

**PENGARUH MASA KERJA, PENGETAHUAN DAN SIKAP KERJA
TERHADAP *UNSAFE ACTION* PADA PEKERJA INDUSTRI MEBEL DI
WILAYAH KECAMATAN BARONG TONGKOK KUTAI BARAT
TAHUN 2025**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Minat Keselamatan Kesehatan Kerja
Program Studi Kesehatan Masyarakat**



**Jodi Jaya Irawan
1813201028**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini di ajukan oleh :

Nama : Jodi Jaya Irawan
NPM : 18.13201.028
Peminatan : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul skripsi : Pengaruh Masa Kerja, Pengetahuan Dan Sikap Kerja Terhadap *unsafe action* Pada Pekerja Industri Mebel Di Wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat Tahun 2025.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji pada Tanggal 7 Agustus 2025 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Menyetujui

Dewan penguji :

Ketua Penguji/Pembimbing I

Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling.
NIDN.1122098901

(.....)

Anggota Penguji/Pembimbing II

Istiarto, SKM., M.Kes.
NIDN.1101058502

(.....)

Anggota Penguji/Penguji I

Dr. H. Suwignyo, SKM, M.Si.
NIDN.1118077702

(.....)

Anggota Penguji/Penguji II

Apriyani, SKM., MPH.
NIDN.1104049002

(.....)

Anggota Penguji/Penguji III

Sulung Alfianto A. S.Kom, M.MSI
NIDN.1118048602

(.....)

Mengetahui Dekan

Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



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

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jodi Jaya Irawan
NPM : 1813.201.028
Judul Skripsi : Pengaruh Masa Kerja, Pengetahuan Dan Sikap Kerja Terhadap *Unsafe Action* Pada Pekerja Industri Mebel Di Wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian yang laporan skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan progamming 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 saya ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

7 Agustus 2025

F5DANX019275969
Jodi Jaya Irawan
NPM.1813.201.028

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Saya yang bertandatangan dibawah ini :


Nama : Jodi Jaya Irawan
NPM : 18.13201.028
Program studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis karya : Skripsi
Judul skripsi : Pengaruh Masa Kerja, Pengetahuan Dan Sikap Kerja Terhadap *unsafe action* Pada Pekerja Industri Mebel Di Wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam 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 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta karya ilmiah ini.
4. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 7 Agustus 2025

mbuat pernyataan,

Jodi Jaya Irawan
NPM: 18.13201.028


METERAI TEMPEL
1C3E0ANXJ19275964

ABSTRAK

Jodi jaya irawan, 2025. Pengaruh masa kerja, pengetahuan, sikap kerja terhadap tindakan tidak aman (Unsafe action) pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat 2025. Dibawah bimbingan Bapak Ilham Rahmatullah, SKM, M.Ling. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Istiarto, SKM, M.Kes selaku pembimbing II.

Industri mebel merupakan salah satu sektor usaha yang berkontribusi penting dalam penyediaan barang kebutuhan rumah tangga. Namun demikian, sektor ini juga menyimpan berbagai potensi risiko kecelakaan kerja akibat tindakan tidak aman (*unsafe action*) yang dilakukan oleh pekerja. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi tindakan tidak aman tersebut meliputi masa kerja, pengetahuan, dan sikap kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masa kerja, pengetahuan, dan sikap kerja terhadap tindakan tidak aman pada pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada 18 industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok yang berjumlah 75 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan metode total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis secara univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tindakan tidak aman.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan tindakan tidak aman ($p\text{-value} = 0,037$), sedangkan masa kerja ($p\text{-value} = 0,211$) dan sikap kerja ($p\text{-value} = 0,293$) tidak memiliki hubungan yang signifikan secara statistik. Mayoritas responden dengan pengetahuan kurang baik lebih cenderung melakukan tindakan tidak aman dibandingkan dengan mereka yang memiliki pengetahuan cukup atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja yang aman di lingkungan kerja industri mebel.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, hanya pengetahuan yang berpengaruh signifikan terhadap tindakan tidak aman. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen industri mebel untuk meningkatkan program pelatihan dan penyuluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara berkala guna meningkatkan pengetahuan pekerja. Selain itu, diperlukan upaya pembentukan budaya kerja yang lebih aman dan disiplin dalam penerapan prosedur keselamatan kerja.

Kata kunci : *Unsafe Action, Masa Kerja, Pengetahuan, Sikap Kerja*

Kepustakaan : 17 (2018-2024)

ABSTRACT

Jodi Jaya Irawan, 2025. *The Influence of Work Experience, Knowledge, and Work Attitude on Unsafe Actions among Furniture Industry Workers in Barong Tongkok District, West Kutai, 2025.* Supervised by Mr. Ilham Rahmatullah, SKM, M.Ling. as the first advisor and Mr. Istiarto, SKM, M.Kes. as the second advisor.

The furniture industry is one of the business sectors that plays an important role in providing household goods. However, this sector also carries various potential risks for occupational accidents due to unsafe actions performed by workers. Several factors are suspected to influence unsafe actions, including work experience, knowledge, and work attitude. This study aims to analyze the influence of work experience, knowledge, and work attitude on unsafe actions among furniture industry workers in Barong Tongkok District, West Kutai.

This research is a quantitative study with a cross-sectional approach. The population in this study included all workers from 18 furniture industries in Barong Tongkok District, totaling 75 individuals, all of whom were selected as the sample using a total sampling method. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using univariate and bivariate analysis with the Chi-Square test to determine the relationship between independent variables and unsafe actions.

The analysis results showed a significant relationship between knowledge and unsafe actions (p -value = 0.037), while work experience (p -value = 0.211) and work attitude (p -value = 0.293) did not show statistically significant relationships. The majority of respondents with poor knowledge tended to perform unsafe actions more frequently than those with sufficient or good knowledge. This indicates that knowledge plays an important role in promoting safe work behavior in the furniture industry.

The conclusion of this study is that among the three variables examined, only knowledge had a significant influence on unsafe actions. Therefore, it is recommended that furniture industry management improve safety and health (OHS) training and education programs regularly to enhance workers' knowledge. Additionally, efforts should be made to foster a safer work culture and enforce discipline in adhering to workplace safety procedures.

Keywords: *Unsafe Action, Length of Service, Knowledge, Work Attitude*

References: *17 (2018–2024)*

RIWAYAT HIDUP



Jodi Jaya Irawan, Lahir di Melapeh Lama, Desa Linggang Melapeh, Kecamatan Linggang Bigung pada tanggal 22 September 2000. Peneliti lahir dari pasangan bapak Andreas Danu Wijaya dan ibu Florentina, dibesarkan dengan bapak Andreas Danu Wijaya dan ibu Florentina dan merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Riwayat Pendidikan peneliti di mulai dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar di SD Katolik WR. Soepratman 006 Linggang Melapeh dan lulus pada Tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 04 Sendawar Linggang Bigung dan lulus pada Tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan di SMK. Sinar Abadi Melak dan lulus pada Tahun 2018.

Pada Tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan diterima sebagai mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat, dengan peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Selama masa perkuliahan peneliti telah melaksanakan Praktik Belajar Lapangan (PBL) 1 dan 2 di kampung Leleng, kecamatan Melak pada Tahun 2021, peneliti juga turut melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Melapeh Lama pada Tahun 2022 dan dilanjutkan dengan Magang di Pemadam Kebakaran Kutai Barat.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur, saya panjatkan kepada Tuhan Yesus , atas berkat dan anugerah-nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Masa Kerja, Pengetahuan Dan Sikap Kerja Terhadap *Unsafe Action* Pada Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025 “. Adapun tujuan penulisan dari skripsi ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan di perguruan tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka sangatlah sulit untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan trimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.T., M.Pd. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mendapatkan pendidikan di Perguruan Tinggi ini.
2. Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mendapatkan pendidikan di Perguruan Tinggi ini.
3. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling. selaku Pembimbing I dan Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan segala fasilitas selama penulis menjadi Mahasiswa.
4. Ibu Apriyani, SKM., MPH. selaku dosen penguji ke II dan Wakil Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan segala fasilitas selama penulis menjadi Mahasiswa.
5. Bapak Istiarto, SKM., M.Kes. selaku dosen pembimbing II dan Ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan arahan dan bantuan selama penulis menjadi Mahasiswa.
6. Bapak Drs. H. Suwignyo, SKM., M.Si. selaku dosen penguji ke I saya sudah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

7. Bapak Sulung Alfianto Akbar, S. Kom., M.MSI. selaku dosen penguji III saya sudah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga tercinta terutama Ibu dan Ayah yang telah memberikan doa, nasehat dan dukungan baik secara moral, materi, maupun spiritual yang tak pernah putus-putusnya kepada saya.
9. Terima kasih teruntuk Teman-Teman saya yang telah mendukung serta Kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu memberikan pengarahan dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari keterbatasan dan hambatan sehingga penyusunan masih terdapat kekurangan dalam skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis, maka dengan terbuka penulis menerima masukkan kritik dan saran perbaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata penulis memohon maaf sebesar-besarnya atas kekurangan dan kesalahan yang dilakukan.

Samarinda, 07 Agustus 2025



Jodi Jaya Irawan
1813201028

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang	1
B Rumusan Masalah	4
C Tujuan Penelitian.....	4
1. Tujuan Umum.....	4
2. Tujuan Khusus.....	4
D Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Bagi Tempat Penelitian	5
2. Manfaat Akademik	5
3. Manfaat Bagi Peneliti Lain.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A Kajian Teori.....	6
1. <i>Unsafe Action</i>	6
a Definisi <i>unsafe Action</i>	6
b Penyebab <i>Unsafe Action</i>	7
c Dampak <i>Unsafe Action</i>	11
d Aspek Pengukuran <i>Unsafe Action</i>	11
2. Ergonomi	12
3. Upaya pengendalian Dan Pencegahan kecelakaan kerja	13
a Pencegahan Kecelakaan Kerja	13
b Identifikasi Bahaya (<i>Hazard Identification</i>).....	14
c Penilaian Risiko (<i>Risk Assessment</i>).....	15
d Pengendalian Risiko	17
4. Masa Kerja.....	13
a Pengertian Masa Kerja	18
b Indikator Masa Kerja.....	18
c Kategori Masa Kerja	19
5. Pengetahuan	20
a Definisi Pengetahuan.....	20
b Tingkat Pengetahuan	20
c Cara Memperoleh Pengetahuan.....	22

d Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan.....	22
e Kategori Pengetahuan.....	23
6. Sikap Kerja	23
a Definisi Sikap Kerja	23
b Faktor- Faktor Sikap Kerja.....	25
c Macam- Macam Sifat Kerja	27
d Indikator Sikap Kerja	28
e Kategori Sikap Kerja	28
B Penelitian Terdahulu.....	29
C Kerangka Teori	31
D Kerangka Konsep	32
E Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A Jenis Penelitian Dan Pendekatan	34
B Tempat Dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian	34
2. Waktu Penelitian.....	34
C Populasi Dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel	35
D Instrumen Penelitian	35
E Teknik Pengujian Instrumen.....	36
1. Uji validitas.....	36
2. Reliabilitas	39
F Teknik pengolahan dan analisa data	39
1. Teknik pengolahan data	39
2. Teknik analisa data	40
<i>a Analisis univariat</i>	40
<i>b Analisis bivariat</i>	40
G Jadwal Penelitian	42
H Definisi Operasionalisasi.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A Gambaran umum dan lokasi penelitian	45
1. Sejarah singkat.....	45
2. Data geografis	46
a Letak	46
b Luas wilayah.....	46
c Batas wilayah	46
d Peta wilayah	47
B Hasil penelitian dan analisa data	47
1. <i>Analisis univariat</i>	47
a Kelompok umur.....	47

b Jenis kelamin	48
c Status karyawan.....	48
d Pendidikan terakhir.....	49
e <i>Unsafe action</i>	49
f Masa kerja	50
g Pengetahuan.....	50
h Sikap kerja	51
2. <i>Analisis bivariat</i>	52
a Pengaruh masa kerja terhadap <i>unsafe action</i>	52
b Pengaruh pengetahuan terhadap <i>unsafe action</i>	53
c Pengaruh sikap kerja terhadap <i>unsafe action</i>	54
C Pembahasan	54
1. Pengaruh masa kerja terhadap <i>unsafe action</i> pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat 2025.....	54
2. Pengaruh pengetahuan terhadap <i>unsafe action</i> pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat 2025	57
3. Pengaruh sikap kerja terhadap <i>unsafe action</i> pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat 2025	59
D Keterbatasan penelitian.....	62
BAB V PENUTUP	63
A Kesimpulan.....	63
B Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Contoh tindakan tidak mana (Unsafe action) pekerja mebel	7
Gambar 2 2 Kerangka teori	31
Gambar 2 3 Kerangka Konsep	32
Gambar 4. 1 Peta wilayah Kecamatan Barong Tongkok	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi kuesioner.....	34
Tabel 3.2	Uji validasi kuesioner unsafe action (tindakan tidak aman).....	36
Tabel 3.3	Uji validasi kuesioner pengetahuan.....	36
Tabel 3.4	Uji validasi kuesioner sikap.....	37
Tabel 3.5	Uji reliabilitas.....	38
Tabel 3.6	Analisis Tabel Kontingensi 2 x 2.....	39
Tabel 3.7	Jadwal penelitian.....	41
Tabel 3.8	Definisi operasionalisasi.....	42
Tabel 4.1	Batas wilayah Kecamatan Barong Tongkok.....	46
Tabel 4.2	Distribusi frekuensi umur pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	47
Tabel 4.3	Distribusi frekuensi jenis kelamin pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	48
Tabel 4.4	Distribusi frekuensi status karyawan pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	48
Tabel 4.5	Distribusi frekuensi pendidikan terakhir pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	49
Tabel 4.6	Distribusi frekuensi tindakan tidak aman pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	49
Tabel 4.7	Distribusi frekuensi lama masa kerja pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	50
Tabel 4.8	Distribusi pengetahuan pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	50
Tabel 4.9	Distribusi frekuensi sikap pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2024.....	51
Tabel 4.10	Pengaruh masa kerja terhadap tindakan tidak aman (unsafe action) ...	52
Tabel 4.11	Pengaruh pengetahuan terhadap tindakan tidak aman (unsafe action) .	53
Tabel 4.12	Pengaruh sikap kerja terhadap tindakan tidak aman (unsafe action)	54

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Peradaban industri terus berkembang cepat mendorong pemanfaatan teknologi serta penggunaan mesin-mesin produksi sebagai upaya dalam memenuhi permintaan konsumen yang kian bertambah. Berdasarkan laporan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia tahun 2021, “bidang manufaktur memberikan sumbangan sebesar 7,07 persen terhadap kemajuan perekonomian nasional”. Akan tetapi, percepatan perkembangan industri tersebut juga menimbulkan tantangan baru, salah satunya berupa meningkatnya potensi bahaya dan risiko terjadinya kecelakaan kerja di kawasan perusahaan. (Jannah et al., 2023).

Industri mebel adalah salah satu bidang penting yang memiliki peran signifikan dalam menunjang kebutuhan manusia sehari-hari. Proses produksi mebel dari bahan baku kayu dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain pemotongan, penyerutan, pengukiran, pengamplasan, hingga tahap Terakhir. Produk yang diproduksi juga bervariasi, seperti meja, kursi, pintu, jendela, serta berbagai jenis olahan kayu lain yang banyak dimanfaatkan dalam kehidupan rumah tangga maupun kegiatan lainnya. Akan tetapi, aktivitas pengolahan kayu menjadi produk mebel tidak terlepas dari potensi bahaya kecelakaan kerja, misalnya terjatuh, tertimpa, teriris, dan berbagai risiko lainnya seperti tindakan tidak aman (*Unsafe Action*) dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*Unsafe Condition*) dapat menjadi penyebabnya (Adhwa Umniyyah Danur Irkas, Azizah Musliha Fitri, Ayu Anggraeni Dyah Purbasari, 2022).

