 1 Peta Wilaya PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

1. Visi PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

Menjadi kontraktor pertambangan yang memberikan solusi berkualitas dan berkelanjutan, serta mampu bersaing di tingkat nasional.

2. Misi PT.BAS *Site* Baramulti Suksessarana

- 1) Memberikan solusi pertambangan yang aman dan berkelanjutan serta mendorong pertumbuhan ekonomi sesuai regulasi pemerintah;
- 2) Menyediakan layanan yang terpercaya dengan mengoptimalkan efisiensi operasional serta terus berinovasi demi pertumbuhan berkelanjutan;
- 3) Berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan klien kami dengan memberikan profit dan manfaat positif bagi para pemangku kepentingan;
- 4) Menjalankan usaha dengan mitra kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Tujuan sarana sebagai berikut

- a. Nihil kecelakaan berat dan/atau cedera fatal dan/atau cedera hilang hari (LTI);
- b. Nihil penyakit akibat kerja dan/atau kejadian akibat penyakit tenaga kerja;
- c. Mengurangi kejadian berakibat kerusakan material dan aset perusahaan;
- d. Nihil kecelakaan lingkungan yang berakibat kerusakan lingkungan pertambangan;
- e. Meningkatkan kepuasan klien dan reputasi di industri pertambangan.

B. Hasil dan pembahasan

Berikut distribusi karakteristik responden penelitian pada Operetor Dumpt Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana yang terdiri dari umur, jenis kelamin, jabatan Kerja dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Penelitian di PT.BAS.Site Baramulti Suksessarana

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur		
20-29 Tahun	29	34,5
30-39 Tahun	43	51,2
40-50 Tahun	12	14,3
Total	84	100,0
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	84	100,0
Total	84	100,0
Jabatan		
Operator DT	84	100,0
Total	84	100,0
Pendidikan Terakhir		
SMP	6	7,1
SMA/SMK	64	76,2
Diploma/Sarjana	14	16,7
Total	84	100,0

Sumer data : Data Primer 2026

Penelitian ini melibatkan 84 responden. Berdasarkan karakteristik umur responden, sebagian besar operator dump truck berada pada kelompok umur 30–39 tahun, yaitu sebanyak 43 responden (51,2%). Selanjutnya kelompok umur 20–29 tahun sebanyak 29 responden (34,5%), sedangkan kelompok umur 40–50 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu 12 responden (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar tenaga kerja operator dump truck di PT. BAS Site Baramulti Suksessarana berada pada usia produktif sehingga diharapkan memiliki kemampuan fisik dan pengalaman kerja yang baik dalam mendukung penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (100,0%). Begitu pula dengan jabatan, seluruh responden memiliki posisi sebagai Operator Dump Truck (100,0%). Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK (76,2%), diikuti oleh lulusan Diploma/Sarjana (16,7%), dan lulusan SMP (7,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan tingkat menengah.

2. Analisis Univariat

a. Budaya K3

Tabel 4. 2 Distribusi jawaban Responden Tentang Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

Budaya K3	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	74	88,1
Cukup	8	9,5
Kurang	2	2,4
Total	84	100,0

Sumber Data : Data Primer 2026

Berdasarkan hasil penelitian dari 84 responden dapat diketahui bahwa 74 orang menjawab Budaya K3 baik (88,1%), 8 orang menjawab cukup (9,5%), dan 2 orang menjawab kurang (2,4%)

b. Pengetahuan

Tabel 4. 3 Distribusi jawaban Responden Pengetahuan pada Operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

Pengetahuan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	67	79,8
Cukup	13	15,5
Kurang	4	4,8
Total	84	100,0

Sumber Data : Data primer 2026

Berdasarkan hasil penelitian dari 84 responden diketahui bahwa sebanyak 67 orang responden berpengetahuan baik (79,8%), 13 orang responden berpengetahuan cukup (15,5%) dan 4 orang responden berpengetahuan kurang (4,8%).

c. Sikap

Tabel 4.4 Distribusi jawaban Responden Tentang Sikap pada Operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

Sikap	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	70	83,3
Kurang	14	16,7
Total	84	100,0

Sumbr Data : Data Primer 2026

Berdasarkan hasil penelitian dari 84 responden dapat diketahui bahwa 70 orang menunjukkan sikap Baik (83,3%) sedangkan 14 lainnya menunjukkan Kurang Baik (16,7%).

d. Kompetensi Kerja

Tabel 4. 5 Distribusi jawaban Responden Tentang Kompetensi Kerja pada Operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

Kompetensi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	70	83,3
Cukup	10	11,9
Kurang	4	4,8
Total	84	100,0

Sumber Data : Data Primer 2026

Berdasarkan hasil penelitian dari 84 responden dapat diketahui bahwa 70 orang menjawab kompetensi kerja baik (83,3%), 10 orang menjawab cukup (11,9%), dan 4 orang menjawab kurang (4,8%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Pengetahuan dengan Budaya K3

Tabel 4. 6 Hubungan Pengetahuan dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

<i>Spearman's rho</i>	Pengetahuan	Budaya K3
Correlation Coefficient	0,327	1,000
Sig. (2-tailed)	0,002	
N	84	84

Sumber Data : Data Primer 2026

Berdasarkan output perhitungan menggunakan koefisien korelasi rank spearman dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel Sebanyak 84 responden, sedangkan *correlation coefficient* ditunjukkan oleh angka 0,327 dan sig. (2-tailed) adalah 0,002.

