

**PENGARUH HUKUMAN DAN KEBUTUHAN RASA AMAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PENGGUNAAN ALAT PERLINDUNGAN DIRI (APD)
PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. RMX DI KOTA BALIKPAPAN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Disusun Oleh:

RIZKA WAHYU HERWIANTO

NIM. 1502105065

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2021

**PENGARUH HUKUMAN DAN KEBUTUHAN RASA AMAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PENGGUNAAN ALAT PERLINDUNGAN DIRI (APD)
PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. RMX DI KOTA BALIKPAPAN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Disusun Oleh:

RIZKA WAHYU HERWIANTO

NIM. 1502105065

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Hukuman dan Kebutuhan Rasa Aman terhadap
Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri (APD) Pada
Karyawan Produksi PT. RMX Di Kota Balikpapan.

Nama : Rizka Wahyu Herwianto

NIM : 1502105065

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi.,M.Si. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi.,Psikolog
NIP. 19800513 200801 1 013 NIP. 19910814 201903 2 029

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rizka Wahyu Herwianto

NIM 1502105065

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Hukuman dan Kebutuhan Rasa Aman Terhadap Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri (APD) Pada Karyawan Produksi PT. RMX Di Kota Balikpapan”** Adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 30 Maret 2022

Yang menyatakan,

Rizka Wahyu Herwianto

NIM. 1502105065

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang”

Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

“Ibuku tercinta, yang tangguh meskipun seorang diri, membesarkan dan menyekolahkanku hingga tahap ini”

“Dosen Pembimbingku, Ibu Lisda, Pak Ali dan Ibu Dian yang dengan ikhlas membagikan ilmu bermanfaatnya, juga dengan sabar memberi masukan dan arahan”

“Teman – teman terdekatku, Eric, Lina dan Riyan yang senantiasa mengingatkan dan dengan ringan mengulurkan bantuannya kepadaku”

“Serta semua teman teman Psikologi B 2015, yang telah turut memberi cerita dalam paragraf kehidupan perkuliahanku”.

HALAMAN MOTTO

“Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan saling menasihati supaya menaati kebenaran dan saling menasihati supaya menetapi kesabaran”
(QS. Al’ Ashr)

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”
(QS. Al Insyirah)

“The only way to achieve the impossible is to believe that it is possible”
(Alice: Through the Looking Glass)

“Success doesn’t come for free”
(Coco)

**PENGARUH HUKUMAN DAN KEBUTUHAN RASA AMAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PENGGUNAAN ALAT PERLINDUNGAN DIRI PADA
KARYAWAN PT. RMX DI KOTA BALIKPAPAN**

Rizka Wahyu Herwianto
NIM. 1502105065

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

ABSTRAK

Kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor karakteristik pekerja, seperti kurang kemampuan/ pelatihan, rekrutmen pekerja yang tidak benar, kelelahan akibat jam kerja yang berlebih, serta minimnya pengawasan terhadap pekerja. Kedisiplinan memiliki peran penting terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada setiap tugasnya dalam bekerja. Adapun usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk menekan angka kecelakaan kerja adalah dengan menerapkan hukuman secara betingkat, dan peningkatan akan kebutuhan rasa aman dengan edukasi dini serta konsistensi dalam pemberian hukuman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan APD pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 60 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala kedisiplinan penggunaan APD, hukuman dan kebutuhan rasa aman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh signifikan hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan nilai F hitung = 31.585 > F tabel 3.16, $R^2 = 0.526$ dan $p = 0.000$; (2) ada pengaruh signifikan hukuman terhadap kedisiplinan penggunaan APD dengan koefisien beta (β) = 0.667, serta nilai t hitung = 7.406 > t tabel = 1.672 dan nilai $p = 0.000$; (3) ada pengaruh signifikan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan APD dengan koefisien beta (β) = 0.224, serta nilai t hitung = 2.449 > t tabel = 1.672 dan nilai $p = 0.017$.