Perilaku berisiko atau tindakan tidak aman merupakan bentuk kelalaian manusia dalam melaksanakan prosedur kerja, misalnya dengan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), mengabaikan aturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), keterbatasan pengetahuan pekerja, kondisi kelelahan, maupun bekerja tanpa kehati-hatian dan konsentrasi yang memadai. Faktor-faktor tersebut berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja yang tidak hanya

membahayakan diri pekerja itu sendiri, tetapi juga dapat merugikan rekan kerja di sekitarnya (Labibah et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh “Dwi Ayu Septiana dan Mulyono, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan tindakan tidak aman (*Unsafe Action*). Semakin baik pengetahuan pekerja, maka semakin berkurang tindakan tidak aman dalam bekerja. Nilai keeratan hubungan yang didapat adalah 0,667 (*Contingency Coefficient*)”.

“Hasil penelitian Yunita Setiasih, dkk (2017) yang berjudul "Hubungan Karakteristik Pekerja, Promosi K3, dan Ketersediaan APD dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Mechanical Maintenance" juga menyebutkan adanya hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja *Mechanical Maintenance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Pangestu, yang menemukan hubungan antara sikap kerja para pekerja pabrik kelapa sawit dengan tindakan tidak aman saat bekerja di Perusahaan Kelapa Sawit (PKS) PTPN IV Kebun Bah Jambi”.

Pada tahun 2018, dilaporkan lebih dari 1,8 juta kematian di kawasan Asia dan Pasifik yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, di mana sekitar dua pertiga dari total kematian kerja di dunia bersumber dari aktivitas di tempat kerja. Secara global, angka tersebut bahkan lebih mengkhawatirkan, karena setiap tahunnya diperkirakan terdapat sekitar 2,78 juta pekerja yang kehilangan nyawa sebagai akibat dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, baik melalui kecelakaan langsung maupun penyakit akibat kerja. Dari jumlah tersebut, sekitar 2,4 juta kasus kematian disebabkan oleh penyakit yang muncul sebagai konsekuensi dari aktivitas kerja yang dijalani, sementara sekitar 380.000 kasus lainnya merupakan akibat dari kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja. Data tersebut memperlihatkan bahwa masalah keselamatan dan kesehatan kerja masih menjadi tantangan serius di tingkat global. Oleh karena itu, diperlukan penerapan standar K3 yang lebih ketat serta peningkatan kesadaran baik dari pekerja maupun pemberi kerja untuk meminimalisasi risiko, menurunkan angka kecelakaan, serta melindungi keselamatan tenaga kerja di seluruh dunia (lian, 2023).

Di Indonesia, data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 77.295 kasus kecelakaan kerja. Jumlah tersebut menurun cukup signifikan dibandingkan dengan tahun 2018 yang mencapai 173.105 kasus, serta lebih rendah dari tahun 2017 yang tercatat sebanyak 123.041 kasus. Penurunan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam penerapan aspek keselamatan kerja, meskipun angka kecelakaan yang terjadi masih tergolong tinggi (Putri & Lestari, 2023).

Pada tahun 2023, berdasarkan data yang dihimpun dari BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia tercatat sebanyak 370.747 kasus. Angka tersebut mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2024, yakni mencapai 462.241 kasus. Peningkatan jumlah kecelakaan kerja ini menunjukkan bahwa isu keselamatan dan kesehatan kerja masih menjadi tantangan serius di Indonesia, sehingga memerlukan perhatian lebih dari berbagai pihak, baik pemerintah, perusahaan, maupun pekerja, guna meminimalisasi risiko serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat (BPJS Ketenagakerjaan, 2024).

Di Provinsi Kalimantan Timur, jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2023 tercatat sebanyak 9.867 kasus. Angka tersebut kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2024 dengan total 11.945 kasus. Data ini menunjukkan adanya tren kenaikan kasus kecelakaan kerja dalam kurun waktu satu tahun. Peningkatan tersebut menegaskan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja di Kalimantan Timur masih menghadapi tantangan yang cukup besar. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih optimal dari pemerintah daerah, perusahaan, serta para pekerja untuk meningkatkan kesadaran dan penerapan standar keselamatan kerja, sehingga risiko kecelakaan dapat ditekan dan kesejahteraan pekerja lebih terjamin (BPJS Ketenagakerjaan, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti terhadap 4 karyawan di 2 perusahaan mebel di Kecamatan Barong Tongkok, diketahui bahwa para karyawan tersebut telah bekerja selama 3 hingga 5 tahun dengan durasi kerja selama 9 jam per hari. Dari wawancara juga ditemukan bahwa tidak ada kasus kecelakaan kerja yang pernah terjadi di perusahaan tempat para

pekerja bekerja. Sebagai persiapan sebelum memulai aktivitas kerja, para pekerja selalu menyiapkan alat-alat yang akan digunakan. Meskipun pekerja mengetahui fungsi dan tujuan penggunaan APD, mereka tidak selalu menggunakannya. Dari pengamatan langsung yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa masih ada pekerja yang tidak patuh dalam memakai APD saat bekerja. Hal ini dikarenakan APD dianggap mengganggu kenyamanan saat bekerja dan pekerja khawatir APD yang mereka pakai akan rusak, sehingga mereka mengabaikan keselamatan diri sendiri saat bekerja (Data Primer, 2024).

B Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, apakah ada pengaruh masa kerja, pengetahuan, dan sikap kerja dengan *unsafe action* pada pekerja industri mebel wilayah Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat tahun 2025.

C Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat.

2. Tujuan Khusus.

- a. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat.

D Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi pada pekerja mabel dalam meningkatkan kesadaran dalam perilaku yang aman saat bekerja .

2. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi dalam proses pembelajaran serta menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam menambah ilmu pengetahuan dan juga sebagai landasan untuk melakukan penelitian lanjutan, terutama yang berkaitan dengan *unsafe action* saat bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Kajian Teori

1. *Unsafe Action*

a Definisi *unsafe Action*

Unsafe Action merupakan perilaku pekerja yang bertentangan terhadap standar keselamatan kerja karena dapat menyebabkan potensi kecelakaan (Septiasary, 2017). Secara umum, tindakan tidak aman dapat dipahami sebagai segala bentuk perilaku yang berisiko mencelakakan diri sendiri maupun orang lain di tempat kerja. Faktor pemicu munculnya tindakan tersebut dapat berasal dari perilaku yang dilakukan tanpa sengaja maupun dari kesengajaan berupa pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. (Dewi F. Rafelia, 2022).

Unsafe Action dalam suatu proses kerja dapat diminimalisasi melalui penerapan rancangan “Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)” yaitu diselenggarakan oleh perusahaan. Implementasi program tersebut berperan penting dalam membuat pekerja merasa terjamin dalam pekerjaannya. Faktor manusia dan kondisi tempat area kerja memengaruhi perilaku aman sendiri. Dengan terbentuknya sikap aman, tingkatan terjadinya kecelakaan saat kerja dapat ditekan sekaligus mencerminkan nilai, keyakinan, serta sikap pekerja terhadap keselamatan. Sebaliknya, perilaku berisiko adalah perilaku atau tindakan karyawan yang justru meningkatkan potensi timbulnya kecelakaan pada area kerja (Putra & Citroatmojo, 2021).

Tindakan tidak aman dapat diartikan sebagai kesalahan individu dalam bersikap atau berperilaku ketika berada di lingkungan kerja. Kekeliruan dalam bertindak tersebut berpotensi meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja. Sebaliknya, apabila pekerja mampu menunjukkan sikap kerja yang positif dan sesuai prosedur, maka risiko kecelakaan dapat ditekan. Dengan demikian, berbagai dampak yang mungkin muncul baik berupa insiden ringan maupun kecelakaan yang

bersifat fatal—dapat diminimalisasi secara lebih efektif (Rosdayana, 2021).



Gambar 2 1 Contoh tindakan tidak mana (Unsafe action) pekerja mebel

b Penyebab *Unsafe Action*

Santoso (2021) menyebutkan dalam penjelasan *Multiple Factor Theory* serta *Teori Domino* bahwa faktor-faktor yang menimbulkan *Unsafe Action* (Tindakan Tidak Aman) meliputi:

1) Umur

Kecelakaan kerja cenderung lebih sering terjadi pada pekerja muda (di bawah 24 tahun), sementara pekerja yang lebih tua mengalami cedera yang lebih parah dan pemulihan lebih lama. Tingginya angka kecelakaan pada pekerja muda kemungkinan disebabkan oleh sikap ceroboh dan terburu-buru.

2) Jenis Kelamin

Pekerjaan berat di bagian produksi sebaiknya dialokasikan kepada pekerja dengan ketahanan fisik yang lebih tinggi agar hasil kerja optimal dan target produksi tercapai.

3) Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yang rutin dan pengalaman kerja yang lebih lama meningkatkan kewaspadaan, sehingga risiko kecelakaan kerja lebih rendah.

4) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan kemampuan pekerja dalam memahami risiko dan menghindari potensi kecelakaan.

5) Status Kerja

Karyawan tetap memiliki kepastian pekerjaan dan hak lebih stabil, sedangkan karyawan tidak tetap bekerja sesuai kebutuhan perusahaan. Status ini memengaruhi motivasi, karena banyak pekerja memilih posisi tetap demi keamanan finansial, kepastian karir, dan pengakuan status.

6) Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang tenaga kerja bekerja di suatu tempat dan dapat memengaruhi kinerja secara positif maupun negatif. Pengaruh positif muncul ketika pengalaman yang diperoleh selama masa kerja meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, pengaruh negatif dapat terjadi jika kebiasaan yang terbentuk selama bekerja mengurangi efektivitas kinerja. Menurut M. A. Tulus, masa kerja dibagi menjadi tiga kategori: baru (≤ 5 tahun), sedang (6–10 tahun), dan lama (> 11 tahun). Semakin lama masa kerja, semakin tinggi risiko pekerja terkena penyakit akibat kerja.

7) Keterampilan Dan Kemampuan

Kemampuan karyawan mencakup keterampilan, pengalaman, pelatihan, kreativitas, dan sifat pribadi yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif.

8) Motivasi

Motivasi kerja adalah semangat karyawan yang mendorong perilaku, usaha, dan ketekunan untuk mencapai tujuan, dipengaruhi oleh kesejahteraan, penghargaan, kegigihan, usaha, dan dukungan keluarga.

9) Keseimbangan Fisik

Keseimbangan fisik mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjaga tubuh tetap stabil, baik saat diam maupun bergerak, sambil meminimalkan penggunaan otot. Gangguan keseimbangan dapat terjadi karena perbedaan kekuatan dan jangkauan tubuh, postur yang kurang tepat, serta kurangnya kepekaan panca indera terhadap potensi bahaya.

10) Pemakaian APD (Alat Pelindung Diri)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah perangkat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja. APD tidak menghilangkan risiko, tetapi berfungsi untuk menguranginya. Tingkat pemakaian APD sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap, dan praktik pekerja dalam menggunakannya. Faktor-faktor yang memengaruhi penggunaan APD meliputi kondisi APD saat dipakai, pengawasan, sikap individu, lingkungan sosial, serta pemahaman tentang pentingnya APD. Regulasi mengenai APD diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 dan Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. Ins.2/M/BW/BK/1984. Syarat APD yang efektif meliputi:

- a) Memberikan kenyamanan saat dipakai
- b) Tidak menghambat atau mengganggu aktivitas kerja
- c) Efektif dalam melindungi dari potensi bahaya

11) Beban Kerja

Beban kerja adalah tanggung jawab pekerja untuk menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Menurut Manuba (dalam Panengah, 2012), beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah dapat

menimbulkan stres kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat membantu mengurangi kebosanan serta beban kerja berlebih, sehingga risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

12) *Human Error*

Human error adalah perilaku yang tidak sesuai sehingga menurunkan efektivitas, keselamatan, dan kinerja. Jenis-jenisnya meliputi:

- a) *Skill-based error* – kesalahan karena keterampilan, misal slips (tidak sadar) dan lapses (lupa).
- b) *Rule-based error* – salah menerapkan prosedur atau aturan.
- c) *Knowledge-based error* – kurangnya pengetahuan atau pengalaman, lingkungan baru, atau stres.
- d) *Violation* – pelanggaran sengaja terhadap aturan keselamatan, sering akibat motivasi rendah.

c Metode Penilaian Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Peluang Kerja

1) Peluang Kerja

Tabel 2 1 Peluang Kerja

Tingkatan	Kriteria	Ukuran
A	Almost Certain	Dapat terjadi setiap saat
B	Likely	Kemungkinan terjadi sering
C	Possible	Dapat terjadi sekali-kali
D	Unlikly	Kemungkinan terjadi jarang

2) Besar Risiko

Tabel 2 2 Besar Risiko

Tingkatan	Kriteria	Uraian
1	Insignificant	Tidak terjadi cedera, kerugian <i>financial</i> kecil

2	Minor	Cedera ringan, kerugian finansial sedang
3	Moderate	Cedera sedang, perlu penanganan medis, gangguan produksi
4	Major	Cedera berat lebih dari satu orang, kerugian besar, gangguan produksi
5	Catastropic	Fatal lebih dari satu orang, kerugian sangat besar dan dampak luas serta panjang, terhentinya seluruh kegiatan

d Dampak *Unsafe Action*

Dampak yang ditimbulkan dari adanya tindakan tidak aman (*Unsafe Action*) menurut (Nasrullah & Suwandi, 2014) sebagai berikut :

- 1) Dampak langsung biasanya terlihat secara segera, misalnya terjadinya cedera pada pekerja hingga berujung pada kematian.
- 2) Dampak tidak langsung umumnya baru dirasakan dalam jangka waktu tertentu, seperti munculnya penyakit akibat kerja. Kerugian yang ditimbulkan dari dampak tidak langsung ini dapat berupa menurunnya kesehatan organ tubuh pekerja, terganggunya lingkungan kerja, serta penurunan produktivitas perusahaan.

e Aspek Pengukuran *Unsafe Action*

Dalam penelitian (Saputra et al., 2023) yang dikutip dari Mardiyanti (2021), Skala Likert dimanfaatkan untuk mengetahui sejauh mana perilaku tidak aman terjadi. Sistem penilaian dilakukan dengan memberi skor 0 pada pilihan “selalu,” skor 1 pada “sering,” skor 2 pada “kadang-kadang,” dan skor 3 pada “tidak pernah.” Setelah itu, dilakukan uji normalitas data. Apabila distribusi normal, kategori perilaku ditentukan berdasarkan nilai rata-rata; namun jika distribusi tidak normal, maka

digunakan median. Dari hasil pengukuran tersebut, perilaku pekerja dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu aman dan tidak aman.

- 1) Aman = Apabila hasil skor $\geq 62\%$
- 2) Tidak aman = Apabila hasil skor $< 62\%$.

2. Ergonomi

Kata “ergonomi” berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata “*ergon*” yang berarti kerja dan “*nomos*” yang berarti hukum atau aturan. Secara umum, ergonomi dipahami sebagai suatu disiplin ilmu yang mempelajari interaksi manusia dengan pekerjaannya. Tujuan utama penerapan ergonomi adalah dalam rangka mewujudkan situasi kerja lebih aman, serta efisien agar dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesehatan pekerja (Pattiasina et al., 2022).

Menurut Manuaba (2004), ergonomi merupakan ilmu, seni, sekaligus penerapan teknologi yang bertujuan menyesuaikan serta menyeimbangkan berbagai fasilitas yang digunakan, baik dalam kegiatan kerja maupun saat beristirahat, dengan kemampuan serta keterbatasan manusia, dari segi fisik maupun psikologi. Dengan penerapan ergonomi, kualitas hidup manusia secara keseluruhan diharapkan dapat meningkat. Namun demikian, sikap tubuh yang kurang tepat serta aktivitas tertentu dalam penggunaan alat kerja berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan, bahkan dapat berkembang menjadi penyakit akibat kerja (Ismail, 2021).