Berdasarkan korelasi yang terjadi antar kedua variabel diketahui nilai korelasi 0,327 yang termasuk kategori rendah. Sedangkan nilai sig.(2-tailed) adalah 0,002 lebih kecil dari dari $\alpha = 0,05$; berarti ada hubungan signifikansi antara pengetahuan dengan Budaya K3 ($0,002 < 0,05$) dengan hubungan searah. Hubungan searah tersebut

menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dimiliki operator dump truck, maka semakin baik pula penerapan budaya K3 di lingkungan kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pengetahuan K3 operator, maka penerapan budaya K3 juga cenderung kurang baik.

b. Hubungan Sikap dengan Budaya K3

Tabel 4. 7 Hubungan Sikap dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

<i>Spearman's rho</i>	Sikap	Budaya K3
Correlation Coefficient	0,491	1,000
Sig. (2-tailed)	0,000	
N	84	84

Sumber Data : Data Primer 2026

Berdasarkan output perhitungan menggunakan koefisien korelasi rank spearman dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel Sebanyak 84 responden, sedangkan *correlation coefficient* ditunjukkan oleh angka 0,491 dan sig. (2-tailed) adalah 0,000.

Berdasarkan korelasi yang terjadi antar kedua variabel diketahui nilai korelasi 0,491 yang termasuk kategori Sedang. Sedangkan nilai sig.(2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari dari $\alpha = 0,05$; berarti ada hubungan signifikansi antara Sikap dengan Budaya K3 ($0,000 < 0,05$) dengan hubungan searah. Hubungan searah tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sikap operator terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka semakin baik pula penerapan budaya K3 di lingkungan kerja.

c. Hubungan Kompetensi Kerja dengan Budaya K3

Tabel 4. 8 Hubungan Kompetensi Kerja dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

<i>Spearman's rho</i>	Kompetensi Kerja	Budaya K3
Correlation Coefficient	0,693	1.000
Sig. (2-tailed)	0,000	
N	84	84

Sumber Data : Data Primer 2026

Berdasarkan output perhitungan menggunakan koefisien korelasi rank spearman dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel Sebanyak 84 responden, sedangkan *correlation coefficient* ditunjukkan oleh angka 0,693 dan sig. (2-tailed) adalah 0,000

Berdasarkan korelasi yang terjadi antar kedua variabel diketahui nilai korelasi 0,693 yang termasuk kategori Kuat. Sedangkan nilai sig.(2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari dari $\alpha = 0,05$; berarti ada hubungan signifikansi antara Kompetensi Kerja dengan Budaya K3 ($0,000 < 0,05$) dengan hubungan searah. Hubungan searah tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki operator dump truck, maka semakin baik pula penerapan budaya K3 di lingkungan kerja.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengetahuan sikap dan kompetensi kerja dengan budaya K3 pada operator dump truck PT.BAS Sait Baramulti Suksessarana. Sebagai pembahasan dari hasil analisis data dari variabel yang diteliti akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Pengetahuan dengan Budaya K3

Dari hasil penelitian diketahui sebagian besar pekerja memiliki pengetahuan yang baik (79,8%), cukup sebanyak (15,5%) dan dikategorikan kurang sebanyak (4,8%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan *koefisien korelasi rank spearman* menunjukkan bahwa

hubungan Pengetahuan dengan Budaya K3 Adalah $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan Sikap dengan Budaya K3.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada operator Dump Truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana, diperoleh gambaran bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman yang cukup baik terkait dengan aspek-aspek penting dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pengetahuan yang dimiliki responden meliputi pemahaman mengenai penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur keselamatan kerja, identifikasi bahaya di area tambang, serta tindakan pencegahan kecelakaan kerja. Sebagian besar responden juga memahami pentingnya melakukan pemeriksaan unit sebelum beroperasi, mematuhi standar operasional prosedur (SOP), serta melaporkan kondisi tidak aman yang ditemukan di area kerja. Pengetahuan yang baik tersebut menjadi dasar bagi pekerja dalam menerapkan perilaku kerja yang aman sehingga dapat mendukung terbentuknya budaya K3 yang baik di perusahaan.

Salah satu faktor pendukung yang cukup signifikan dalam tingkat pemahaman tersebut adalah latar belakang pendidikan para operator. Sebagian besar pekerja yakni 82,3% merupakan lulusan pendidikan menengah SMA/SLTA/SMK. Latar belakang pendidikan ini memberikan dasar kognitif yang memadai dalam memahami materi pelatihan, instruksi kerja, serta prosedur keselamatan yang bersifat teknis dan tertulis. Pendidikan menengah umumnya juga membekali individu dengan kemampuan berpikir logis dan keterampilan dasar dalam memahami serta mengikuti instruksi secara sistematis. Hal ini berkontribusi positif terhadap tingkat pengetahuan mereka mengenai prosedur K3 dan penerapan perilaku kerja yang aman di lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang pekerja berkontribusi pada pengetahuan mereka yang baik tentang prosedur K3 dan perilaku aman di tempat kerja