Kata Kunci: kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri, hukuman, kebutuhan rasa aman

**THE IMPACT OF PUNISHMENT AND THE NEED FOR SAFETY ON
PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT DISCIPLINE OF RMX
EMPLOYEE IN BALIKPAPAN**

Rizka Wahyu Herwianto
NIM. 1502105065

*Departement of Psychology, Faculty of Social and Poitical Sciences,
Mulawarman University*

ABSTRACT

Work accidents are caused by worker characteristics, such as lack of ability/training, improper recruitment of workers, fatigue due to excessive working hours, and lack of supervision of workers. Discipline has an important role in the safety and health of employees in each of their duties at work. The efforts that can be made to reduce the number of work accidents are to apply punishment in stages, and to increase the need for a sense of security with early education and consistency in punishment.

The purpose of this study is to determine the effect of punishment and the need for safety on the discipline of using PPE for employees of PT. RMX in Balikpapan City. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 60 employees who were selected using a total sampling technique. The data collection method used is the disciplinary scale of the use of PPE, punishment and the need for a sense of security.

The results of this study indicate that: (1) there is a significant effect of punishment and the need for safety on the discipline of using PPE with a significance value of F arithmetic = 31.585 > F table 3.16 , R^2 = 0.526 and p = 0.000 ; (2) there is a significant effect of punishment on the discipline of using PPE with a beta coefficient (β) = 0.667, and a t count = 7.406 > t table = 1.672 and a p value = 0.000; (3) there is a significant effect of the need for safety on the discipline of using PPE with a beta coefficient (β) = 0.224, and a t count = 2.449 > t table = 1.672 and a p value = 0.017.

Keywords: personal protective equipment dicipline, punishment, need for safety.

RIWAYAT HIDUP



Rizka Wahyu Herwianto atau yang biasa adikenal sebagai Ica adalah penulis skripsi ini. Penulis dilahirkan pada tanggal 03 Juli 1997 di Kota Malang, Jawa Timur sebagai anak pertama dari pasangan Alm. Bapak Hari Budi Herwianto dan Ibu Sri Wahyuni.

Pendidikan yang ditempuh penulis dimulai dari SDN 006 Balikpapan Timur (lulus tahun 2009), kemudian melanjutkan ke SMPN 8 Balikpapan Timur (lulus tahun 2012), kemudian melanjutkan ke SMAN 7 Balikpapan Timur (lulus tahun 2015), kemudian melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri Universitas Mulawarman dengan jurusan Psikologi dengan masa kuliah 6.5 tahun (15 Semester) dan meraih gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

Sebagai aplikasi dalam rangka melaksanakan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi, maka pada bulan Juli sampai Agustus 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan **Margasari**, Balikpapan, Kalimantan Timur.

Akhir kata penulis selalu mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul Pengaruh Hukuman, dan Kebutuhan Rasa Aman terhadap Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri pada Karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘aalamin.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas anugrah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan APD pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan” ini, dengan baik.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi, penulis telah mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa syukur atas selesainya penulisan ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si., selaku Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda
2. Dr. H. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Lisda Sofia, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman, terima kasih telah membantu mempermudah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi., M.si, selaku Dosen Pembimbing I yang selama ini dengan penuh kesungguhan meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.
5. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II yang juga dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan saran dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Muhammad Fikry, B.BA., M.BA., selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penulisan ini.
7. Rusi Zulistiawan, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Penguji II yang telah menguji dan memberikan sara guna kesempurnaan penulisan ini.
8. Lisda Sofia, M.Psi., Psikolog, selaku dosen penasehat akademik yang telah memperlakukan penulis dengan baik dan senantiasa memberikan motivasi kepada penulis pada setiap pertemuan.
9. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membagi ilmu dan pengalamannya kepada penulis.
10. Seluruh Staf Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membantu dalam hal administrasi akademik.
11. Seluruh karyawan dan HRD Division PT. RMX Balikpapan yang telah mambantu dalam pengerjaan penelitian ini.
12. Kepada teman-teman semua, Riyan, Lina, Eric, dan teman-teman semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu mendukung, memberikan saran, bantuan dan motivasi.

13. Seluruh rekan-rekan Psikologi, khususnya Angkatan 2015 di Universitas Mulawarman Samarinda.

Demikianlah, semoga bantuan dan doa yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf apabila dalam penelisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan.