“*International Ergonomics Association (IEA)*”, menjelaskan “ergonomi” merupakan studi anatomis, fisiologi, dan psikologi dari aspek manusia dalam bekerja di lingkungannya. Konteks ini berkaitan dengan efisiensi, kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan dari orang-orang di tempat kerja, di rumah, dan sejumlah permainan. Hal itu secara umum memerlukan studi dari sistem dan fakta kebutuhan manusia, mesin-mesin dan lingkungan yang saling berhubungan dengan tujuan mengenai penyesuaiannya (IEA, 2000).

Dari berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pusat dari ergonomi adalah manusia. Konsep ergonomi ada berdasarkan kesadaran dan

keterbatasan kemampuan dan kapabilitas manusia, sehingga dalam usaha untuk mencegah cedera, meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kenyamanan dibutuhkan penyerasian antara lingkungan kerja dan pekerjaan dengan manusia yang terlibat dengan pekerjaan tersebut.

3. Upaya pengendalian Dan Pencegahan kecelakaan kerja

a Pencegahan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan “(Nainggolan, 2015), penerapan konsep lima tingkatan pencegahan penyakit (*five levels of disease prevention*) juga dapat diaplikasikan pada kasus penyakit akibat kerja, yang meliputi” :

- 1) “Tahap pertama adalah peningkatan kesehatan (*health promotion*)”, Upaya ini mencakup edukasi K3, perbaikan gizi, pengembangan karakter, fasilitas kerja sehat, rekreasi, penyuluhan perkawinan dan seksual, konsultasi keturunan, serta pemeriksaan kesehatan rutin.
- 2) “Tahap kedua adalah perlindungan khusus (*specific protection*)”, Contohnya meliputi program imunisasi, penerapan praktik hygiene, perbaikan sanitasi lingkungan, serta perlindungan terhadap risiko bahaya dan kecelakaan kerja dengan menggunakan alat pelindung diri (APD), seperti helm, masker, kacamata kerja, penutup telinga, sarung tangan, dan pakaian tahan panas.
- 3) Tahap ketiga yaitu diagnosis dini dan pengobatan segera, yang bertujuan mendeteksi gejala penyakit lebih awal serta melakukan pengobatan secepat mungkin agar tidak berkembang menjadi komplikasi.
- 4) Tahap keempat adalah pembatasan kecacatan (*disability limitation*), yang mencakup pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh, pengobatan tenaga kerja secara tepat, serta pemberian pendidikan kesehatan untuk mencegah terjadinya kecacatan permanen.
- 5) Tahap kelima adalah pemulihan kesehatan (*rehabilitation*), yakni mengupayakan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecacatan dan, sebisa mungkin, menempatkan mereka kembali pada posisi kerja yang sesuai dengan kondisi fisiknya.

Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah pak adalah sebagai berikut:

- 1) Pertama, dengan menyingkirkan atau mengurangi risiko langsung dari sumbernya, misalnya mengganti bahan kimia berbahaya dengan bahan lain yang lebih aman.
- 2) Kedua, mengurangi risiko melalui pengaturan mesin atau penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai standar.
- 3) Ketiga, menetapkan prosedur kerja yang aman sehingga potensi risiko dapat diminimalisasi lebih lanjut.
- 4) Keempat, menyediakan, menggunakan, serta merawat APD secara konsisten, sehingga perlindungan terhadap pekerja dapat terjamin secara optimal.

b Identifikasi Bahaya (*Hazard Identification*)

Menurut Ramli (2010) yang dikutip dalam (Urrohmah & Riandadari, 2019) “Identifikasi bahaya merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sistematis untuk mengenali potensi bahaya yang mungkin timbul dalam setiap aktivitas organisasi. Pada dasarnya, setiap tempat kerja perlu melakukan proses identifikasi risiko terhadap berbagai peristiwa yang mungkin terjadi, kemudian mempertimbangkan kondisi yang ada guna menentukan tingkat risiko”. Adapun tahapan dalam penentuan risiko tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) “Kondisi operasi normal (N) menggambarkan aktivitas kerja sehari-hari yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku”.
- 2) “Kondisi operasi abnormal (A) merujuk pada pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai atau berada di luar prosedur standar. Sementara itu”.
- 3) “Kondisi darurat (E) adalah keadaan yang sulit dikendalikan dan berpotensi menimbulkan bahaya serius apabila tidak segera ditangani”.

c Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

(Aprilla & Yulhendra, 2023) penetapan tingkat risiko dilakukan berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh. Analisis tersebut memungkinkan klasifikasi risiko menjadi dua kategori, yaitu risiko yang memiliki dampak signifikan terhadap keberlangsungan bisnis serta risiko yang berdampak rendah atau bahkan tidak menimbulkan pengaruh sama sekali. Proses penilaian risiko umumnya dilakukan dengan mempertimbangkan dua aspek utama, yakni skala kemungkinan (*likelihood*) terjadinya suatu peristiwa dan tingkat keparahan (*severity*) dari dampak yang ditimbulkan.

Tabel 2 3 Penilaian Risiko *Consequences* (*Risk Assessment*)

Nilai	<i>Consequences</i>	Keterangan
1	<i>Insignificant/ Sangat Kecil</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejadian tidak menimbulkan kerugian 2. atau cidera. 3. Tidak menimbulkan kehilangan harikerja. 4. Kerugian material sangat kecil
4	Minor / Keci	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejadian dapat menyebabkan cidera ringan yang memerlukan perawatan P3K 2. Masih dapat bekerja pada hari dan shif yang sama. 3. Kerugian material kecil
3	Moderat / Sedang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejadian dapat menyebabkan cidera

		<p>ringan yang memerlukan Perawatan medis.</p> <p>2. Kehilangan hari kerja dibawah 3 hari.</p> <p>3. Kerugian material sedang.</p>
4	<i>Mayor / Besar</i>	<p>1. Sangat jarang terjadi, dalam kurun waktu 6 bulan tidak lebih dari 1 kali terjadi</p> <p>2. Kehilangan hari kerja 3 hari atau lebih.</p> <p>3. Kerugian material besar.</p>
5	<i>Catastrophic / Sangat Besar</i>	<p>1. Mengakibatkan korban meninggal</p> <p>2. Kehilangan hari kerja Selamanya</p> <p>3. Kerugian material sangat besar (dapat menghentikan kegiatan usaha)</p>

Keparahan (*consequences*), Kemungkinan (*likelihood*), atau nilai peluang suatu peristiwa atau risiko akan terungkap sebagai akibat dari aktivitas yang dilakukan. Berikut lima skala untuk mewakili nilai kemungkinan terjadinya kejadian. Adapun skala nilai peluang suatu risiko dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 4 Penilaian Risiko *Likelihood* (Risk Assessment)

Nilai	<i>Likelihood</i>	Keterangan
5	<i>A Almost certain</i> /Hampir Pasti	Sering terjadi bahkan hampir setiap waktu
4	<i>B Likely</i> / Sangat mungkin terjadi	Sangat mungkin terjadi, misalnya terjadi 1kali dalam 1 minggu
3	<i>C Possible</i> / Mungkin	Dapat terjadi sewaktu - waktu, misalnya terjadi 1 kali dalam waktu 1 bulan
2	<i>D Unlikely</i> /Hampir tidak mungkin	Mungkin terjadi sewaktu - waktu, misalnya terjadi 1 kali dalam 6 bulan
1	<i>E Rare</i> / Jarang Sekal	Sangat jarang terjadi, dalam kurun waktu 6 bulan tidak lebih dari 1 kali terjadi

d Pengendalian Risiko

Upaya pengendalian risiko umumnya dilakukan dengan menerapkan prinsip hierarki pengendalian (*hierarchy of control*). Sistem ini digunakan untuk menentukan langkah-langkah pencegahan yang paling efektif, dengan urutan penerapan sebagai berikut (Aprilla & Yulhendra, 2023) :

- 1) Pertama, eliminasi, yaitu menghilangkan sumber bahaya secara langsung atau menggantinya dengan metode lain yang lebih aman.
- 2) Kedua, substitusi, yakni mengganti alat, mesin, maupun bahan yang berbahaya dengan alternatif yang memiliki tingkat risiko lebih rendah.

- 3) Ketiga, rekayasa teknik atau perancangan, berupa modifikasi desain mesin, peralatan, maupun tata letak tempat kerja agar lebih aman bagi pekerja.
- 4) Keempat, pengendalian administratif, yang mencakup penerapan prosedur keselamatan, inspeksi rutin terhadap peralatan, pembatasan akses, sistem perizinan kerja, serta pemasangan rambu-rambu keselamatan dan penanda area berbahaya.
- 5) Kelima, penggunaan alat pelindung diri (APD) sebagai upaya terakhir, yang berfungsi melindungi pekerja dari potensi bahaya yang tidak dapat sepenuhnya dihilangkan.

4. Masa Kerja

a Pengertian Masa Kerja

Masa kerja dapat diartikan sebagai jangka waktu atau lamanya seorang tenaga kerja mengabdikan diri dan menjalankan pekerjaannya pada suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja umumnya lebih mampu dalam menyikapi berbagai situasi dibandingkan dengan mereka yang belum berpengalaman. Dengan kata lain, masa kerja mencerminkan periode kontribusi seorang pekerja terhadap perusahaan, yang tidak hanya melibatkan pemanfaatan tenaga, tetapi juga proses penyerapan pengetahuan dari berbagai aktivitas yang dijalankan. Melalui pengalaman kerja yang panjang, keterampilan akan berkembang secara alami dan tercermin dalam tindakan karyawan ketika menyelesaikan tugas-tugasnya. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin besar pula kontribusi yang dapat diberikan dalam membantu perusahaan meningkatkan kinerja serta menghasilkan output yang lebih optimal (Putri Yanti & Asna Ampang Allo, 2022).

b Indikator Masa Kerja

Menurut Handoko (2007) yang dikutip dalam (Jayanti & Dewi, 2021), adapun beberapa indikator yang dapat memengaruhi masa kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Pertama, tingkat kepuasan kerja, yaitu elemen psikologis yang menunjukkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Rasa puas biasanya muncul apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, serta harapan pekerja dengan jenis pekerjaan yang dijalani.
- 2) Kedua, stres lingkungan kerja, yaitu kondisi ketegangan yang timbul akibat ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang pada akhirnya dapat memengaruhi emosi, keadaan mental, serta proses berpikir seorang karyawan.
- 3) Ketiga, pengembangan karir, yang menggambarkan perjalanan posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kerjanya. Pengembangan karir dapat dipandang sebagai rangkaian penempatan jabatan yang dijalani karyawan sepanjang kehidupannya di dunia kerja.
- 4) Keempat, kompensasi hasil kerja, yaitu seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa imbalan fisik maupun nonfisik, yang harus dihitung secara proporsional dan diberikan sesuai dengan tingkat pengorbanan serta usaha yang dilakukan oleh karyawan.

c Kategori Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini diukur melalui pengisian kuesioner oleh para pekerja, kemudian hasilnya dikategorikan ke dalam dua kelompok. Pengkategorian tersebut merujuk pada pendapat Anorital, Novita Retno, dan Hatija dalam Ranthi (2012), yang menyatakan bahwa pekerja dengan masa kerja kurang dari tiga tahun dianggap belum memiliki pengalaman yang sepenuhnya, sedangkan pekerja dengan masa kerja lebih dari tiga tahun sudah dinilai memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya, termasuk risiko bahaya yang terdapat di lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, masa kerja

dibagi menjadi dua kategori menurut Irkas, (2020) dalam (Prakoso, 2022) :

- 1) < 3 tahun
- 2) ≥ 3 tahun

5. Pengetahuan

a Definisi Pengetahuan

Pengetahuan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diperoleh manusia melalui interaksi pancaindra dengan objek tertentu. Pada hakikatnya, pengetahuan merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, serta berpikir, yang kemudian menjadi dasar bagi manusia dalam bersikap dan bertindak. Dalam perspektif epistemologi Islam, pengetahuan ilmiah mencakup segala hal yang bersumber dari alam fisik maupun nonfisik. Dengan demikian, Islam memandang bahwa sumber pengetahuan tidak hanya berasal dari realitas fisik yang dapat ditangkap oleh pancaindra, tetapi juga dari realitas metafisik yang tidak dapat diindra, seperti keberadaan Tuhan, malaikat, alam kubur, maupun kehidupan akhirat. Baik alam fisik maupun nonfisik memiliki nilai yang sama pentingnya sebagai sumber ilmu pengetahuan dalam Islam. (Fajrin, 2020).

Objek ilmu pengetahuan dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu objek materi (material object) dan objek formal (formal object). Objek materi merupakan sasaran berupa materi yang dihadirkan dalam suatu pemikiran maupun penelitian. Di dalamnya dapat mencakup benda-benda berwujud maupun tidak berwujud, termasuk berbagai hal, permasalahan, ide, dan konsep yang menjadi fokus kajian. (Simbolon & Siregar, 2021).

b Tingkat Pengetahuan

(Sanifah, 2018), pengetahuan memiliki enam tingkatan yang mencerminkan kemampuan berpikir seseorang, yaitu :

- 1) Tahu (*Knowledge*)

Merupakan kemampuan paling dasar, yaitu mengingat kembali

informasi atau bahan yang telah dipelajari. Pada tahap ini, individu dapat menyebutkan, mendeskripsikan, mendefinisikan, atau menyatakan suatu konsep maupun fakta tertentu.

2) Memahami (*Comprehension*)

Pemahaman adalah kemampuan menjelaskan suatu objek atau konsep secara benar, baik melalui uraian, contoh, ringkasan, maupun prediksi. Pada tahap ini, individu tidak hanya mengingat, tetapi juga mampu menafsirkan makna dari informasi yang dipelajari.

3) Aplikasi (*Application*)

Tahap aplikasi mencerminkan kemampuan untuk menggunakan konsep, prinsip, atau bahan yang telah dipelajari dalam situasi nyata maupun kondisi baru yang relevan.

4) Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan untuk menguraikan suatu objek atau permasalahan ke dalam komponen-komponennya, sehingga hubungan antarbagian dapat diketahui. Kata kerja operasional yang digunakan antara lain: membedakan, mengelompokkan, memisahkan, dan menyusun bagan.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis merupakan kemampuan untuk menggabungkan berbagai komponen atau bagian menjadi suatu pola baru yang utuh. Hal ini dapat berupa penyusunan ide baru, pengembangan konsep, maupun penciptaan metode berdasarkan kombinasi dari konsep yang sudah ada.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi adalah kemampuan memberikan penilaian terhadap suatu objek, konsep, atau bahan berdasarkan kriteria tertentu, baik yang telah ditetapkan maupun yang ditentukan sendiri. Penilaian ini dapat ditunjukkan melalui pemberian alasan, argumentasi, maupun keputusan yang logis dan sistematis.

c Cara Memperoleh Pengetahuan

Cara memperoleh pengetahuan adalah sebagai berikut (Hendrawan, 2019) :

1) Cara coba-salah (*trial and error*)

Metode ini telah digunakan sejak sebelum munculnya kebudayaan dan peradaban. Cara coba-salah dilakukan dengan mencoba berbagai kemungkinan dalam memecahkan suatu masalah. Apabila satu kemungkinan tidak berhasil, maka dicoba kemungkinan lain hingga ditemukan solusi yang tepat.

2) Cara kekuasaan atau otoritas

Pengetahuan diperoleh dari sumber yang memiliki otoritas, seperti pemimpin masyarakat (baik formal maupun informal), tokoh agama, pemegang kekuasaan, atau ahli tertentu. Dalam cara ini, pengetahuan diterima begitu saja tanpa melalui proses pengujian terlebih dahulu, baik secara empiris maupun melalui penalaran rasional.