Menurut teori Notoatmodjo (2012), pengetahuan merupakan hasil dari proses penginderaan yang menjadi dasar terbentuknya perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik cenderung memiliki kesadaran lebih tinggi untuk melakukan tindakan yang benar dibandingkan individu yang memiliki pengetahuan rendah. Dalam konteks K3, pengetahuan menjadi landasan bagi pekerja untuk mengenali potensi bahaya, memahami SOP, dan melaksanakan pekerjaan secara aman sehingga dapat mendukung terbentuknya budaya K3 di perusahaan. (Notoatmodjo, 2012)

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Cooper (2002) yang menyatakan bahwa faktor individu, khususnya pengetahuan, merupakan salah satu komponen utama yang memengaruhi terbentuknya budaya keselamatan kerja. Pengetahuan yang baik akan meningkatkan persepsi risiko, kepatuhan terhadap aturan keselamatan, dan konsistensi pekerja dalam menerapkan perilaku aman. (Kurniasih & Rachmadita, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Salsabilla et al., 2024) yang menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara tingkat pengetahuan dengan kepatuhan penggunaan APD pekerja dengan nilai p-value sebesar 0,034. Penelitian (Prasetya & Ramdani, 2022) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan K3 dengan upaya penerapan K3 pada karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,002. Selain itu, penelitian (Maulana dan Fadillah, 2022) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan safety behavior pekerja dengan nilai p-value sebesar 0,000. Penelitian (Nugroho et al., 2024) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan penerapan budaya K3 dengan nilai p-value sebesar 0,002.

2. Hubungan Sikap dengan Budaya K3

Hasil penelitian ini menunjukkan pekerja yang memiliki sikap baik sebanyak 70 orang (83,3%) sedangkan 14 lainnya menunjukkan Kurang Baik (16,7%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan *koefisien korelasi rank spearman* menunjukkan bahwa hubungan Sikap dengan Budaya K3 Adalah $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan Sikap dengan Budaya K3.

Dalam penelitian ini menunjukkan sikap Baik yang ditunjukkan operator dipengaruhi oleh faktor internal yaitu dari dalam diri pekerja. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, dan beberapa aspek kepribadian dapat memengaruhi sikap terhadap keselamatan kerja. Pekerja dengan sikap lebih suka mengambil risiko atau yang memiliki sifat ceroboh (*impulsif*) mungkin lebih cenderung untuk mengabaikan prosedur keselamatan. Sebaliknya, pekerja yang lebih teliti dan bertanggung jawab cenderung lebih disiplin dalam mengikuti aturan keselamatan. Sikap negatif yang ditunjukkan pekerja PT. BAS Site Baramulti Suksessarana ini didorong oleh motivasi dan rasa kepuasan diri terhadap manajemen, karena pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya atau merasa tidak dihargai oleh perusahaan merasa bahwa keselamatan bukanlah prioritas, karena mereka tidak melihat adanya manfaat langsung dari mematuhi prosedur keselamatan.

Teori Cooper (2002) juga menjelaskan bahwa budaya keselamatan dipengaruhi oleh aspek psikologis pekerja, salah satunya adalah sikap terhadap keselamatan. Sikap yang positif akan membentuk komitmen individu dalam menjaga keselamatan dirinya maupun rekan kerja sehingga budaya keselamatan dapat berkembang dengan lebih baik. (Soni et al., 2025)

Selain itu, teori Reason (1997) tentang *Safety Culture* menyatakan bahwa organisasi dengan budaya keselamatan yang baik ditandai oleh adanya komitmen individu untuk mematuhi aturan keselamatan, saling

mengingatkan antarpekerja, serta memiliki kepedulian terhadap pencegahan kecelakaan. Sikap positif pekerja menjadi salah satu indikator penting karena dapat memengaruhi kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan mengurangi terjadinya *unsafe action* yang sering menjadi penyebab utama kecelakaan kerja. (Mahdanie et al., 2023)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Nugroho et al., 2024) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan penerapan budaya K3 dengan nilai $p\text{-value} = 0,000$. Penelitian (Hilal et al., 2024) juga menemukan bahwa sikap pekerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku K3 pada pekerja industri. Sikap yang positif terbukti meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap aturan keselamatan dan mendorong terciptanya budaya keselamatan yang lebih baik.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian (Mahdanie et al., 2023) yang menyatakan bahwa sikap pekerja memiliki hubungan yang bermakna dengan praktik penerapan K3 pada pekerja SPBU. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pekerja dengan sikap positif terhadap keselamatan menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap penggunaan APD, kepatuhan terhadap SOP, dan penerapan prosedur kerja yang aman.

3. Hubungan Kompetensi Kerja dengan Budaya K3

Hasil penelitian ini menunjukkan 70 orang menjawab kompetensi kerja baik (83,3%), 10 orang menjawab cukup (11,9%), dan 4 orang menjawab kurang (4,8%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan *koefisien korelasi rank spearman* menunjukkan bahwa hubungan Kompetensi Kerja dengan Budaya K3 Adalah $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan Kompetensi Kerja dengan Budaya K3.

Kompetensi kerja merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang memungkinkan seseorang

melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja yang unggul. Karakteristik tersebut meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), konsep diri (*self-concept*), sifat (*traits*), dan motif (*motives*). Dalam konteks pertambangan, kompetensi tidak hanya mencerminkan kemampuan mengoperasikan alat berat, tetapi juga kemampuan mengidentifikasi bahaya, mengambil keputusan yang aman, berkomunikasi dengan tim, serta menerapkan seluruh prosedur keselamatan kerja secara konsisten. (Birana et al., 2023)

Menurut Cooper (2002), budaya keselamatan dipengaruhi oleh faktor individu, faktor lingkungan kerja, dan faktor perilaku. Faktor individu berkaitan dengan karakteristik dan kemampuan pekerja yang dapat memengaruhi tindakan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi kerja menjadi bagian penting karena pekerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar keselamatan yang ditetapkan.