Samarinda, 22 Maret 2022

Penulis

Rizka Wahyu Herwianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO HIDUP.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri	15
1. Definisi Penggunaan Alat Perlindungan Diri	15
2. Aspek-aspek Penggunaan Alat Perlindungan Diri.....	17
3. Faktor-faktor Penggunaan Alat Perlindungan Diri	18
B. Hukuman	20
1. Definisi Hukuman	20
2. Aspek-aspek Hukuman	21
3. Pelaksanaan Hukuman	22
C. Kebutuhan Rasa Aman.....	23
1. Definisi Kebutuhan Rasa Aman.....	23
2. Aspek-aspek Kebutuhan Rasa Aman.....	25
3. Faktor Kebutuhan Rasa Aman	25
D. Kerangka Berfikir	26
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Variabel Penelitian	33
C. Definisi Konsepsional	33
1. Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri	33
2. Hukuman.....	34
3. Kebutuhan Rasa Aman	34
D. Definisi Operasional	34
1. Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri	34

2. Hukuman.....	35
3. Kebutuhan Rasa Aman	35
E. Populasi dan Sample	35
1. Populasi.....	35
2. Sample.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	36
1. Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri	37
2. Skala Hukuman	38
3. Skala Kebutuhan Rasa Aman.....	39
G. Validitas dan Reliabilitas	39
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	40
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
1. Skala Kedisiplinan Pnggunaan Alat Perlindungan Diri.....	41
2. Skala Hukuman	43
3. Skala Kebutuhan Rasa Aman.....	44
I. Teknik Analisa Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Lokasi Penelitian	47
2. Karakteristik Subjek Penelitian.....	48
3. Hasil Uji Deskriptif.....	50
4. Hasil Uji Asumsi: Normalitas	53
5. Hasil Uji Asumsi: Linearitas.....	56
6. Hasil Uji Asumsi: Multikolinearitas	57
7. Hasil Uji Asumsi: Homoskedastisitas.....	58
8. Hasil Uji Asumsi: Autokorelasi	59
9. Hasil Uji Hipotesis: Analisis Regresi Model Penuh	60
10. Hasil Uji Hipotesis: Analisis Regresi Model Bertahap.....	60
11. Hasil Uji Hipotesis Tambahan	61
B. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP.....	78
A. Simpulan	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN PENELITIAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri.....	38
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Hukuman	39
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Kebutuhan Rasa Aman	39
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri .	41
Tabel 5. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat perlindungan Diri	42
Tabel 6. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat perlindungan Diri	42
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Hukuman	43
Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Hukuman.....	43
Tabel 9. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Hukuman	44
Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Kebutuhan Rasa Aman.....	44
Tabel 11. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kebutuhan Rasa Aman .	45
Tabel 12. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Kebutuhan Rasa Aman .	45
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	49
Tabel 16. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik.....	50
Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri	51
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Hukuman.....	52
Tabel 19. Kategorisasi Skor Skala Kebutuhan Rasa Aman	52
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 21. Hasil Uji Linearitas	56
Tabel 22. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 23. Hasil Uji Homoskedasitas	58
Tabel 24. Hasil Uji Autokorelasi	59
Tabel 25. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh	60
Tabel 26. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap	60
Tabel 27. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Tergantung	61
Tabel 28. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Waktu Kerja (Y_1)	62
Tabel 29. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Perbuatan Tingkah Laku (Y_2).....	63
Tabel 30. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Ketertiban Dalam Menjalankan Tugas (Y_3)	64
Tabel 31. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Rencana Harian (Y_4).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Ilustrasi Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 2. Q-Q Plot Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri.....	54
Gambar 3. Q-Q Plot Hukuman.....	54
Gambar 4. Q-Q Plot Kebutuhan Rasa Aman	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blue Print</i> Skala Kedisiplinan Alat Perlindungan Diri.....	84
Lampiran 2. <i>Blue Print</i> Skala Hukuman	88
Lampiran 3. <i>Blue Print</i> Skala Kebutuhan Rasa Aman.....	90
Lampiran 4. Sebaran Kuisisioner.....	92
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	99
Lampiran 6. Hasil Uji SPSS	111
Lampiran 7. Data Kesepakatan Kerja	119
Lampiran 8. Dokumentasi Kecelakaan Kerja	123
Lampiran 9. Form Surat Pernyataan Kesanggupan Mengikuti Aturan K3	124
Lampiran 10. Dokumentasi KetidapatuhanKaryawan Mengguakan Alat Perlindungan Diri	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman yang super cepat ini semua perusahaan mengupayakan segala cara agar perusahaannya tidak tertinggal dalam segi apapun, baik dalam hal teknologi produksi, peningkatan kualitas, teknik pemasaran maupun sumber daya manusia demi meningkatnya kinerja organisasi seperti pada perkembangan teknologi, kepemimpinan, maupun inovasi (Prabawa & Rizan, 2015). Dengan memahami dan menggunakan teknologi terbaru diharapkan setiap perusahaan bisa berkembang lebih pesat dari sebelumnya.