3) Berdasarkan pengalaman pribadi

Pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman individu. Hal ini dilakukan dengan mengulang kembali pengalaman masa lalu yang pernah membantu dalam memecahkan permasalahan, sehingga pengalaman tersebut menjadi sumber pembelajaran untuk menghadapi situasi serupa di kemudian hari.

d Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Hal yang mempengaruhi pengetahuan seseorang menurut Azwar (2015) dalam kutipan (Farokah dkk., 2022), antara lain:

1) Usia

Tingkat usia seseorang umumnya berbanding lurus dengan kemampuan kognitifnya. Semakin bertambah usia, semakin matang pula cara berpikir individu dalam menginternalisasi, memahami, serta menilai suatu informasi.

2) Tingkat Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam membentuk pola pikir individu. Melalui proses pendidikan, seseorang memperoleh kesempatan untuk belajar, mengembangkan wawasan, serta meningkatkan kemampuan dalam mengolah informasi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik.

3) Media Massa

Media massa menjadi salah satu sarana utama dalam memperoleh informasi. Akses terhadap media massa dapat memengaruhi pembentukan pengetahuan, sikap, maupun sifat seseorang dalam menyikapi suatu peristiwa atau fenomena tertentu.

e **Kategori Pengetahuan**

Model skala Likert level 4 digunakan sebagai instrumen untuk menilai baik atau buruknya tingkat pengetahuan pekerja. Skala ini memberikan alternatif jawaban yang jelas, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Penggunaan skala pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat pengetahuan dengan perilaku tidak aman di tempat kerja. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas data. Apabila hasil uji menunjukkan distribusi normal, maka pengkategorian pengetahuan dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (mean). Namun, jika data tidak berdistribusi normal, maka pengkategorian dilakukan menggunakan nilai tengah (median). Menurut Arikunto (2013) dalam (Prakoso, 2022) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan kurang baik jika nilainya $\leq 60\%$
- 2) Pengetahuan cukup baik jika nilainya 60-75%
- 3) Pengetahuan baik jika nilainya $\geq 76-100\%$

6. Sikap Kerja

a **Definisi Sikap Kerja**

Sikap (*attitude*) dapat dipahami sebagai pernyataan evaluatif seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, terhadap suatu

objek, individu, atau peristiwa. Dalam konteks pekerjaan, sikap kerja diartikan sebagai bentuk pengorbanan tenaga, pikiran, dan keterampilan yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan barang maupun jasa dengan harapan memperoleh imbalan atau prestasi tertentu. Dengan demikian, sikap kerja dapat disimpulkan sebagai respon individu yang mencerminkan penilaian, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, terhadap aktivitas pekerjaan yang dijalani. Sikap ini mencakup keyakinan bahwa kinerja yang baik lahir dari kerja keras, disertai perasaan dan perilaku positif yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun individu (Hasanah, 2022).

Menurut Ivancevich dalam kutipan (Simanjuntak, 2020), Sikap kerja merupakan suatu keadaan mental yang terbentuk melalui proses pembelajaran serta pengalaman, yang kemudian memengaruhi respons individu terhadap orang lain, objek, maupun situasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Individu pada dasarnya berusaha mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap suatu objek. Oleh karena itu, perubahan atau modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah salah satu aspek, baik keyakinan maupun perasaan. Teori mengenai sikap menjelaskan bahwa sikap dibentuk dan dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu kognisi (pengetahuan dan keyakinan), afeksi (perasaan atau emosi), dan perilaku (tindakan yang ditunjukkan). Ketiga komponen ini saling berhubungan, di mana kognisi, afeksi, dan perilaku menentukan sikap seseorang, sekaligus sikap itu sendiri juga dapat memengaruhi kognisi, afeksi, dan perilaku individu (Aulia, 2023).

Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap suatu objek atau kondisi tertentu. Sikap kerja memiliki aspek mental yang berperan penting dalam memengaruhi individu ketika memberikan reaksi terhadap berbagai stimulus yang muncul di lingkungan kerja. Reaksi tersebut dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana individu memandang pekerjaannya serta nilai yang dipegangnya. (Aulia, 2023) :

1) Kemauan untuk bekerja sama

Kemampuan bekerja sama dalam kelompok memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individual. Dengan adanya kerja sama, efektivitas dan efisiensi kerja akan lebih mudah terwujud.

2) Rasa memiliki (*sense of belonging*)

Rasa ikut memiliki terhadap perusahaan membuat karyawan terdorong untuk menjaga, melindungi, dan bertanggung jawab terhadap keberlangsungan perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan menumbuhkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

3) Hubungan antarpribadi yang harmonis

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bersikap fleksibel dan mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain. Hubungan antarpribadi ini meliputi interaksi sosial sesama karyawan, hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, iklim kerja yang kondusif, serta sugesti positif dari rekan kerja.

4) Menyukai pekerjaan

Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan menjalankan tugas dengan senang hati. Indikatornya dapat dilihat dari kesanggupan dalam bekerja, semangat dalam menyelesaikan tugas, serta tidak menuntut hal-hal di luar hak yang telah ditetapkan perusahaan, seperti gaji pokok.

b Faktor- Faktor Sikap Kerja

Menurut Blum and Nylon (2009) dalam kutipan (Pitriyani & Halim, 2020), menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1) Kondisi kerja

Lingkungan fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan, keselamatan) maupun lingkungan sosial (hubungan antar karyawan) berpengaruh langsung pada kenyamanan dan motivasi kerja.

2) Pengawasan atasan

Pengawasan, perhatian, dan arahan dari atasan yang baik dapat membangun rasa dihargai dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

3) Kerja sama antar rekan kerja

Adanya kerja sama tim yang solid akan meningkatkan kualitas kerja dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya peluang pengembangan karir, promosi jabatan, dan jaminan hari tua dapat menjadi motivasi kuat yang mempengaruhi sikap kerja positif.

5) Keamanan

Lingkungan kerja yang aman, baik secara fisik maupun psikologis, memberikan rasa tenang sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus.

6) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang memadai (alat, mesin, ruang kerja, sarana penunjang) dapat menunjang kelancaran pekerjaan serta meningkatkan sikap kerja positif.

7) Imbalan (kompensasi)

Rasa puas terhadap gaji, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya akan mendorong karyawan lebih bersemangat dan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

Sikap kerja seorang individu terbentuk dari dua aspek utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pekerja, meliputi aspek emosional, kondisi psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, serta rasa nyaman yang tercipta dari diri sendiri. Sementara itu, faktor eksternal bersumber dari lingkungan kerja, seperti kondisi pekerjaan, hubungan kerja, jaminan rasa aman, suasana lingkungan kerja, hingga fasilitas yang tersedia. Apabila tingkat kenyamanan yang diperoleh pekerja semakin tinggi,

maka sikap kerja positif yang ditunjukkan juga akan semakin meningkat (Hadi & Prasetya, 2023).

c Macam- Macam Sifat Kerja

Adapun macam-macam sikap kerja antara lain (Aulia, 2023):

- 1) Sikap kerja yang efektif adalah penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan target waktu dan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas mengacu pada sejauh mana tujuan dapat dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja.
- 2) Sikap kerja yang efisien adalah kemampuan untuk mencapai hasil optimal dengan memanfaatkan sumber daya sebaik mungkin, yaitu dengan membandingkan antara usaha yang dikeluarkan dan hasil yang diperoleh. Efisiensi tercermin dari pekerjaan yang dilakukan secara tepat, cepat, hemat, serta tetap mengutamakan keselamatan. Sikap kerja yang baik dapat tercermin melalui beberapa aspek penting. Pertama, pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat, artinya tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu dan mampu diselesaikan sebelum batas waktu yang telah ditentukan. Kedua, pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan dengan hemat, yaitu menggunakan biaya seminimal mungkin tanpa adanya pemborosan pada bidang pekerjaan apa pun. Selanjutnya, sikap kerja yang tepat juga sangat diperlukan, karena pekerjaan harus sesuai dengan sasaran yang diharapkan sehingga semua tujuan yang dicita-citakan dapat tercapai. Terakhir, pekerjaan harus dilakukan dengan prinsip selamat, artinya semua kegiatan dapat sampai pada tujuan yang dimaksud tanpa mengalami hambatan atau menimbulkan risiko yang merugikan.
- 3) Sikap kerja prestatif merupakan salah satu modal dasar yang penting untuk mencapai kesuksesan, khususnya dalam berwirausaha. Sikap ini menunjukkan perilaku individu yang selalu berambisi untuk maju dan berkembang dalam berbagai bidang. Perilaku kerja prestatif perlu diterapkan karena terdapat beberapa alasan utama.

Pertama, persaingan bebas yang semakin ketat menuntut setiap individu untuk selalu meningkatkan kemampuan dan produktivitasnya. Kedua, perubahan yang semakin cepat dalam dunia kerja dan bisnis memaksa pekerja atau wirausaha untuk beradaptasi secara cepat agar tetap relevan. Ketiga, derasnya arus informasi dari berbagai situs dan media menuntut individu untuk mampu menyaring, memanfaatkan, dan mengikuti perkembangan pengetahuan agar tetap kompetitif dan efektif dalam pengambilan keputusan.

d Indikator Sikap Kerja

Menurut Sembiring (2018) dalam jurnal Vincen Johannes¹ (2021), indikator sikap kerja dapat dilihat dari beberapa aspek berikut, Sikap kerja yang baik mencakup beberapa aspek penting. Pertama, kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, yaitu sejauh mana seorang individu mematuhi aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kedua, kejujuran, yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyampaikan informasi secara benar sesuai dengan kondisi sebenarnya. Ketiga, sikap tidak diskriminatif, yaitu kemampuan individu untuk memperlakukan sesama secara adil tanpa membedakan latar belakang, status, atau posisi. Keempat, inisiatif dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya secara mandiri tanpa menunggu arahan atau instruksi dari atasan.

e Kategori Sikap Kerja

Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan di PT X, baik bersifat positif maupun negatif. Skala ini menggunakan empat tingkat jawaban, yaitu: *Sangat Tidak Setuju* dengan skor 0, *Tidak Setuju* dengan skor 1, *Setuju* dengan skor 2, dan *Sangat Setuju* dengan skor 3. Pengukuran menggunakan skala ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap pekerja dengan tindakan tidak aman di tempat kerja. Selanjutnya, dilakukan uji

normalitas terhadap data. Jika hasil uji menunjukkan distribusi normal, pengkategorian sikap dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, pengkategorian dilakukan menggunakan nilai tengah (*median*). Dalam penelitian ini, sikap pekerja dibagi menjadi dua kategori utama menurut Azwar (2011) dalam (Prakoso, 2022) sebagai berikut:

- 1) Sikap negatif <50%
- 2) Sikap positif \geq 50%.

B Penelitian Terdahulu

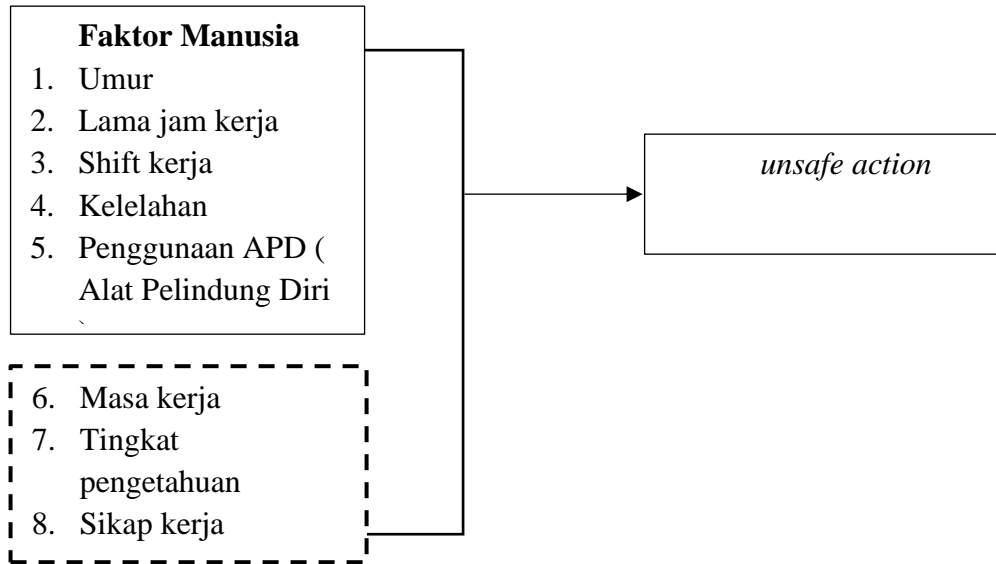
Tabel 2 5 Penelitian terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Hubungan <i>Unsafe Action</i> dan <i>Unsafe Condition</i> dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja Industri Mebel	1. Usia 2. jam kerja 3. masa kerja 4. pengetahuan	kuantitatif dengan desain studi <i>cross sectional</i> .	Usia, jam kerja, dan <i>unsafe condition</i> tidak memiliki hubungan dengan kecelakaan kerja, sedangkan masa kerja, pengetahuan K3, dan <i>unsafe action</i> memiliki hubungan dengan kecelakaan kerja.
2	Apakah <i>unsafe action</i> dan <i>unsafe condition</i> berpengaruh terhadap kecelakaan nelayan?	1. usia 2. Pendidikan 3. Lama kerja	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain <i>cross sectional</i> .	Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>unsafe action</i> terhadap kecelakaan kerja (<i>p-value 0,000</i>) dan tidak terdapat hubungan antara <i>unsafe condition</i> terhadap kecelakaan kerja pada nelayan di

				Kecamatan Kendal Kabupaten Kendal (<i>p-value</i> 1,000).
3	Hubungan Karakteristik Individu Dan Pengawasan K3 Dengan Unsafe Action Tenaga Kerja Bongkar Muat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pengawasan K3 2. Masa kerja 3. Usia 	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian observasional yang bersifat analitik. Penelitian ini menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i></p>	<p>Diketahui sebagian besar responden berpendapat bahwa variasi tingkat pengawasan K3 dapat dikatakan cukup baik. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan K3 dan unsafe action dan koefisien koeralasinya lemah.</p>

C Kerangka Teori

Berikut ini teori yang mendukung rancangan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman.



Gambar 2 2 Kerangka teori

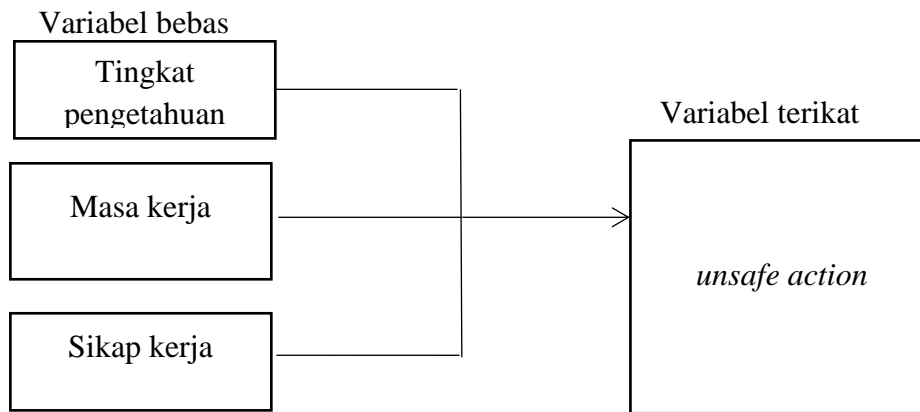
Keterangan :

- Variabel yang tidak diteliti
- Variabel yang diteliti

Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber : (main factor theory oleh H. W. Heinrich dalam YBT Girsang 2018)

D Kerangka Konsep



Gambar 2 3 Kerangka Konsep

E Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

- 1 H^0 : Tidak terdapat pengaruh pengetahuan terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat tahun 2025.