Kompetensi kerja merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Operator yang memiliki kompetensi kerja yang baik akan lebih mampu mengidentifikasi bahaya, mengendalikan risiko, mengambil keputusan yang tepat saat kondisi darurat, serta mengoperasikan unit dump truck secara aman dan efisien. Kemampuan tersebut akan mendukung terbentuknya perilaku kerja aman dan budaya keselamatan yang kuat di perusahaan. kompetensi kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan pengetahuan dan sikap karena kompetensi tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan sikap, tetapi juga keterampilan teknis serta pengalaman kerja dalam mengoperasikan alat. (Alif et al., 2025) Operator yang kompeten akan lebih percaya diri dalam menjalankan

tugas sesuai standar keselamatan, mampu mengantisipasi potensi bahaya, dan lebih konsisten menerapkan prinsip-prinsip K3 dalam setiap aktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkala, sertifikasi operator, dan evaluasi keterampilan kerja perlu terus dilakukan guna memperkuat Budaya K3 pada operator dump truck PT. BAS Site Baramulti Suksessarana.

Penelitian (Ramadhan et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi pekerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian zero accident bersama budaya K3 dan lingkungan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pekerja melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan keselamatan dapat meningkatkan kinerja keselamatan kerja perusahaan.

Selain itu, kajian literatur terbaru mengenai budaya K3 menunjukkan bahwa kompetensi pekerja dan pemahaman terhadap prosedur keselamatan merupakan faktor penting dalam membangun budaya keselamatan yang berkelanjutan. Pekerja yang kompeten cenderung lebih mampu menerapkan SOP, memahami risiko kerja, dan berpartisipasi aktif dalam program keselamatan perusahaan. (Fatliana et al., 2025)

D. Keterbatasan Dalam Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dapat menggambarkan hubungan antarvariabel dan tidak dapat menjelaskan hubungan sebab akibat secara langsung antara variabel independen dengan Budaya K3.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan mengenai hubungan pengetahuan sikap, dan kompetensi kerja dengan budaya K3 pada Operator dump truck di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan Budaya K3 pada operator dump truck PT. BAS Site Baramulti Suksessarana dengan nilai $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar 0,327 yang menunjukkan terdapat hubungan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan Budaya K3 pada operator dump truck PT. BAS Site Baramulti Suksessarana dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar 0,491 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kerja dengan Budaya K3 pada operator dump truck PT. BAS Site Baramulti Suksessarana dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar 0,693 yang menunjukkan hubungan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka adapun saran yang dapat diberikan sebagai acuan untuk perbaikan dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dengan meminimalisir perilaku tidak aman, sebagai berikut :

1. Disarankan untuk terus meningkatkan pengetahuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui partisipasi aktif dalam kegiatan safety induction, safety talk, toolbox meeting, dan pelatihan K3 yang diselenggarakan perusahaan. Pekerja juga diharapkan dapat memahami serta menerapkan standar operasional prosedur (SOP), penggunaan alat pelindung diri (APD), identifikasi bahaya kerja, dan

tindakan pengendalian risiko yang terdapat di area pertambangan. Selain itu, pekerja perlu meningkatkan kesadaran untuk melaporkan kondisi tidak aman (unsafe condition) maupun tindakan tidak aman (unsafe action) yang ditemukan selama bekerja guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2. Diharapkan dapat terus mengembangkan sikap positif terhadap penerapan budaya K3 dengan cara mematuhi seluruh peraturan keselamatan kerja yang berlaku, menggunakan APD sesuai standar, mengikuti instruksi kerja yang aman, serta menjaga disiplin dalam bekerja. Pekerja juga perlu meningkatkan kepedulian terhadap keselamatan diri sendiri maupun rekan kerja dengan saling mengingatkan apabila ditemukan tindakan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Selain itu, pekerja diharapkan aktif berpartisipasi dalam kegiatan P5M (Pembinaan dan Pengarahan Pengawas Mingguan), safety briefing, safety talk, dan diskusi keselamatan kerja lainnya sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap budaya keselamatan kerja di perusahaan.
3. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi kerja operator dump truck melalui program pelatihan teknis, pelatihan K3, sertifikasi kompetensi, coaching, mentoring, dan evaluasi keterampilan kerja secara berkala. Kompetensi yang baik akan membantu operator dalam mengoperasikan unit sesuai SOP, melakukan identifikasi bahaya, mengendalikan risiko kerja, serta mengambil tindakan yang tepat dalam kondisi darurat. Selain itu, perusahaan perlu melakukan refresh training secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh operator memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi, prosedur kerja, dan standar keselamatan yang berlaku di lingkungan pertambangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. S., Putri, E. C., Yusvita, F., & Rusdy, M. R. (2022). *Hubungan Pengetahuan dan Pengawasan dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Bekisting PT Beton Konstruksi Wijaksana Tahun 2022*. 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.23917/jk.v15i1.15832>
- Alif, M., Nur, A., Oktafiah, Y., & Fibriyani, V. (2025). *Pengaruh Kompetensi , Budaya Kerja dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan*. 03, 1161–1175.
- Andini, S. A. dan F. K. (2017). *Budaya kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dalam upaya mencapai zero accident*. 65–74.
- Anjeli, M., & Yuliza, W. T. (2026). *Gudang Jurnal Ilmu Kesehatan Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Padang Tahuun*. 4, 14–21.
- Arass, S. . (2020). *Gambaran Keterlibatan Pekerja, Kompetensi Pekerja, Dan Lingkungan Kerja Dalam Penerapan Budaya*.
- Astri. (2021). *Pengaruh pengetahuan dan sikap terhadap kesadaran berperilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pabrik tahu*.
- Bilqis, K. (2021). *Hubungan antara Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara*. 3(1), 19–28.
- Birana, F. D., Kasi, J. C., & Alim, A. (2023). *Qualitative Study of the Implementation of Occupational Health and Safety Culture on Employee Performance PT Bahana Prima Nusantara*. 12(August), 256–266. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i2.2023.256-266>
- Christina, W. Y., Djakfar, L., & Thoyib, A. (2012). *Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja proyek konstruksi*. 6(1), 83–95.
- Desi Apriani, 2015). (2015). *Hubungan Budaya K3 Dengan Keselamatan Kerja Pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit Di Pt. Ukindo (Aep Group) Blankahan Kab. Langkat*.
- Dewi, F. S., Irawati, I., & Aceh, A. (2023). *Petugas housekeeping di perkantoran*. 7(71), 439–443.
- Fatliana, A. N., Hidayatullah, A. A., Maulanna, Y., & Hudzaly, M. (2025). *Optimalisasi Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Melalui Peran igeneration Dalam Mewujudkan Zero Accident di Tempat Kerja : A Systematic Literatur*. 145–151. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.23-1.2358>