Peningkatan – peningkatan seperti di atas kerap kali dilakukan oleh semua perusahaan, namun tidak bisa dipungkiri bahwa peningkatan dan pengembangan teknologi sudah semestinya dibarengi dengan meningkatnya kemampuan dari sumber daya manusia yang ada. Seperti halnya pemaparan Rachmawati (2008) bahwa perkembangan sektor industri yang pesat ditandai dengan penerapan teknologi canggih, penerapan ini di satu pihak akan memacu perkembangan ekonomi, akan tetapi di pihak lain bila tidak ditangani secara terencana dan terpadu akan dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja bahkan meningkatkan pengangguran.

Sehingga setiap perusahaan haruslah meningkatkan kemampuan dari karyawannya agar membawa keuntungan bagi perusahaan tanpa menimbulkan kecelakaan maupun penyakit kerja. Karena setiap perusahaan mengupayakan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien (Rivai, 2013) maka pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia juga sangat penting untuk dilakukan karena apabila peningkatan yang dilakukan mengalami ketimpangan maka akan menghasilkan masalah baru bagi perusahaan, salah satunya adalah dapat menimbulkan kecelakaan.

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, apalagi dalam bentuk perencanaan. Kecelakaan tidak diharapkan oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat (Sulhinayatillah, 2017). Sumber bahaya di tempat kerja dapat berupa bahaya fisik, bahaya kimia, bahaya biologis, bahaya psikologis, bahaya ergonomis serta tindakan manusia itu sendiri, yang mana hal tersebut merupakan penyebab terjadinya penyakit akibat kerja (Kuswana, 2015).

Terjadinya kecelakaan kerja juga disebabkan oleh faktor karakteristik pekerja, seperti kurang kemampuan/pelatihan, rekrutmen pekerja yang tidak benar, kelelahan akibat jam kerja yang berlebih, serta minimnya pengawasan terhadap pekerja (Notoatmodjo, 2003). Kedisiplinan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam setiap tugasnya dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2005),

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu pemikiran serta usaha untuk menanggung keutuhan serta kesempurnaan jasmani ataupun rohani tenaga kerja.

Mengingat begitu pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), untuk mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 juga harus ditanamkan pada diri karyawan, dengan diadakannya pelatihan serta pembinaan secara rutin yang bisa di lakukan melalui *Safety Talk* rutin, agar karyawan lebih menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi diri karyawan sendiri maupun bagi perusahaan. Apabila terjadi banyak kecelakaan kerja, absensi akan meningkat, produksi menurun dan biaya untuk pengobatan akan semakin besar. Hal ini akan merugikan untuk karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan.

Menurut perkiraan terbaru yang dikeluarkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO, 2018), 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3 persen) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7 persen) dikarenakan kecelakaan kerja.

Wilayah Kalimantan sendiri tercatat 5.395 kasus yang terjadi di tahun 2017. Dimana terdapat 206 kejadian fatal yang berakibat kematian, dan 5.198 kasus kecelakaan kerja yang tidak berakibat kematian hal tersebut tentu saja membawa dampak tersendiri bagi eksternal perusahaan maupun internal. Aswadi (2012) menyatakan bahwa setiap kecelakaan kerja tidak hanya sebatas pada insiden yang menyangkut luka-luka saja, tetapi juga mengakibatkan kerugian fisik dan material.