 H_a : Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat tahun 2025.
- 2 H^0 : Tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat tahun 2025.

 H_a : Terdapat pengaruh masa kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat tahun 2025.
- 3 H^0 : Tidak terdapat pengaruh sikap kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat tahun 2025.

Ha : Terdapat pengaruh sikap kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat tahun 2025.

BAB III

METODE PENELITIAN

A Jenis Penelitian Dan Pendekatan

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Menurut Budiarto (2003) yang di kutip dalam Adiputra et al., (2021), penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian dengan pendekatan *cross-sectional* yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena atau keadaan secara murni, tanpa melakukan analisis yang mendalam. Penelitian deskriptif juga dapat berupa studi prevalensi atau survei sampel, serta sering dijadikan sebagai penelitian pendahuluan sebelum dilakukan studi analitik lebih lanjut. Metode deskriptif dapat dipahami sebagai prosedur untuk memecahkan masalah dengan cara menggambarkan kondisi subjek atau objek penelitian yang bisa berupa individu, lembaga, masyarakat, atau entitas lainnya berdasarkan fakta-fakta yang tampak saat ini atau apa adanya.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja industri mebel di wilayah Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat.

B Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian bertempat mebel yang ada di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Tanggal 28 Maret 2025 sampai dengan Tanggal 2 Mei 2025.

C Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda – benda , hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa – peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik

tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani, S.Pd. dkk., 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah 75 pekerja mebel yang tersebar di 18 industri mebel yang ada di kecamatan Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

2. Sampel

Menurut (Hardani, S.Pd. dkk., 2020) sebagai anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan total sampling . Sampel yang diambil dengan metode Total Sampling merupakan teknik pengambilan sampel sama dengan populasi, karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruhnya dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 75 Pekerja, dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi

- 1) Responden bekerja mebel Kecamatan Barong Tongkok
- 2) Bersedia menjadi responden dan berkomunikasi dengan baik

b. Kriteria Eklusi

- 1) Responden sedang tidak berada di tempat kerja
- 2) Responden tidak bersedia diwawancara atau mengisi kuesioner

D Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar mempermudah bagi peneliti untuk mengolah data sehingga memperoleh hasil yang lebih baik. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (sugiyono,2017)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik, matang. Dimana responden (dalam hal angket) dan intervie (dalam menggunakan kuesioner) tinggal memberikan jawaban atau dengan memberikan tanda-tanda tertentu (sugiyono, 2017)

Tabel 3. 1 Kisi-kisi kuesioner

No	Komponen yang diukur	Nomor/ Butir	Favorable (+)	Unfavorable (-)
1	<i>Unsafe Action</i> (Tindakan tidak aman)	1-10		10
2	Pengetahuan	1-10	8	2
3	Sikap Kerja	1-8	8	

E Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Validitas dalam suatu penelitian erat kaitannya dengan sejauh mana alat pengukur yang dimiliki oleh peneliti dapat mewakili semua aspek yang seharusnya diukur (Abdullah, 2015). Sugiyono (2013) menyatakan bahwa pengujian validitas tiap butir pernyataan menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor dari setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir.

Uji Korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden

$\sum XY$: jumlah hasil skor x dan y

$\sum X$: jumlah skor x

$\sum Y$: jumlah skor y

$(\sum X)^2$: kuadrat jumlah skor x

$(\sum Y)^2$: kuadrat jumlah skor y

Uji validitas disesuaikan dengan nilai r tabel product moment dengan taraf signifikansi 5% (0.05) untuk 40 responden menggunakan nilai r tabel 0.312, syarat dinyatakan valid jika perbandingannya:

1. Nilai r hitung \geq nilai r tabel berarti valid
2. Nilai r hitung \leq nilai r tabel berarti tidak valid

Tabel 3. 2 Uji validasi kuesioner *unsafe action*

Variabel	No butir pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (R Hitung)	Keterangan
Unsafe action (Tindakan Tidak Aman)	1.	0,591	Valid
	2.	0,367	Valid
	3.	0,476	Valid
	4.	0,496	Valid
	5.	0,622	Valid
	6.	0,492	Valid
	7.	0,473	Valid
	8.	0,534	Valid
	9.	0,481	Valid
	10.	0,426	Valid

Uji validitas pada kuesioner *unsafe action* (Tindakan Tidak Aman) memiliki 10 pernyataan yang dibagikan pada 40 responden. Hasil dari uji validitas didapati bahwa 10 pernyataan valid. Dengan demikian kuesioner *unsafe action* (Tindakan Tidak Aman) telah tervalidasi atau sah untuk dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 3 Uji validasi kuesioner pengetahuan

Variabel	No butir pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (R Hitung)	Keterangan
Pengetahuan	1.	0,693	Valid
	2.	0,787	Valid

	3.	0,782	Valid
	4.	0,616	Valid
	5.	0,642	Valid
	6.	0,676	Valid
	7.	0,686	Valid
	8.	0,473	Valid
	9.	0,534	Valid
	10.	0,481	Valid

Uji validitas pada kuesioner pengetahuan memiliki 10 pernyataan yang dibagikan pada 40 responden. Hasil dari uji validitas didapati bahwa 10 pernyataan valid. Dengan demikian kuesioner pengetahuan telah tervalidasi atau sah untuk dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 4 Uji validasi kuesioner sikap

Variabel	No butir pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (R Hitung)	Keterangan
Sikap	1.	0,476	Valid
	2.	0,604	Valid
	3.	0,760	Valid
	4.	0,589	Valid
	5.	0,533	Valid
	6.	0,677	Valid
	7.	0,705	Valid
	8.	0,423	Valid

Uji validitas pada kuesioner sikap memiliki 10 pernyataan yang dibagikan pada 40 responden. Hasil dari uji validitas didapati bahwa 10 pernyataan valid. Dengan demikian kuesioner sikap telah tervalidasi atau sah untuk dapat digunakan dalam penelitian.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrument penelitian bersifat reliable atau dapat dipercaya. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu memiliki konsistensi yang tetap apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama Notoatmodjo (2012) dalam Zulqaidah (2021). Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien cronbach alpha (α) dengan menggunakan fasilitas Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha (α) lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0.6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam tabel yang dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Unsafe action (Tindakan Tidak Aman)	0,641	10	Valid
Pengetahuan	0,866	10	Valid
Sikap	0,743	8	Valid

F Teknik pengolahan dan analisa data

1. Teknik pengolahan data

- a. *Editing*, Adalah kegiatan pengecekan kuesioner apakah sudah terisi sesuai dengan pertanyaan yang di ajukan.

- b. *Coding*, adalah proses mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi angka atau bilangan untuk mempermudah pengolahan data.
- c. *Entry Data*, adalah proses memasukan data yang sudah didapatkan ke dalam program komputer.
- d. *Analysing*, adalah analisis data agar sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Hasil penelitian di analisis dengan menggunakan komputer beraplikasi.
- e. *Cleaning*, adalah pengecekan kembali data yang sudah di-*entry*, untuk memastikan apakah terdapat kesalahan atau tidak.

2. Teknik analisa data

a *Analisis univariat*

Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk mendistribusikan masing-masing variable secara terpisah sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran masing-masing variabel.

b *Analisis bivariat*

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen menggunakan uji *Chi-Square* dan dalam perhitungan ini dibantu dengan tabel 2x2. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan atau kolerasi antara variabel bebas dan variabel teriak dengan uji *Chi Square* yang disajikan dalam bentuk tabel kontingensi 2x2 yaitu :

Tabel 3. 6 Analisis Tabel Kontingensi 2 X 2

Variabel Independen	Variabel Dependent		Jumlah
	Beresiko	Tidak Beresiko	
Beresiko	a	b	a+b
Tidak beresiko	c	d	c+d
Total	a+c	b+d	a+b+c+d

Keterangan:

- a. Subyek dengan faktor risiko yang mengalami efek
- b. Subyek dengan faktor risiko yang tidak mengalami efek
- c. Subyek tanpa faktor risiko yang mengalami efek
- d. Subyek tanpa faktor risiko yang tidak mengalami efek

Dengan menggunakan rumus *Chi Square* sebagai berikut : Dengan kriteria pengujian hipotesis :

$$\chi^2 = \frac{n(|ad - bc| - \frac{n}{2})^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Penelitian ini menggunakan pendekatan klasik dan pendekatan probabilistik. Penelitian menetapkan *Confidence Interval* (CI) 95% dan nilai (α) = 5%. Jika nilai dihitung > tabel atau bila *p value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Syarat-syarat uji Chi Square:

- a. Frekuensi yang diharapkan dan masing - masing sel tidak boleh kecil (<5)
- b. Untuk tabel kontigensi 2 x 2, penggunaan uji *chi-square* disarankan :
 - 1) Bila $n > 40$ gunakan dengan koreksi kontinuitas (*Yate's corection*) rumus untuk tabel kontigensi 2 x 2.
 - 2) Bila n diantara 20 sampai 40, uji dengan rumus *Yate's Corection*
 - 3) boleh digunakan bila semua frekuensi diharapkan (E) = lima atau lebih.
 - 4) Bila frekuensi diharapkan <5 menggunakan uji Fisher.
 - 5) Bila $n < 20$, digunakan uji Fisher untuk kasus apapun. Rumus Uji Fisher :

$$p = \frac{(A+B)!(C+D)!B!D!}{N!A!B!C!D!}$$

Untuk tabel 2 x 3, uji yang digunakan adalah uji chi-square bila memenuhi syarat chi-square. Jika tidak memenuhi syarat, maka

H Definisi Operasionalisasi

Tabel 3. 8 Definisi Operasionalisasi

Variabel <i>dependen</i> (Terikat)				
Variabel	Definisi	Alat Ukur	Kriteria	Skala Ukur
<i>Unsafe action</i>	Perilaku yang membahayakan atau tidak aman yang dilakukan pekerja secara nyata terjadi dan dapat berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja atau menimbulkan kerugian.	Kuesioner	1. Aman = Apabila hasil skor $\geq 62\%$ 2. Tidak aman = Apabila hasil skor $< 62\%$ (Mardiyanti, 2021)	Nominal
Variabel <i>independen</i> (Bebas)				
Variabel	Definisi	Alat Ukur	Kriteria	Skala Ukur
Masa kerja	Lamanya pekerja bekerja yang terhitung saat awal bekerja di tempat kerja tersebut hingga dilakukannya penelitian.	Kuesioner	1. < 3 tahun= belum memiliki pengalaman yang seutunya. 2. ≥ 3 tahun= sudah memahami pekerjaan dan mengetahui bahaya pekerjaan (Irkas dkk, 2020)	Nominal

Pengetahuan pekerja	Segalah sesuatu yang diketahui dan dipahami oleh pekerja tentang faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja.	Kuesioner	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengetahuan kurang baik jika nilainya $\leq 60\%$ 2) Pengetahuan cukup baik jika nilainya $60\% - 75\%$ 3) Pengetahuan baik jika nilainya $\geq 76 - 100\%$ (Arikunto, 2013)	Nominal
Sikap kerja	Tanggapan pekerja mengenai <i>standar operasional prosedur</i> (SOP) bekerja secara aman, sumber bahaya kerja, fungsi rambu-rambu K3 , penggunaan APD dan pelaporan adanya kejadian yang yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.	kuesioner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Positif = $\geq 50\%$ 2. Negatif = $< 50\%$ (Azwar, 2015)	Nominal

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A Gambaran umum dan lokasi penelitian

1. Sejarah singkat

Kecamatan Barong Tongkok adalah sebuah kecamatan yang juga merupakan ibukota dari kabupaten Kutai Barat, provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kecamatan Barong Tongkok merupakan kecamatan yang memiliki jumlah penduduk terbesar di Kutai Barat, dimana pada tahun 2020 penduduk kecamatan ini berjumlah 31.746 jiwa, dengan kepadatan 78 jiwa/km².

Kecamatan Barong Tongkok merupakan bekas wilayah Kewadanaan Sendawar. Sedangkan Kewedanaan Sendawar sendiri merupakan bekas wilayah Kerajaan Sendawar, di mana Sendawar sendiri merupakan bagian sejarah dari Kerajaan Kudung (istilah Dayak) - Kudungga (aksen dalam Bahasa Indonesia) atau lebih dikenal dengan nama Kutai Mulawarman yang terkenal itu pada abad IV. Kata "Kutai" ini sendiri merupakan istilah populer saja yang kemudian lebih di'populer'kan lagi oleh para ilmuwan dan penulis.

Istilah Kutai sebenarnya tidak menunjukkan identitas etnis. Orang Dayak sendiri menyebut Orang Dayak yang telah memeluk Agama Islam dengan sebutan Haloq yang kemudian sekarang dikenal dengan suku Kutai. Jadi sebenarnya istilah Kutai menunjuk pada wilayah/kediaman/kekuasaan Suku Dayak itu sendiri terutama dari Keturunan Aji Tujur Jejangkat dan Mook Manor Bulatn. Dewasa ini Barong Tongkok merupakan bagian dari Kota Sendawar sebagai ibu kota kabupaten Kutai Barat. Kota Sendawar secara administratif terdiri dari 3 kota kecamatan yaitu Barong Tongkok sendiri, Melak dan Sekolaq Darat. Hampir semua kantor instansi pemerintah kabupaten, terutama kantor Bupati dan DPRD Kutai Barat, terletak di kecamatan ini, kecuali Dinas Kehutanan berada di Kecamatan Melak. Sebagai ibu kota kabupaten tentu saja Barong Tongkok berkembang cepat sebagaimana kota kabupaten lainnya.

2. Data geografis

a Letak

- 1) 115o 31' 54" Bujur Timur
- 2) 115o 46' 05" Bujur Timur
- 3) 0o 05' Lintang Selatan
- 4) 0o 20' Lintang Selatan

b Luas wilayah

Kecamatan Barong Tongkok merupakan kecamatan yang memiliki luas wilayah 492,21 Km².

c Batas wilayah

Tabel 4. 1 Batas wilayah Kecamatan Barong Tongkok

Sebelah utara	Kecamatan Tering
Sebelah timur	Kecamatan Manoor Bulatn Kecamatan Sekolaq Darat
Sebelah selatan	Kecamatan Damai
Sebelah barat	Kecamatan Linggang Bigung Kecamatan Nyuatan

d Peta wilayah



Gambar 4. 1 Peta wilayah Kecamatan Barong Tongkok

B Hasil penelitian dan analisa data

1. Analisis univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini terdiri dari kelompok umur, jenis kelamin, status karyawan, pendidikan terakhir, frekuensi dari variabel tindakan tidak aman, masa kerja, pengetahuan dan sikap.

a Kelompok umur

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Umur Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	Kelompok usia	Frekuensi	Presentasi (%)
1	22-35	27	36%
2	36-50	41	55%
3	51-57	7	9%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 hasil penelitian, diketahui bahwa dari 75 responden pekerja di industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025, kelompok usia 36–50 tahun merupakan yang terbanyak, dengan jumlah 41 responden

(55%). Jumlah ini lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia 22–35 tahun maupun 51–57 tahun yang memiliki frekuensi lebih rendah.

b Jenis kelamin

Tabel 4. 3 Distribusi frekuensi jenis kelamin Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Laki-laki	75	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa seluruh dari 75 responden yang merupakan karyawan pada penelitian di industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025, berjenis kelamin laki-laki.

c Status karyawan

Tabel 4. 4 Distribusi frekuensi status karyawan Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	Status karyawan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Karyawan tetap	66	88%
2	Karyawan waktu tentu	9	12%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025 merupakan karyawan tetap, yaitu sebanyak 66 responden (88%). Sementara itu,

karyawan dengan status waktu tertentu hanya berjumlah 9 responden (12%).

d Pendidikan terakhir

Tabel 4. 5 Distribusi frekuensi pendidikan terakhir Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentasi (%)
1	SD/Sederajat	14	19%
2	SMP/Sederajat	33	44%
3	SMA/SMK/Sederajat	28	37%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil penelitian, diketahui bahwa dari 75 responden yang bekerja di industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025, tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah SMP/ sederajat, yaitu sebanyak 33 responden (44%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat berjumlah 28 orang (37%), sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir SD/ sederajat merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 14 responden (19%).

e Unsafe action

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi *unsafe action* Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	tindakan tidak aman (<i>unsafe action</i>)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Aman	23	31%
2	Tidak aman	52	69%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 pada penelitian yang dilakukan di industri mebel Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025, dari 75 responden yang diteliti diperoleh hasil bahwa mayoritas responden bekerja secara tidak aman, yaitu sebanyak 52 responden (69%). Sementara itu, jumlah responden yang bekerja secara aman lebih sedikit, yaitu 23 responden (31%).

f Masa kerja

Tabel 4. 7 Distribusi frekuensi lama masa kerja Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	Masih kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	<3 Tahun	19	25%
2	>3 Tahun	56	75%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, diketahui bahwa dari 75 responden yang bekerja di industri mebel di Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025, mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 56 responden (75%). Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun berjumlah 19 orang (25%).

g Pengetahuan

Tabel 4. 8 Distribusi Pengetahuan Pekerja Industri Mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	Pengetahuan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Kurang baik	17	23%
2	Cukup baik	40	53%
3	Baik	18	24%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.8, diketahui bahwa dari 75 responden di industri mebel Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025, sebagian besar memiliki tingkat pengetahuan yang tergolong cukup baik, yaitu sebanyak 40 responden (53%). Responden dengan tingkat pengetahuan baik berjumlah 18 orang (24%), sedangkan yang memiliki pengetahuan kurang baik sebanyak 17 orang (23%).

h Sikap kerja

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Sikap Kerja Pekerja Mebel Industri Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025

No	Sikap	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Positif	56	75%
2	Negatif	19	25%
Total		75	100%

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.9, diketahui bahwa dari 75 responden di industri mebel Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025, mayoritas memiliki sikap yang positif, yaitu sebanyak 56 responden (75%). Sementara itu, responden dengan sikap negatif berjumlah 19 orang (25%).