- Hilal, A., Kafit, M., & Parisma, W. I. (2024). *Hubungan tingkat pengetahuan dan sikap pekerja terhadap perilaku k3 pada pekerja di unit facility pt . X kota batam tahun 2024*. 5, 10441–10447.
- Kurniasih, D., & Rachmadita, R. N. (2022). *Pengukuran budaya k3 pada tingkat non manajerial dengan menggunakan & 223 (5 ¶ 6 reciprocal safety culture model di pt . X*. Viii(2), 83–88.
- Lailatul, R., Rifda, F., Putri, N., Fitriyah, S., Shaliha, L., & Sari, R. (2024). *Penerapan Uji Rank Spearman Terhadap Analisis Hubungan Tingkat Kemampuan Matematika Dengan Nilai Akhir Mata Kuliah Statistika dan Data Sains*. 2(1), 570–574.
- Mahdanie, N., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2023). *Pengetahuan , Sikap , dan Praktik Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja SPBU X Kabupaten Malang*. 198–203.
- Makmur, Tengah, B., & Puri, C. (2022). *Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada pt. Bukit angkasa makmur (bam) bengkulu tengah*. 203–212.
- Maulana dan Fadillah. (2022). *Hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan safety behavior pada pekerja workshop pt. Trasindo murni perkasa kalimantan timur*. 1(3).
- Morselly. (2022). *Impelementasi budaya kesehatan dan keselamatan kerja di rumah sakit*. 048-052.
- Mustafa, R., Nugroho, S., & Yuliani, E. (2025). (2025). *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Unsafe Action Pada Pekerja di PT. X Divisi Fabrikasi Baja*.
- Notoatmodjo. (2012). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*.
- Novalia Krisyanti1. (2023). *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Unsafe Action Pada Pekerja di PT . X Divisi Fabrikasi Baja Prodi Kesehatan Masyarakat , Universitas Muhammadiyah Gresik*.
- Nugroho, S. A., Akbar, S. A., & Rahmatulloh, I. (2024). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kecelakaan Kerja pada Operator Dump Truck di Bagian Produksi di Perusahaan Tambang Batubara Factors Associated with Workplace Accidents among Dump Truck Operators in the Production Section at a Coal Mining Company*. 11(2), 217–226.
- Pakpahan 2021. (n.d.). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan Martina*.
- PP 50 Tahun. (2012). *Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*.
- Prasetya, C. B., & Ramdani, M. L. (2022). *Hubungan Pengetahuan dengan Upaya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan PT Sambas Wijaya The Correlation between Knowledge and Implementation*