Hal ini juga terjadi di PT. RMX, yang bergerak dibidang konstruksi bangunan yakni sebagai *supplier* beton mentah dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang memulai usaha produksi beton di Kalimantan Timur. Hingga saat ini PT. RMX mensuplai berbagai macam kebutuhan beton seperti pembangunan rumah, gudang, kantor, lokakarya, pusat perbelanjaan, stadion, gedung tinggi, kilang minyak dan lain sebagainya. Pekerjaan yang di lakukan di PT. RMX merupakan pekerjaan berat dimana terdapat berbagai macam bahaya bisa terjadi di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi terkait mengenai data kecelakaan kerja pada PT. RMX, diperoleh informasi bahwa beberapa kecelakaan kerja tidak didokumentasikan secara tertulis (tidak di buatkan berita acara), diantaranya seperti kecelakaan kerja kecil beberapa kali karyawan terluka tangannya dikarenakan mengangkat sample beton tanpa menggunakan sarung tangan, dimana sebenarnya sarung tangan sudah disediakan oleh perusahaan. Beberapa orang pernah menginjak paku di area kerja karena tidak menggunakan sepatu safety. Hingga kecelakaan yang termasuk tingkat berat karena sampai harus di bawa ke rumah sakit, yakni ketika seorang pekerja lab sedang mengerjakan sebuah sample dimana menggunakan air keras atau *chemichal* untuk menguji sebuah sample beton, dan air tersebut terciprat ke mata, hingga menimbulkan cedera pada mata orang tersebut.

Usaha – usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengendalikan kecelakaan kerja menurut Permenaker No. O8/VIII/2010, pada pasal 3, pasal 4 dan pasal 5. Sehingga karyawan memiliki kewajiban untuk disiplin mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataan yang terjadi dilapangan, masih banyak

karyawan yang melanggar aturan tersebut, pada pasal 3 ayat 1 tentang jenis-jenis alat perlindungan diri. Selanjutnya pada pasal 4 ayat 1, poin A, C, K dan L, tentang area wajib menggunakan alat perlindungan diri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. RMX yaitu AS dan AM yang dilakukan pada tanggal 5 Maret 2019. AS yang merupakan seorang karyawan bagian lab yakni salah satu pihak yang dikenai sistem kedisiplinan, menyatakan bahwa bahaya yang bisa mengancam keselamatan di lingkungan kerjanya terbagi menjadi dua yakni dalam jangka waktu dekat dan dalam jangka waktu yang lama. Jangka waktu dekat seperti halnya ketika mengolah beton, karena beton sendiri bersifat panas ketika mengenai anggota tubuh dan sudah terdapat peringatan bahwa bila terkena tangan harus segera di cuci, beton bisa mengenai tangan apabila tidak mengenakan alat perlindungan diri jenis sarung tangan yang sudah disediakan oleh perusahaan, selain itu terdapat *sample* beton yang harus beberapa kali dipindahkan, *sample* beton sendiri memiliki berat sekitar 33 kg dan apabila jatuh mengenai kaki maka akan fatal dampaknya sehingga diwajibkanlah karyawan mengenakan sepatu *safety*.

Apabila untuk bahaya dengan dampak langsung seperti di atas karyawan biasanya menaati untuk mengenakan alat perlindungan diri, namun untuk dampak jangka panjang AS menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak menaati menggunakan alat perlindungan diri. Hal ini seperti bahaya debu yang memang dampaknya tidak langsung terasa melainkan dalam jangka panjang akan dapat

menimbulkan masalah kesehatan kerja, dimana seorang karyawan bisa mengalami gangguan pernafasan atau gangguan pada mata.

Hal ini sejalan dengan jurnal yang ditulis oleh Salawati, (2017), yang menjelaskan bahwa debu silika dapat menyebabkan penyakit silicosis dimana penyakit tersebut disebabkan oleh debu silika yang dihirup dalam jangka waktu yang lama yakni antara 10-30 tahun. Debu silika atau SiO_2 sendiri merupakan salah satu zat yang terdapat pada semen, dan pasir. Selain itu salah satu zat yang terkandung dalam semen adalah CaO atau *Kalsiumoksida*. Zat ini juga memiliki dampak yang kurang baik bagi kesehatan yakni Jika terkena mata, zat ini bisa mengakibatkan kerusakan kornea atau kebutaan. Jika kontak dengan kulit, zat ini dapat menghasilkan peradangan dan blistering. Jika terhirup debunya, zat ini dapat menyebabkan kerusakan paru-paru, tersedak, pingsan, atau kematian. Sehingga sangat penting bagi karyawan untuk mengusahakan perlindungan diri dengan menggunakan masker dan kacamata saat bekerja.