2. Analisis bivariat

a Pengaruh masa kerja terhadap *unsafe action*

Tabel 4. 10 Pengaruh masa kerja terhadap *unsafe action*

No	Variabel		%	Aman	%	Frekuensi	Presentasi (%)	P value
	Lama masa kerja	Tidak aman						
1	<3 Tahun	11	21%	8	35%	19	25%	0,211
2	>3 Tahun	41	79%	15	65%	56	75%	
Jumlah		52	100%	23	100%	75	100%	

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.10, diketahui pengaruh antara lama masa kerja dan perilaku bekerja aman pada 75 responden di industri mebel Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025. Dari responden yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun, sebanyak 11 orang (21%) bekerja secara tidak aman, dan 8 orang (35%) bekerja secara aman. Sementara itu, dari responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, sebanyak 41 orang (79%) bekerja secara tidak aman, dan 15 orang (65%) bekerja secara aman.

Berdasarkan uji statistik, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,211, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara lama masa kerja dengan perilaku bekerja aman ($p > 0,05$).

b Pengaruh pengetahuan terhadap *unsafe action*

Tabel 4. 11 Pengaruh pengetahuan terhadap *unsafe action*

No	Variabel Pengetahuan	Tidak aman	%	Aman	%	Frekuen si	Present asi (%)	<i>P</i> <i>value</i>
1	Kurang baik	16	31%	1	4%	17	23%	0,037
2	Cukup baik	24	46%	16	70%	40	53%	
3	Baik	12	23%	6	26%	18	24%	
Jumlah		52	100 %	23	100 %	75	100%	

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.11, terlihat Pengaruh antara tingkat pengetahuan dengan perilaku bekerja aman pada 75 responden di industri mebel Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025. Dari 17 responden dengan pengetahuan kurang baik, sebanyak 16 orang (31%) bekerja secara tidak aman, dan hanya 1 orang (4%) yang bekerja secara aman. Pada kelompok dengan pengetahuan cukup baik, 24 orang (46%) bekerja tidak aman, sedangkan 16 orang (70%) bekerja aman. Sementara itu, dari 18 responden dengan pengetahuan baik, 12 orang (23%) bekerja tidak aman dan 6 orang (26%) bekerja aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,037, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara tingkat pengetahuan dengan perilaku bekerja aman ($p < 0,05$).

c Pengaruh sikap kerja terhadap *unsafe action*

Tabel 4. 12 Pengaruh sikap kerja terhadap *unsafe action*

No	Variabel	Tidak aman	%	Aman	%	Frekuensi	Presentasi (%)	P value
	Sikap kerja							
1	Positif	37	71%	19	83%	56	75%	0,293
2	Negatif	15	29%	4	17%	19	25%	
Jumlah		52	100%	23	100%	75	100%	

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.12, diperoleh informasi mengenai pengaruh antara sikap dengan perilaku bekerja aman pada 75 responden di industri mebel Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat, Tahun 2025. Dari 56 responden yang memiliki sikap positif, sebanyak 37 orang (71%) bekerja secara tidak aman, dan 19 orang (83%) bekerja secara aman. Sedangkan pada kelompok dengan sikap negatif, 15 orang (29%) bekerja tidak aman dan 4 orang (17%) bekerja aman.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,293, yang mengindikasikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara sikap dengan perilaku bekerja aman ($p > 0,05$).

C Pembahasan

1. Pengaruh masa kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat 2025.

Masa kerja sering dikaitkan dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar kemampuannya untuk mengenali potensi bahaya di tempat kerja karena pengalaman yang telah diperoleh. Pekerja dengan masa kerja lebih panjang cenderung mampu meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan kerja karena mereka lebih familiar dengan area-area berbahaya di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, masa kerja dikategorikan menjadi dua, yaitu kurang

dari 3 tahun (<3 tahun) dan 3 tahun atau lebih (≥ 3 tahun). Kategori ini mengacu pada pernyataan Irkas (2022) yang menyebutkan bahwa pekerja dengan masa kerja di bawah 3 tahun dianggap belum memiliki pengalaman yang memadai, sedangkan pekerja dengan masa kerja 3 tahun atau lebih dianggap sudah memahami tugas pekerjaan serta potensi bahaya yang ada di tempat kerja (Prakoso, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 75 responden, mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Namun, dari kelompok ini, sebanyak 41 orang (79%) justru bekerja secara tidak aman, dan hanya 15 orang (65%) yang bekerja aman. Sementara itu, dari 19 responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun, 11 orang (21%) bekerja tidak aman, dan 8 orang (35%) bekerja aman. Hasil uji statistik menunjukkan *p-value* sebesar 0,211, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lama masa kerja dengan perilaku bekerja aman ($p > 0,05$). Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 1998, yang menyatakan bahwa pekerja yang telah lama bekerja dan memiliki pengalaman tidak dapat dijadikan jaminan bahwa mereka tidak akan melakukan tindakan tidak aman, sehingga terbebas dari risiko kecelakaan. Pekerja yang sudah lama bekerja atau berpengalaman cenderung merasa terbiasa dengan lingkungan kerja mereka. Tingkat keakraban yang tinggi tersebut dapat menyebabkan penurunan kewaspadaan, terutama apabila dalam jangka waktu yang lama tidak terjadi kecelakaan. Akibatnya, mereka cenderung menganggap bahwa bahaya tidak sebesar seperti yang pernah didengar atau disampaikan oleh atasan mereka (Agustiya et al., 2020).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Saputra dan rekan-rekannya di PT Sukses Inti Solusindo pada tahun 2023, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan tindakan tidak aman pada pekerja. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji Chi-Square, diperoleh nilai $\rho = 0,357$ ($\rho > 0,05$). (Saputra., 2023). Hasil dari penelitian lain yang dilaksanakan oleh (Agustiya

et al., 2020) di Pekerja PT X Dalam Proyek Pembangunan Infrastruktur Kereta Cepat Area Seksi 2 Karawang, dengan nilai statistik $P\text{-Value } 0,135 > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan tindakan tidak aman.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, diketahui bahwa pekerja dengan masa kerja kurang dari 3 tahun juga menunjukkan kecenderungan yang cukup tinggi dalam melakukan tindakan tidak aman di lingkungan kerja. Dari total 19 responden yang termasuk dalam kategori masa kerja di bawah tiga tahun, sebanyak 11 orang atau setara dengan 21% dari keseluruhan responden melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan standar keselamatan kerja yang berlaku. Sementara itu, hanya 8 orang atau sebesar 35% dari kelompok yang sama yang tercatat telah menerapkan perilaku kerja yang aman. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun para pekerja tersebut tergolong baru dalam dunia kerja atau dalam perusahaan tersebut, mereka tetap memiliki potensi untuk terlibat dalam tindakan yang berisiko terhadap keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya masa kerja tidak serta-merta menjadi jaminan bahwa seorang pekerja akan bekerja dengan lebih berhati-hati atau lebih mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan.

Karyawan baru cenderung lebih rentan terhadap kecelakaan dibandingkan karyawan yang telah berpengalaman. Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sehingga kesadaran akan keselamatan kerja juga meningkat. Salah satu metode pembelajaran yang paling efektif adalah *learning by doing*, yaitu belajar melalui pengalaman langsung. Karyawan baru biasanya mengamati tindakan pekerja berpengalaman dan menirunya sebagai bagian dari proses adaptasi. Namun, proses pembelajaran ini bersifat berkelanjutan, dan persepsi seseorang terhadap pekerjaan dapat berubah atau dimodifikasi seiring pengalaman tambahan. Perlu diperhatikan bahwa pengalaman juga dapat menimbulkan risiko, misalnya terbentuknya rutinitas yang kaku, yang

dapat mengurangi ketelitian meskipun meningkatkan kepercayaan diri dalam memprediksi situasi kerja. (Rusman, 2020).

Menurut Suma'mur (2009), kemampuan seseorang dalam mengenali bahaya di tempat kerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia dan lama masa kerja. Dengan pengalaman yang lebih banyak, pekerja yang telah lama bekerja cenderung lebih memahami titik-titik bahaya di lingkungan kerjanya, sehingga risiko kesalahan (*error*) yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dapat diminimalkan. (Septiana & Mulyono, 2025).

2. Pengaruh pengetahuan terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat 2025

Menurut Green dalam (Yusfita, 2023), Dinyatakan bahwa peningkatan pengetahuan seseorang tidak selalu langsung menimbulkan perubahan perilaku. Namun, pengetahuan tetap memegang peranan penting yang perlu diberikan sebelum individu melakukan suatu tindakan. Tindakan yang dilakukan akan selaras dengan pengetahuan seseorang apabila individu tersebut menerima rangsangan atau isyarat yang cukup kuat untuk memotivasi perilaku yang sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Kurangnya pengetahuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja menyebabkan seseorang kesulitan dalam mengenali potensi bahaya di sekitarnya. Kondisi ini membuat individu sulit menentukan langkah-langkah yang tepat untuk mengendalikan risiko yang mungkin muncul. Akibatnya, pekerja cenderung menjadi kurang waspada terhadap bahaya yang timbul dari perilaku mereka selama bekerja. (Hartono et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat pengetahuan pekerja beragam, dengan mayoritas responden berada pada kategori pengetahuan yang cukup baik, yakni sebanyak 40 orang (53%). Sementara itu, sebanyak 17 orang (23%) memiliki pengetahuan yang tergolong kurang baik, dan 18 orang (24%) memiliki pengetahuan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pekerja memiliki tingkat

pengetahuan yang cukup, masih terdapat proporsi yang signifikan yang belum memiliki pemahaman optimal terkait keselamatan kerja.

Pada kelompok pekerja dengan pengetahuan yang kurang baik, sebanyak 16 orang (31%) melakukan tindakan tidak aman, sedangkan hanya 1 orang (4%) yang bekerja dengan aman. Ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pengetahuan berkontribusi terhadap tingginya risiko tindakan tidak aman. Sebaliknya, pada kelompok dengan pengetahuan yang cukup baik, sebanyak 24 orang (46%) melakukan tindakan tidak aman dan 16 orang (70%) bekerja dengan aman. Sedangkan pada kelompok dengan pengetahuan yang baik, terdapat 12 orang (23%) yang tetap melakukan tindakan tidak aman, dan hanya 6 orang (26%) yang bekerja dengan aman. Hal ini terjadi karena jika pengetahuan yang tinggi tidak didukung dengan kesadaran untuk terus berperilaku aman, sehingga perilaku tidak aman masih cukup tinggi. Pengetahuan seseorang tidak sepenuhnya dapat menentukan perilakunya, pekerja yang memiliki pengetahuan baik tidak menjadikannya memiliki perilaku yang baik pula. Hal itu disebabkan karena pengetahuan seseorang memiliki beberapa tingkatan untuk turut berpengaruh terhadap perilakunya. Tingkatan tersebut dimulai dari yang pertama yaitu tahu (know), kemudian memahami (comprehension), aplikasi (application), analisis (analysis), sintesis (synthesis), dan yang terakhir adalah tingkatan evaluasi (evaluation) (Sanifah, 2018).

Hasil uji statistik menggunakan metode Chi-Square menunjukkan bahwa nilai p adalah sebesar 0,037 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik antara tingkat pengetahuan pekerja dengan tindakan tidak aman. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang pekerja, maka semakin kecil kemungkinan mereka melakukan tindakan tidak aman di tempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Aji Cakraningrum dan rekan-rekannya, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada mekanik bengkel di wilayah Pulogebang, Jakarta Timur. Dalam

penelitian tersebut, hasil analisis statistik menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000, yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan secara statistik antara variabel pengetahuan dan perilaku kerja yang tidak aman (Cakraningrum et al., 2023).

Temuan ini memperkuat anggapan bahwa pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku keselamatan kerja. Pekerja dengan pemahaman yang baik mengenai prosedur keselamatan, potensi bahaya, dan pentingnya penggunaan alat pelindung diri (APD) cenderung lebih berhati-hati dan mematuhi peraturan keselamatan yang berlaku. Sebaliknya, keterbatasan dalam pengetahuan dapat menyebabkan kelalaian dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Meski demikian, fakta bahwa masih terdapat pekerja dengan pengetahuan baik yang tetap melakukan tindakan tidak aman menunjukkan bahwa pengetahuan saja belum tentu cukup untuk menjamin perilaku kerja yang aman. Hal ini menandakan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif, seperti penguatan budaya keselamatan kerja, pengawasan yang berkelanjutan, serta pelatihan rutin yang tidak hanya bersifat informatif tetapi juga membentuk sikap dan kebiasaan kerja yang aman.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan pengetahuan pekerja merupakan langkah penting dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja. Namun, hal tersebut harus dibarengi dengan strategi lain seperti peningkatan motivasi keselamatan, keterlibatan manajemen dalam pengawasan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perilaku aman. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut diyakini mampu menurunkan angka tindakan tidak aman secara lebih efektif.

3. Pengaruh sikap kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat 2025

Sikap pada dasarnya merupakan suatu konstruksi yang terdiri dari beberapa komponen. Menurut Allport, sikap terbentuk dari tiga komponen utama, yaitu kognitif, afektif, dan konatif. Komponen kognitif berkaitan dengan keyakinan atau pengetahuan individu terhadap suatu objek.

Komponen afektif mencerminkan respon emosional atau perasaan yang muncul sebagai akibat dari keyakinan tersebut. Sedangkan komponen konatif menunjukkan kecenderungan atau kesiapan individu untuk bertindak terhadap objek tertentu. Berdasarkan penjelasan ini, sikap dapat dipahami sebagai kecenderungan perilaku yang didasarkan pada perasaan suka atau tidak suka terhadap suatu objek atau situasi. Sikap dapat bersifat positif maupun negatif dan mencakup tiga dimensi utama, yaitu kognisi, afeksi, dan konasi. (Ismail, 2021).