- efforts of Occupational Health and Safety (OHS) in Employees of Sambas Wijaya Inc . 9(1), 51–56.*
- Pratama. (2020). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Staphylococcus aureus Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. In Skripsi.*
- Ramadhan, L. dan, Ramadhan, F., & Ekonomi, J. J. (2025). *Pengaruh Budaya K3 , Kompetensi Pekerja & Lingkungan Kerja Terhadap Pencapaian Zero Accident Pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan , Jambi dan Bengkulu Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Lubuk Linggau Abstrak. 11(5), 4857–4872.*
- Rianawati, W. (2020). *Pengaruh budaya keselamatan kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.*
- Rindi, R. (2025). *Hubungan pengetahuan, sikap, dan pengawasan dengan perilaku tidak aman (unsafe action) pada operator di pt. Khatulistiwa prima sejahtera kabupaten kutai barat tahun 2024 skripsi.*
- Salsabilla, Darwanto, I., & Astuti, D. (2024). *Hubungan tingkat pengetahuan dan sikap dengan kepatuhan pemakaian alat pelindung diri (apd). 1(2), 123–130.*
- Sari, D. P., Hariani, Y., Sari, D. P., Hariani, Y., Muhammad, N., Sari, D. P., Hariani, Y., Penerima, P., & Upah, P. (2024). *Dampak Pengetahuan , Sikap dan Masa Kerja dengan Kejadian Kecelakaan Kerja di PT X Palembang Tahun 2024. 11, 148–155.*
- Setiono, D. B. A. (2023). *Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur (Effect of K3 Culture and K3 Climate on Employee Performance at PT . Pelindo III (Persero) East Java Province) Benny Agus Setiono Jurusan Ketata. 21–36.*
- Soni, R. I., Yuliana, L., & Zulfikar, I. (2025). *Penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada kegiatan operasional workshop pt. Coates hire indonesia di balikkapan rovinus. 11(3), 698–705.*
- Suarjana, 2022. (n.d.). *Dasar kesehatan dan keselamatan kerja.*
- Sugiono. (2019). *Metodologi penelitian: kualitatif, kuantitatif, dan research & development (r & d).*
- Sumendap, J. (2021). *Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan.*
- Susanto, A. (2025). *Faktor Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Pertambangan : Tinjauan Literatur Sistematis. 06(1).*
- Syaputra, E. M., Nurbaeti, T. S., & Luxiarti, R. (2022). *Hubungan Pengetahuan dan Sikap dengan Perilaku Aman pada Pekerja Bagian Workshop di PT.X Indramayu Relationship between Knowledge and Attitude with Safe Behavior in Workshop Workers at PT. X Indramayu. 7(2), 293–298.*

Yoel (2023). (2023). "*Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Kecelakaan Kerja pada Driver Dump Truck di PT. BAS Job Site Kutai Kartanegara Tahun 2023*".

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP, DAN KOMPETENSI KERJA DENGAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA OPERATOR DUMP TRUCK PT.BAS. *SITE* BARAMULTI SUKSESSARANA

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Baca setiap butir pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner ini dengan teliti
2. Jawablah pertanyaan dengan jujur.

A. Identitas Responden

Nama	
Umur	
Jenis kelamin	
Jabatan	
Pendidikan	1. SD 2. SMP 3. SMA/ALTA/SMK 4. Diplomasi/Sarjana

B. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keterangan

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Berikan tanda (✓) pada jawaban yang menurut anda paling benar

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan telah memberikan pelatihan yang terkait dengan K3 pada karyawan					
2.	Menurut saya peraturan dan prosedur yang terkait K3 sangat diperlukan dalam perusahaan					
3.	Saya selalu konsisten mematuhi prosedur K3 perusahaan					
4.	Perusahaan selalu melakukan perbaikan secara berkala terhadap peraturan dan prosedur K3					
5.	Peraturan dan prosedur K3 yang ada di perusahaan tempat saya bekerja mudah dipahami					
6.	Saya selalu puas dengan penyampaian informasi pekerjaan dari atasan					
7.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan sesama rekan kerja mengenai pekerjaan					
8.	Perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam melakukan perencanaan program K3					
9.	Saya selalu melaporkan jika terjadi kecelakaan kerja maupun ada situasi yang bahaya					
10.	Saya selalu mengingatkan sesama rekan kerja mengenai risiko bahaya dan K3 perusahaan					
11.	Perusahaan selalu melibatkan pekerja dalam menyampaikan informasi					
12.	Saya memahami tanggung jawab terhadap masalah K3					
13.	Saya sangat faham mengenai risiko yang timbul dari pekerjaan saya					
14.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan cara yang aman					

15.	Saya selalu mematuhi seluruh aturan dan prosedur K3 perusahaan					
16.	Saya selalu mengutamakan K3 dalam melakukan setiap pekerjaan					
17.	Saya merasa termotifasi untuk bekerja secara aman karna program K3					
18.	Saya tidak pernah saling menyalahkan dengan rekan kerja saya jika terjadi kecelakaan kerja					

C. Pengetahuan

Berikanlah tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut anda

paling sesuai:

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya memahami dengan baik apa yang dimaksud dengan budaya K3.		
2.	Saya mengetahui Prosedur keselamatan kerja yang berlaku di perusahaan		
3.	Saya mengetahui jenis-jenis alat pelindung diri (APD) yang wajib digunakan saat bekerja.		
4.	Saya merasa penggunaan APD tidak terlalu penting dalam bekerja		
5.	Saya memahami risiko kecelakaan kerja akibat perilaku tidak aman		

D. Sikap

Keterangan

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. RG = Ragu-ragu
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang menurut anda paling benar

No	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya tidak menyukai aturan					
2.	Saya suka bekerja sesuai keinginan sendiri					
3.	Saya kesal jika ada yang memerintah saya					
4.	Saya lebih memilih jalan pintas agar pekerjaan segera selesai					
5.	Mengikuti SOP menghambat pekerjaan					
6.	Saya tidak pernah diawasi oleh manajemen					
7.	Saya tidak ingin melaporkan kejadian kecelakaan					
8.	Saya jarang melihat poster tentang keselamatan di tempat kerja					
9.	Saya merasa tidak semua pekerjaan memerlukan SOP					
10.	Saya mengaku kurang disiplin dalam bekerja					

E. Kompetensi Kerja

Keterangan

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS =Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang menurut anda paling benar

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu memecahkan masalah					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas					
4.	Dalam bekerja saya dapat memahami setiap permasalahan yang terjadi					
5.	Saya dapat memahami setiap arahan dari atasan					
6.	Saya memahami perilaku peraturan yang ada dalam perusahaan					
7.	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanatkan kepada saya					
9.	Saya mampu memahami arahan dari atasan					
10.	Saya memiliki sikap positif dalam bekerja					
11.	Saya puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan					
12.	Saya mampu mengemangkan kreativitas sehingga bekerja lebih berdaya guna					
13.	Saya bersedia berpartisipasi dalam segala kegiatan perusahaan					

Lampiran 2. Surat keterangan izin Penelitian



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO: 0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Samarinda,

Nomor : .../FKM-UWGM/AJ..../2025
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur/HSE PT.BAS Site Baramulti Suksessarana
Di - Samarinda

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan penelitian di PT.BAS Site Baramulti Suksessarana

Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Yultian Yorin
NPM : 2213201106
Peminatan : K3

Judul Karya Ilmiah : HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP DAN KOMPETENSI KERJA DENGAN BUDAYA K3 PADA OPERATOR DUMP TRUCK PT.BAS SITE BARAMULTI SUKSESSARANA

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Program Studi

Siarto, SKM, M.Kes
NIM. 2010.085116

Contact Person: +6281255690730

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 736572
Email : fkm@uwgm.ac.id
Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang dan mulia

Kampus Biru UWGM
Gedung C Lantai 1 FKM
Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
Samarinda, 75119

Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian

PT BERKAT ANUGERAH SEJAHTERA
Mining Contractor & Rental Equipment
Jln. Aminah Syukur, No. 1B, Samarinda, 75117
Tlp/Fax: 0541 – 732488; Email: hrd.ho@basprima.co.id



No. : 004/SKP/BAS-BSSR/ IV /2026
Lamp : -
Hal : Mahasiswa Magang
Univ. Widya Gama Mahakam Samarinda

Batuah, 30 April 2026

Kepada :
**Yth. Ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat
Kampus Biru UWGM Samarinda**

di –
Tempat
Up. Istiarto, SKM., M. Kes

Dengan hormat,

Membalas surat Saudara Nomor **736/FKM-UWGM / A/ IV/2026**, Tanggal 10 April 2026 perihal permohonan kesempatan Praktek Mahasiswa Univ. Widya Gama Mahakam Samarinda, maka dengan ini kami sampaikan,

1. Kami bersedia menerima Mahasiswa Univ. Widya Gama Mahakam Samarinda dengan perincian sbb :

No.	Nim	Nama	Program Studi	Jadwal	
				Mulai	Berakhir
1.	-2213201106	Yultian Yorin	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	12 April 2026	11 Mei 2026

2. Tempat pelaksanaan PKL di Workshop PT BAS Site BSSR, Batuah Kab. KUKAR
3. Perusahaan tidak menyediakan akomodasi selama Mahasiswa mengikuti Magang
4. Wajib mempunyai/terdaftar aktif di BPJS Kesehatan dan atau Asuransi Kesehatan lainnya
5. Memakai APD (Sepatu, Helm, dan Baju Kerja/Rompi)
6. Mahasiswa Magang sanggup mentaati segala peraturan yang berlaku.

Demikian hal ini di sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
PT. Berkat Anugerah Sejahtera

Agus Purwadi
Project Manager

Lampiran 4. Surat keterangan telah menyelesaikan Penelitian

PT BERKAT ANUGERAH SEJAHTERA
Mining Contractor & Rental Equipment Jln.Aminah
Syukur, No. 1B, Samarinda, 75117
Tlp/Fax:0541-732488;Email:hrd.ho@basprima.co.id



No. : 005/SKP/BAS-BSSR/V/2026
Lamp:-
Hal : Surat keterangan selesai penelitian

Batuah, 11 Mei 2026

Kepada:
Nama : Yultian Yorin
NPM : 2213201106
Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian di PT.BAS.Site Baramulti Suksessarana dalam rangka pemenuhan tugas akhir kuliah dengan judul **Hubungan Pengetahuan Sikap, dan Kompetensi kerja dengan Budaya K3 pada Operator Dump Truck di PT.BAS .Site Baramulti Sukses sarana**

Kegiatan Penelitian telah dilaksanakan selama kurang lebih 1 Bulan terhitung sejak tanggal 12 April sampai dengan 11 Mei 2026

Demikian hal ini di sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
PT.Berkat Anugerah Sejahtera