Dalam penelitian ini, sikap dibagi menjadi dua kategori, yaitu positif dan negatif. Pembagian tersebut merujuk pada definisi sikap itu sendiri, yang merupakan tanggapan, reaksi, atau penilaian seseorang terhadap suatu objek, yang kemudian mendorong perilaku individu tersebut. Menurut Newcomb dan Notoatmodjo (2012), sikap merupakan suatu respon yang bersifat tersirat dan mencerminkan kesiapsediaan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Kecenderungan sikap, baik maupun buruk, dipengaruhi oleh informasi yang diterima oleh individu terkait objek atau situasi tersebut. (Ras et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap kerja yang positif, yaitu sebanyak 56 orang (75%), sedangkan 19 orang (25%) lainnya menunjukkan sikap kerja yang negatif. Distribusi ini mengindikasikan bahwa secara umum, mayoritas pekerja dalam perusahaan yang diteliti memiliki pandangan dan kecenderungan perilaku yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas dengan aman dan sesuai prosedur.

Namun demikian, ketika ditinjau lebih dalam, ditemukan bahwa di antara pekerja yang memiliki sikap kerja positif, masih terdapat 37 orang (71%) yang melakukan tindakan tidak aman, dan hanya 19 orang (83%) yang bekerja dengan aman. Sementara itu, pada kelompok dengan sikap kerja negatif, sebanyak 15 orang (29%) melakukan tindakan tidak aman, dan 4 orang (17%) bekerja dengan aman. Meskipun secara proporsi pekerja

dengan sikap positif lebih banyak yang bekerja aman, tetap terdapat jumlah yang cukup tinggi dari mereka yang terlibat dalam tindakan tidak aman.

Analisis statistik menggunakan uji Chi-Square menunjukkan bahwa nilai p sebesar 0,293 ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara sikap kerja dengan tindakan tidak aman. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sikap kerja secara umum dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku keselamatan, dalam konteks penelitian ini, sikap kerja tidak terbukti berhubungan secara langsung dengan tindakan tidak aman. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari M.Saputra (2023) dengan hasil analisa dengan uji Chi-Square didapatkan nilai $\rho=0,202$ ($\rho>0.05$), dengan demikian ditemukan bahwa tidak ada hubungan sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja penyambungan pipa Hdpe Bagian Operation PT. Sukses Inti Solusindo 2023 (Saputra et al., 2023).

Temuan ini memberikan pemahaman bahwa sikap kerja yang positif tidak selalu berbanding lurus dengan penerapan tindakan kerja yang aman. Dalam praktiknya, pekerja dapat saja memiliki sikap yang mendukung keselamatan kerja namun tetap lalai atau tidak konsisten dalam menerapkannya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor lain, seperti tekanan kerja, kelelahan, pengawasan yang kurang optimal, atau lemahnya penegakan aturan keselamatan.

Meskipun pengaruh antara sikap kerja dan tindakan tidak aman tidak signifikan secara statistik, penting bagi manajemen perusahaan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan sikap kerja yang positif di kalangan pekerja. Sikap kerja merupakan landasan penting dalam membentuk budaya keselamatan yang kuat. Oleh karena itu, strategi untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap keselamatan tetap harus dilakukan secara berkesinambungan melalui pelatihan, komunikasi yang efektif, dan pemberian contoh oleh atasan.

Dengan mempertimbangkan hasil tersebut, disarankan agar upaya peningkatan keselamatan kerja tidak hanya difokuskan pada perubahan

sikap, tetapi juga mencakup pendekatan yang lebih luas, termasuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, penerapan sistem reward and punishment, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Pendekatan holistik ini diharapkan dapat mengurangi tindakan tidak aman secara lebih efektif di tempat kerja.

D Keterbatasan penelitian

Pada penelitian yang dilaksanakan di industri mebel kayu kecamatan barong tongkok, kutai barat terdapat beberapa hambatan dalam melaksanakan penelitian, diantaranya sebagai berikut :

1. Salah satu keterbatasan penelitian ini adalah responden yang menolak bersedia mengisi kuesioner pada penelitian ini.
2. Kurangnya pengetahuan responden dalam mengisi kuesioner meskipun sudah diarahkan.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh masa kerja, pengetahuan, dan sikap terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025.

1. Tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025 yang dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai $\rho = 0,211$ ($\rho > 0,05$).
2. Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap tindakan tidak aman (*Unsafe action*) pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025 yang dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai p adalah sebesar $0,037$ ($p < 0,05$).
3. Tidak terdapat pengaruh sikap terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025 yang dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai p sebesar $0,293$ ($p > 0,05$).

B Saran

Dari kesimpulan mengenai pengaruh masa kerja, pengetahuan dan sikap kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja mebel industri Di Kecamatan Barong Tongkok, Kutai Barat Tahun 2025, maka saran yang dapat diberikan sesuai dengan teori pengendalian risiko K3, sebagai berikut:

1. Masa kerja

Pekerja yang telah lama bekerja sering merasa terlalu nyaman sehingga bisa mengabaikan terhadap prosedur keselamatan. Contoh pengendalian risiko: Terapkan rotasi tugas secara berkala (Admintrasif) agar pekerja tidak terlalu terbiasa dengan satu tugas yang bisa membuat mereka lengah. Selain itu, sediakan program mentoring atau *buddy system*, di mana pekerja senior membimbing pekerja baru untuk memastikan keselamatan dijalankan konsisten.

2. Pengetahuan

Karena pengetahuan terbukti berperan penting dalam mengurangi tindakan berbahaya, pengendalian harus fokus memperdalam pemahaman pekerja. Contoh pengendalian risiko: Adakan pelatihan rutin K3, pasang poster visual SOP, dan gunakan checklist sebagai pengingat saat bekerja ini termasuk *administrative* dan *engineering controls* untuk memastikan pekerja mengikuti prosedur yang benar tanpa terlalu mengandalkan ingatan mereka.

3. Sikap kerja

Sikap kerja mencerminkan seberapa serius pekerja mengutamakan keselamatan. Contoh pengendalian risiko: Terapkan program penghargaan (seperti sertifikat atau insentif kecil) bagi yang secara konsisten mematuhi SOP aman (*administrative controls*). Selain itu, buat sesi diskusi safety rutin untuk memperkuat komitmen kolektif terhadap keselamatan, dan jika memungkinkan, tambahkan pengawasan otomatis atau desain kerja yang mengurangi peluang pelanggaran aturan (*engineering controls*)

DAFTAR PUSTAKA

- Adhwa Umniyyah Danur Irkas, Azizah Musliha Fitri, Ayu Anggraeni Dyah Purbasari, T. Y. R. P. (2022). Hubungan Unsafe Action dan Unsafe Condition dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja Industri Mebel. *Toxicology and Industrial Health*, 38(7), 377–388. <https://doi.org/10.1177/07482337221098600>
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Agustiya, H., Listyandini, R., & Ginanjar, R. (2020). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja. *Promotor*, 3(5), 473–487. <https://doi.org/10.32832/pro.v3i5.4204>
- Aprilla, B. F., & Yulhendra, D. (2023). Penerapan Metode HIRARC dalam Menganalisis Risiko Bahaya dan Upaya Pengendalian Kecelakaan Kerja di Area Crusher dan Belt Conveyor PT. Semen Padang. *Jurnal Bina Tambang*, 8(1), 203–212. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/mining/article/view/122189>
- Aulia, N. A. (2023). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan*. 2507(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Cakraningrum, S. A., Rinawati, S., & Wardani, T. L. (2023). Hubungan Pengetahuan K3 dan Sikap dengan Unsafe Action pada Mekanik Bengkel di Pulogebang Jakarta Timur. *Journal of Applied Agriculture, Health, and Technology*, 2(2), 30–40. <https://doi.org/10.20961/jaht.v2i2.941>
- Dewi F. Rafelia. (2022). *Penerapan Ship Shore Safety Checklist Pada Kegiatan Bongkar Muat Minyak Guna Mengurangi Risiko Kecelakaan Kerja Di MT.Plaju*. 1(8), 3811308.
- Fajrin, M. (2020). Hakikat dan Teori Pengetahuan dalam Konteks Pendidikan Islam (Teori Akal dan Panca Indra). *Al-Allam*, 1(2), 40–52. <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/alallam/article/view/4929>
- Farokah, A., Amira, I. N., & Dewi, E. C. (2022). Efektifitas Penggunaan Media Video Dan Poster Terhadap Peningkatan Pengetahuan Masyarakat Mengenai Protokol Kesehatan Pencegahan Covid-19. *Jurnal Klinik*, 1(1), 43–49.
- Hadi, S., & Prasetya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 3(1), 2023.
- Hartono, S., Nitami, M., & Handayani, P. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja PT X Dalam Proyek Pembangunan Infrastruktur Kereta Cepat Area Seksi 2 Karawang. *Jurnal Promotif Preventif*, 6(3), 366–373. <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>
- Hasanah, T. (2022). Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 648–661. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.3539>
- Hendrawan, A. (2019). Gambaran Tingkat Pengetahuan Tenaga Kerja Pt'X' Tentang Undang-Undang Dan Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Delima Harapan*, 6(2), 69–81. <https://doi.org/10.31935/delima.v6i2.76>
- Ismail, Y. (2021). Membangun Sikap Positif Untuk Menghindari Sikap Phobia

- Matematika. *Euler : Jurnal Ilmiah Matematika, Sains Dan Teknologi*, 9(2), 134–140. <https://doi.org/10.34312/euler.v9i2.11940>
- Jannah, S. N., Nugroho, H. D. E., & Fajariani, R. (2023). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Sikap Kerja dengan Unsafe Action pada Pekerja Bagian Tab PT. Solo Murni Boyolali. *Journal of Applied Agriculture, Health, and Technology*, 2(2), 24–29. <https://doi.org/10.20961/jaht.v2i2.862>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Labibah, I. N., Amelia AP, A. R., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Pengetahuan Dan Kelelahan Kerja Terhadap Unsafe Action Pada Pekerja Operasional Kalla Transport & Logistik. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 110. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v9i1.3917>
- lian. (2023). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Di Unit Produksi Tonasa Iv. 5*, 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Nainggolan, F. A. (2015). Upaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Rumah Sakit Dan Pencegahan Penyakit Akibat Kerja. *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala*, 15(2), 91–95.
- Nasrullah, M., & Suwandi, T. (2014). Hubungan Antara Knowledge, Attitude, Practice Safe Behavior Pekerja dalam Upaya untuk Menegakkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 3(1), 82–93. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-k32623b4ed21full.pdf>
- Pattiasina, N. H., Markus, P., & Pattiselanno, S. R. R. (2022). Perancangan Mesin Prototype. *Jurnal Simetrik*, 11(2), 495–503.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–164.
- Prakoso, J. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU TIDAK AMAN PADA PEKERJA LABORATORIUM PT X TAHUN 2022 [skripsi]. *Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Putra, A. H., & Citroatmojo, S. S. (2021). Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja pada PT. Meindo Elang Indah. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.257>
- Putri, D. N., & Lestari, F. (2023). Analisis penyebab kecelakaan kerja pada pekerja di proyek konstruksi : Literatur review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 451–452.
- Putri Yanti, & Asna Ampang Allo. (2022). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Dermatitis Kontak Pada Pedagang Ikan Di Pasar Sentral Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(3), 79–84. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i3.307>
- Ras, A. N., Ikhsan, F., Rizki, A., Ap, A., & Baharuddin, A. (2024). Analisis Pengaruh Potensi Kecelakaan Kerja pada Perawat di RSUD Labuang Baji

- Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 5(2), 185–190. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jahr/article/view/1691>
- Rosdayana. (2021). *KERJA PADA PEKERJA BENGKEL SEPEDA MOTOR KABUPATEN BATU BARA SKRIPSI Oleh: ROSDAYANA PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT*.
- Rusman, S. B. (2020). *FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN UNSAFE ACTION PADA PEKERJA KONTRUKSI DI PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG C RUMAH SAKIT Dr. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR*. 17–22.
- Santoso, S. (2021). *Hubungan Antara Tingkat Risiko Kecelakaan Konstruksi Dengan Tinggi Lantai Pembangunan Gedung Pada Pekerjaan Bekisting*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/36696%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/36696/19914034.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saputra, M., Masyarakat, K., Masyarakat, F. K., Kalimantan, U. I., Arsyad, M., Banjari, A., Masyarakat, K., Masyarakat, F. K., Kalimantan, U. I., Masyarakat, K., Masyarakat, F. K., Kalimantan, U. I., Pipa, P., Bagian, H., Pt, O., Inti, S., & Tahun, S. (2023). *OPERATION PT . SUKSES INTI SOLUSINDO TAHUN 2023. December 2021*.
- Septiana, D. A., & Mulyono. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Unsafe Action pada Pekerja Di Bagian Pengantongan Urea. *Journal of Islamic Management Studies*, 8(2), 36–48. <https://publications.waim.org.my/index.php/jims/article/view/132/100>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Simbolon, N., & Siregar, A. K. (2021). Sumber Ilmu Pengetahuan Dalam Manajemen Pendidikan. *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 9(1), 69–83. <https://doi.org/10.24952/di.v9i1.3526>
- Urrohmah, D. S., & Riandadari, D. (2019). Identifikasi Bahaya dengan Metode HIRARC dalam Upaya Memperkecil Risiko Kecelakaan Kerja di PT . PAL Indonesia. *Jurnal Teknik Mesin UNESA*, 08(01), 34–40. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-teknik-mesin/article/view/27090>
- Vincen Johannes1, N. P. N. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bestama Logistics Indonesia. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bestama Logistics Indonesia*.
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–15. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Yusfita, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Unsafe Action Pada Pekerja Bagian Produksi PT Batanghari Barisan Tahun 2021. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 96–104. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.551>

LAMPIRAN

Lampiran 1 surat penelitian



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0396/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akri/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Nomor : 208/ FKM-UWGM / A /XII/ 2024
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Samarinda, November 2024

Kepada Yth.
Kepala Usaha Industri Mebel
Di – Kutai Barat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan penelitian di industri mebel Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat.

kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Jodi jaya irawan
NPM : 1813201028
Peminatan : Kesehatan keselamatan kerja
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh masa kerja, pengetahuan dan sikap kerja terhadap *unsafe action* pada pekerja industri mebel di wilayah Kecamatan Barong Tongkok Kutai Barat

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


Dekan
Ketua Program Studi
Istianto, SKM., M.Kes
NIK. 2010.085.116

Contact Person: +62 81253694448

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 738572
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 2 kuesioner penelitian

**KUESIONER PENGARUH MASA KERJA, PENGETAHUAN DAN SIKAP
KERJA TERHADAP UNSAFE ACTION PADA PEKERJA INDUSTRI
MEBEL DI WILAYAH KECAMATAN BARONG TONGKOK KUTAI
BARAT TAHUN 2025**

A. Data Diri Responden

Nama :

usia : Tahun Bulan

jenis kelamin : Laki- laki Perempuan

Status karyawan : Magang
 Karyawan waktu tentu
 Karyawan tetap

Pendidikan terakhir : SD/ Sederajat Diploma 3
 SMP/ Sederajat Perguruan tinggi S1
 SMA/ SMK/ Sederajat

Lama masa kerja : ≤ 6 Bulan 3- 5 Tahun
 3-6 Tahun ≥ 5 Tahun

Mulai bekeja sejak bulan..... Tahun.....