Agus Purwadi
Project Manager

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian

Penyampaiaan tujuan datang ke Perusahaan



Proses Pngumpulan data Data





Lampiran 6. Master Data

No	Nama Rea	Umur	Jenis Kela	Jabatan	Pendidika	VARIABEL Y BUDAYA K3														VARIABEL X PENGEAHUAN											
						Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	TOTAL	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	
1	Sudirman	43 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0	0	1	0	0	1	
2	A. Ajas G	40 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	1	1	1	1	1	5	
3	Abdul Gaf	44 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	1	0	1	0	1	3	
4	Isal Manat	25 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
5	Ajad Sudri	26 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0	1	1	1	1	4	
6	Muhamm	33 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	1	1	1	1	1	5	
7	Heri Susar	32 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	1	0	1	1	1	4	
8	Kusniadi	45 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	1	1	1	1	1	5	
9	Sandi Waf	26 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	0	0	0	1	0	1	
10	Hijran	24 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	1	1	1	1	1	5	
11	M. Novaf	22 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	1	1	1	1	1	5	
12	M. Lukmar	28 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	1	1	1	1	1	5	
13	Hisran Sap	29 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	65	1	1	1	1	1	5	
14	Eko Chayc	30 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	0	1	0	1	0	2	
15	Suryo Ada	39 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
16	Nasrudin	31 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
17	Andarias F	30 Tahun	Laki-laki	OP DT	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	1	1	1	1	1	5	
18	Ari Gunaw	29 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
19	Rudiansya	34 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	1	1	0	0	1	3	
20	Jani	26 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	0	1	0	1	3	
21	Burhan	43 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
22	Akmalludi	32 Tahun	Laki-laki	OP DT	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	1	1	1	1	1	5	
23	Suryah	31 Tahun	Laki-laki	OP DT	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	65	1	1	1	1	1	5
24	Agus i	34 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
25	Busran	26 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
26	Ahmat Sal	39 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
27	Fatur Rahr	27 Tanun	Laki-laki	OP DT	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	45	1	1	1	0	1	4	
28	Hikbal	34 Tahun	Laki-laki	OP DT	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
29	Aditia	27 Tanun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
30	M. Rangge	27 Tanun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	62	1	1	1	0	1	4	
31	Dodi Eko	30 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
32	Bursanudc	32 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
33	Gasan Dar	39 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
34	Reinaldo	28 Tahun	Laki-laki	OP DT	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	85	1	1	1	1	1	5	
35	Purnomo	25 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	1	1	1	1	1	5	
36	Arianto M	20 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	4	4	1	47	1	1	1	0	1	4	
37	Arpin Juli	47 Tahun	Laki-laki	OP DT	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	75	1	1	1	1	1	5	
38	Suriansyal	39 Tahun	Laki-laki	OP DT	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	88	1	1	1	1	1	5	
39	Ismail	42 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	85	1	1	1	1	1	5		
40	Suryadi	36 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	79	1	1	1	1	1	5	
41	Agus Suha	42 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	82	1	1	1	1	1	5	
42	Alfa J. Y	36 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	81	1	1	1	1	1	5	
43	Syahdan.	33 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	80	1	1	1	1	1	5	
44	Dwi Rodal	35 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	81	1	1	1	1	1	5	
45	Adi Gunav	35 Tahun	Laki-laki	OP DT	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	83	1	1	1	1	1	5	
46	Heru Krist	30 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	65	1	1	1	0	1	4	
47	Ryo Ferdii	31 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	1	1	1	1	1	5	
48	Alimily	28 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
49	Agusman	35 Tahun	Laki-laki	OP DT	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	1	1	1	1	1	5	
50	A.Faidi	25 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	50	1	1	1	0	0	3		
51	M.Reza M	34 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
52	Eddy Sasn	28 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
53	Halid	42 Tahun	Laki-laki	OP DT	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	1	1	1	1	1	5	
54	Munawir	41 Tahun	Laki-laki	OP DT	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77	1	1	1	1	1	5	
55	Hasan Mu	39 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	1	1	1	1	1	5	
56	Naldiman	29 Tahun	Laki-laki	OP DT	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
57	Muhamm	30 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	65	1	1	1	1	1	5	
58	Fleri Wibc	26 Tahun	Laki-laki	OP DT	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	1	1	1	1	1	5	
59	M. Asparu	41 Tahun	Laki-laki	OP DT	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	86	1						

[illegible]

Lampiran 7. Hasil uji Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	29	34,5	34,5	43,5
	30-39	43	15,2	15,2	41,7
	40-50	12	14,3	14,3	41,7
	Total	84	100,0	100,0	100,0

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	84	100,0	100,0	100,0

c. Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Operator DT	84	100,0	100,0	100,0

d. Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	6	7,1	7,1	7,1
	SMA/SMK	64	76,2	76,2	83,3
	Diploma/Sarjana	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

2. Budaya K3

Budaya K3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	74	88,1	88,1	88,1
	Cukup	8	9,5	9,5	97,6
	Kurang	2	2,4	2,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

3. Pengetahuan

Pengetahuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	67	79,8	79,8	79,8
	Cukup	13	15,5	15,5	95,2
	Kurang	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

4. Sikap

Sikap					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	70	83,3	83,3	83,3
	Kurang	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

5. Kompetensi Kerja

Kompetensi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	70	83,3	83,3	83,3
	Cukup	10	11,9	11,9	95,2
	Kurang	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Lampiran 8. Hasil uji Analisis Bivariat

1. Hubungan Pengetahuan dengan Budaya K3

Correlations

		Pengetahuan	Budaya K3
Spearman's rho	Pengetahuan	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	84
	Budaya K3	Correlation Coefficient	,327**
		Sig. (2-tailed)	,002
		N	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hubungan Sikap dengan Budaya K3

Correlations

		Sikap	Budaya K3
Spearman's rho	Sikap	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	84
	Budaya K3	Correlation Coefficient	,491**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hubungan Kompetensi Kerja Dengan Budaya K3

Correlations

		Kompetensi kerja	Budaya K3
Spearman's rho	Kompetensi kerja	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	84
	Budaya K3	Correlation Coefficient	,693**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