B. UNSAFE ACTION (Tindakan Tidak Aman)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pekerja tidak menggunakan APD pada saat bekerja		
2	Menjalankan peralatan atau mesin kerja dengan kecepatan yang tidak sesuai prosedur		
3	Tidak melakukan pengamanan, seperti mematikan peralatan atau mesin kerja yang tidak digunakan		
4	Pekerja memberikan peralatan kerja pada pekerja dengan melempar		
5	Menggunakan peralatan kerja yang rusak		
6	Menggunakan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya		
7	Tidak menggunakan alat pelindung diri secara lengkap		
8	Bekerja dengan kecepatan membahayakan		
9	Posisi tubuh yang salah saat bekerja		
10	Bersenda gurau berlebihan (mengagetkan rekan kerja, berteriak, iseng atau jahil terhadap rekan kerja, dan lain-lain)		

C. PENGETAHUAN

Keterangan					
STS = Sangat Tidak Setuju					
TS = Tidak Setuju					
S = Setuju					
SS = Sangat Setuju					
Berilah tanda ceklist pada jawaban yang benar !					
No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja hanya berasal dari lingkungan kerja yang tidak aman.				
2	Dengan mengikuti standar operasi prosedur dalam pelaksanaan kerja maka dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.				
3	Kebijakan K3 adalah pernyataan tertulis yang ditandatangani kepala perusahaan yang berisi visi, misi, komitmen dan tekad melaksanakan K3.				
4	Alat pelindung diri (APD) adalah alat keselamatan yang digunakan untuk meningkatkan kepercayaan diri pekerja.				
5	Tujuan dari K3 dalah untuk menciptakan tempat kerja yang tidak aman.				
6	Adanya pengawasan saat alat dan mesin sedang beroperasi untuk menghindari kecelakaan kerja.				
7	Diperlukan adanya pemeriksaan kesehatan pekerja awal secara berkalah setiap tahun.				

8	Adanya potensi bahaya dari setiap alat, bahan dan mesin yang digunakan pada saat bekerja sehingga harus waspada.				
9	Pekerja harus mengetahui arti setiap rambu-rambu keselamatan yang dipasang ditempat kerja.				
10	Poster-poster K3 dan rambu-rambu K3 (safety sign) dilingkungan kerja membantu meningkatkan pekerja untuk bekerja secara aman				

E. Sikap Kerja

Keterangan					
STS = Sangat Tidak Setuju					
TS = Tidak Setuju					
S = Setuju					
SS = Sangat Setuju					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Bekerja sesuai dengan SOP dapat mencegah terjadinya perilaku tidak aman saat bekerja				
2	Adanya potensi bahaya dari setiap alat, bahan dan mesin yang digunakan pada saat bekerja sehingga harus waspada				
3	Prosedur penggunaan peralatan kerja membantu saya dalam melakukan pekerjaan				
4	Pekerja harus mengetahui makna dari setiap rambu-rambu keselamatan yang dipasang ditempat kerja				
5	Poster-poster K3 dan rambu-rambu K3 (safety sign) di lingkungan kerja membantu mengingatkan pekerja untuk bekerja secara aman				
6	Penggunaan APD pada saat bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja				
7	Near miss atau hampir celaka merupakan hal yang wajib dilaporkan kepada atasan				
8	Cara pelaporan jika ada peralatan dan bahan yang rusak/tidak sesuai memudahkan proses bekerja				

Lampiran 3 uji validitas

A. Tabel R-hitung

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

	Sig. (2-tailed)	,464	,280	,173	,280	,567		,328	,389	,216	,173	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
US7	Pearson Correlation	,397*	,174	,287	,174	,126	,159	1	,000	,000	,134	,473**
	Sig. (2-tailed)	,011	,283	,073	,283	,439	,328		1,000	1,000	,410	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
US8	Pearson Correlation	-,025	,099	,051	,263	,458**	,140	,000	1	,408**	,303	,534**
	Sig. (2-tailed)	,878	,545	,757	,101	,003	,389	1,000		,009	,057	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
US9	Pearson Correlation	,245	-,161	,227	,107	,102	,200	,000	,408**	1	,021	,481**
	Sig. (2-tailed)	,127	,320	,159	,509	,531	,216	1,000	,009		,899	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
US10	Pearson Correlation	-,008	-,003	-,023	,130	,287	,220	,134	,303	,021	1	,426**
	Sig. (2-tailed)	,963	,984	,888	,425	,073	,173	,410	,057	,899		,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,591**	,367*	,476**	,496**	,622**	,492**	,473**	,534**	,481**	,426**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,002	,001	,000	,001	,002	,000	,002	,006	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TAH U5	Pearson Correlation	,524**	,541**	,417**	,359*	1	,366*	,319*	,209	,298	,250	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,007	,023		,020	,045	,196	,062	,120	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TAH U6	Pearson Correlation	,275	,547**	,466**	,316*	,366*	1	,430**	,426**	,465**	,426**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000	,002	,047	,020		,006	,006	,002	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TAH U7	Pearson Correlation	,477**	,547**	,426**	,327*	,319*	,430**	1	,466**	,285	,442**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,006	,040	,045	,006		,002	,075	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TAH U8	Pearson Correlation	,389*	,448**	,632**	,460**	,209	,426**	,466**	1	,568**	,530**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,013	,004	,000	,003	,196	,006	,002		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TAH U9	Pearson Correlation	,199	,392*	,816**	,356*	,298	,465**	,285	,568**	1	,350**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,219	,012	,000	,024	,062	,002	,075	,000		,027	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TAH U10	Pearson Correlation	,357*	,474**	,470**	,339*	,250	,426**	,442**	,530**	,350*	1	,657**
	Sig. (2-tailed)	,024	,002	,002	,033	,120	,006	,004	,000	,027		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,693**	,787**	,782**	,616**	,642**	,676**	,686**	,720**	,654**	,657*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	,340	,187	,010	,023	,007		,004	,094	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Sikap 7	Pearson Correlation	,201	,267	,548*	,337*	,082	,441*	1	,522*	,705**
	Sig. (2-tailed)	,214	,096	,000	,033	,615	,004		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Sikap 8	Pearson Correlation	,000	,159	,145	-,089	,118	,268	,522*	1	,423**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,328	,374	,583	,469	,094	,001		,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,478*	,604*	,760*	,589*	,533*	,677*	,705*	,423*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji reliabilitas

A. Reliabilitas Kuesioner *Unsafe action*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,641	,662	10

B. Reliabilitas Kuesioner pengetahuan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,866	,880	10

C. Reliabilitas Kuesioner Sikap

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,743	,741	8

Lampiran 5 Master data

No	Nama Responden	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Status Karyawan	Pendidikan Terakhir	Tahun Mulai Bekerja	Masa Kerja (Tahun)	Pengetahuan	Sikap	Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action)
1	R 1	42	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	12/12/2019	5	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
2	R 2	39	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/03/2021	4	Baik	Positif	Tidak aman
3	R 3	40	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Sederajat	15/05/2018	7	Kurang baik	Negatif	Aman
4	R 4	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/08/2017	7	Cukup baik	Positif	Aman
5	R 5	37	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/07/2022	2	Baik	Positif	Tidak aman
6	R 6	39	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Sederajat	15/11/2018	6	Cukup baik	Positif	Aman
7	R 7	40	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/03/2019	6	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
8	R 8	38	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	12/04/2018	7	Cukup baik	Negatif	Aman
9	R 9	43	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Sederajat	15/02/2017	8	Baik	Positif	Tidak aman

10	R 10	38	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/12/2022	2	Cukup baik	Positif	Aman
11	R 11	42	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/07/2017	7	Cukup baik	Positif	Aman
12	R 12	36	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/10/2022	2	Cukup baik	Negatif	Aman
13	R 13	46	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/06/2023	1	Cukup baik	Positif	Aman
14	R 14	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/12/2020	4	Cukup baik	Positif	Aman
15	R 15	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/08/2021	3	Cukup baik	Positif	Tidak aman
16	R 16	40	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/06/2017	7	Cukup baik	Positif	Aman
17	R 17	45	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/11/2017	7	Cukup baik	Positif	Tidak aman
18	R 18	22	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/12/2023	1	Cukup baik	Negatif	Aman
19	R 19	38	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/05/2021	4	Baik	Positif	Tidak aman
20	R 20	24	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/02/2022	3	Cukup baik	Negatif	Tidak aman
21	R 21	45	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/12/2017	7	Baik	Positif	Aman

22	R 22	38	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/08/2022	2	Baik	Positif	Aman
23	R 23	42	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/04/2020	5	Cukup baik	Positif	Aman
24	R 24	28	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/01/2023	2	Baik	Positif	Aman
25	R 25	35	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SMP/Sederajat	15/07/2017	7	Baik	Positif	Tidak aman
26	R 26	38	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/02/2018	7	Baik	Positif	Aman
27	R 27	34	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/10/2020	4	Baik	Positif	Tidak aman
28	R 28	38	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/07/2022	2	Cukup baik	Positif	Aman
29	R 29	22	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SMP/Sederajat	15/01/2023	2	Cukup baik	Positif	Tidak aman
30	R 30	39	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/04/2016	9	Cukup baik	Positif	Aman
31	R 31	45	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/02/2016	9	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
32	R 32	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/03/2020	5	Cukup baik	Positif	Tidak aman
33	R 33	48	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/02/2019	6	Kurang baik	Positif	Tidak aman

34	R 34	50	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/11/2021	3	Baik	Positif	Aman
35	R 35	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/02/2017	8	Baik	Negatif	Aman
36	R 36	50	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/03/2020	5	Cukup baik	Negatif	Tidak aman
37	R 37	53	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SD/Sederajat	15/04/2016	9	Kurang baik	Positif	Tidak aman
38	R 38	51	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/07/2016	8	Cukup baik	Positif	Tidak aman
39	R 39	40	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/12/2024	0	Cukup baik	Positif	Aman
40	R 40	48	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/03/2016	9	Cukup baik	Positif	Aman
41	R 41	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/07/2020	4	Cukup baik	Negatif	Tidak aman
42	R 42	47	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SD/Sederajat	15/07/2017	7	Kurang baik	Positif	Tidak aman
43	R 43	45	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/03/2018	7	Kurang baik	Positif	Tidak aman
44	R 44	25	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Sederajat	15/08/2022	2	Cukup baik	Positif	Tidak aman
45	R 45	37	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Sederajat	15/05/2020	5	Cukup baik	Positif	Aman

46	R 46	55	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/05/2015	10	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
47	R 47	28	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/02/2019	6	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
48	R 48	57	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/09/2016	8	Cukup baik	Positif	Tidak aman
49	R 49	43	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/05/2019	6	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
50	R 50	45	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/10/2014	10	Cukup baik	Positif	Tidak aman
51	R 51	22	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SMK/SMA/Sederajat	15/03/2024	1	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
52	R 52	30	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/07/2023	1	Kurang baik	Positif	Tidak aman
53	R 53	36	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SMK/SMA/Sederajat	15/02/2022	3	Kurang baik	Negatif	Tidak aman
54	R 54	55	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/08/2017	7	Kurang baik	Positif	Tidak aman
55	R 55	34	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/03/2021	4	Kurang baik	Positif	Tidak aman
56	R 56	25	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Sederajat	15/06/2023	1	Cukup baik	Positif	Tidak aman
57	R 57	27	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SMK/SMA/Sederajat	15/06/2023	1	Cukup baik	Positif	Tidak aman

58	R 58	43	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/09/2019	5	Cukup baik	Positif	Tidak aman
59	R 59	39	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SMP/Sederajat	15/11/2021	3	Cukup baik	Positif	Tidak aman
60	R 60	27	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/09/2023	1	Cukup baik	Positif	Tidak aman
61	R 61	52	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/10/2018	6	Kurang baik	Positif	Tidak aman
62	R 62	28	Laki-laki	Karyawan waktu tentu	SMP/Sederajat	15/07/2023	1	Cukup baik	Positif	Tidak aman
63	R 63	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/02/2022	3	Cukup baik	Positif	Tidak aman
64	R 64	33	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/06/2020	4	Baik	Positif	Tidak aman
65	R 65	34	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/01/2020	5	Cukup baik	Positif	Tidak aman
66	R 66	48	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/09/2016	8	Cukup baik	Positif	Tidak aman
67	R 67	55	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMP/Sederajat	15/04/2018	7	Baik	Positif	Tidak aman
68	R 68	30	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/03/2019	6	Cukup baik	Positif	Tidak aman
69	R 69	25	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/02/2023	2	Cukup baik	Negatif	Tidak aman

70	R 70	40	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/06/2021	3	Cukup baik	Positif	Tidak aman
71	R 71	35	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/07/2020	4	Baik	Positif	Tidak aman
72	R 72	42	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/09/2020	4	Cukup baik	Negatif	Tidak aman
73	R 73	39	Laki-laki	Karyawan Tetap	SD/Sederajat	15/11/2018	6	Baik	Positif	Tidak aman
74	R 74	37	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/11/2021	3	Baik	Negatif	Tidak aman
75	R 75	38	Laki-laki	Karyawan Tetap	SMK/SMA/Se derajat	15/06/2023	1	Baik	Positif	Tidak aman

Lampiran 6 Univariat

Kelompok usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-35 Tahun	27	36,0	36,0	36,0
	36-50 Tahun	41	54,7	54,7	90,7
	51-57 Tahun	7	9,3	9,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	75	100,0	100,0	100,0

Status karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan waktu tentu	9	12,0	12,0	12,0
	Karyawan tetap	66	88,0	88,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/Sederajat	14	18,7	18,7	18,7
	SMP/Sederajat	33	44,0	44,0	62,7
	SMA/SMK/Sederajat	28	37,3	37,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Masih kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 Tahun	19	25,3	25,3	25,3
	>3 Tahun	56	74,7	74,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	17	22,7	22,7	22,7
	Cukup baik	40	53,3	53,3	76,0
	Baik	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negatif	19	25,3	25,3	25,3
	Positif	56	74,7	74,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

tindakan tidak aman (unsafe action)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak aman	52	69,3	69,3	69,3
	Aman	23	30,7	30,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Lampiran 7 Bivariat

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Masa Kerja * Unasfe Action	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
Pengetahuan * Unasfe Action	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
Sikap * Unasfe Action	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Masa Kerja * Unasfe Action

Crosstab

			Unasfe Action		Total
			Tidak Aman	Aman	
Masa Kerja	Belum memahami pekerjaan seutunya (<3)	Count	11	8	19
		Expected Count	13,2	5,8	19,0
	Suda memahami pekerjaan seutunya (>3)	Count	41	15	56
		Expected Count	38,8	17,2	56,0
Total		Count	52	23	75
		Expected Count	52,0	23,0	75,0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,566 ^a	1	,211		
Continuity Correction ^b	,928	1	,335		
Likelihood Ratio	1,512	1	,219		
Fisher's Exact Test				,254	,167
Linear-by-Linear Association	1,545	1	,214		
N of Valid Cases	75				

Pengetahuan * Unasfe Action

Crosstab

			Unasfe Action		Total
			Tidak Aman	Aman	
Pengetahuan Pengetahuan kurang baik	Count	16	1	17	
	Expected Count	11,8	5,2	17,0	
Pengetahuan cukup baik	Count	24	16	40	
	Expected Count	27,7	12,3	40,0	
Pengetahuan baik	Count	12	6	18	

	Expected Count	12,5	5,5	18,0
Total	Count	52	23	75
	Expected Count	52,0	23,0	75,0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,610 ^a	2	,037
Likelihood Ratio	8,099	2	,017
Linear-by-Linear Association	2,922	1	,087
N of Valid Cases	75		

Sikap * Unasfe Action

Crosstab

		Unasfe Action		Total
		Tidak Aman	Aman	
Sikap Positif	Count	37	19	56
	Expected Count	38,8	17,2	56,0
Negatif	Count	15	4	19
	Expected Count	13,2	5,8	19,0

Total	Count	52	23	75
	Expected Count	52,0	23,0	75,0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,106 ^a	1	,293		
Continuity Correction ^b	,583	1	,445		
Likelihood Ratio	1,162	1	,281		
Fisher's Exact Test				,393	,225
Linear-by-Linear Association	1,091	1	,296		
N of Valid Cases	75				

Lampiran 8 Dokumentasi