Dalam hal ini karyawan masih sering lalai dalam menggunakan alat perlindungan diri jenis helm, sepatu, kaca mata dan masker. Meskipun sebenarnya alat perlindungan tersebut sudah disediakan oleh perusahaan, ketika ditanyai mengenai alasan tidak menggunakan biasanya karyawan lain menyatakan bahwa mereka lupa untuk membawanya ke area kerja.

AS sendiri mendefinisikan kedisiplinan menggunakan alat perlindungan diri merupakan kesadaran diri yang berbeda beda setiap orangnya dimana ada yang bisa langsung mengikuti aturan baru untuk menggunakan alat perlindungan diri lengkap,

namun ada juga karyawan yang memang memiliki kesadaran dan bisa langsung mengikuti peraturan untuk menggunakan alat perlindungan diri. Sedangkan AM menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan sebuah perilaku dari karyawan yang mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kedisiplinan sendiri merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut menurut (Fahmi, 2016). Sedangkan alat perlindungan diri menurut Permenaker No. O8/VIII/2010 merupakan suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Sehingga bisa dikatakan kedisiplinan penggunaan alat perlindungan merupakan sebuah sikap dimana karyawan mematuhi dan menaati aturan yang ditetapkan perusahaan untuk menggunakan alat yang melindungi sebagian atau seluruh bagian tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.

AM menyatakan bahwa meskipun sebenarnya disiplin dalam menggunakan alat perlindungan diri bertujuan baik bagi diri karyawan sendiri, tetapi masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa beberapa karyawan masih awam mengenai program K3, bahkan beberapa merasa perusahaan menyusahkan mereka dengan adanya program K3. Hal ini juga masih terjadi meskipun sudah terdapat peraturan beserta konsekuensi yang diberikan, yang sudah disampaikan ketika awal masuk bekerja, yakni pada penandatanganan kontrak.

Tindakan – tindakan indisipliner mengenai penggunaan alat perlindungan diri perlu ditindak lanjuti oleh perusahaan dengan sebagaimana mestinya. Salah satu langkah yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan hukuman kepada karyawan yang melanggar. Sianipar (2017) mengemukakan bahwa sanksi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karena dengan adanya hukuman akan membuat karyawan tentunya semakin disiplin dengan adanya sanksi hukuman membuat karyawan yang bekerja semakin taat terhadap aturan dan karyawan tidak ada yang keberatan.

Handoko (2008) mengemukakan bahwa dalam kedisiplinan terdapat tiga aspek diantaranya adalah kedisiplinan preventif, korektif dan progressif. Kedisiplinan preventif merupakan pemberlakuan aturan – aturan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan, disiplin korektif adalah pemberlakuan hukuman bagi pelaku pelanggaran agar tidak terjadi kembali, sedangkan disiplin progressif merupakan penerapan hukuman yang lebih berat pada pelaku pelanggaran yang sudah berulang. Hal ini bertolak belakang dengan yang terjadi di PT. RMX, dimana sudah dijalankan disiplin preventif dan disiplin korektif, masih saja banyak karyawan yang tidak menaati rambu keselamatan kerja dan tidak lengkap menggunakan alat perlindungan diri.

Dalam pernyataannya, AM yang merupakan HRD PT. RMX dimana berposisi sebagai pemberi sistem, juga memaparkan bahwa sistem mengenai K3 di PT. RMX belum berjalan dengan baik, bahkan belum dilaksanakan dengan secara tepat. Hal tersebut terjadi karena divisi yang seharusnya menggerakkan berbagai kebijakan K3

baru saja dibentuk yakni sekitar satu minggu sebelum dilakukannya wawancara, dan baru akan dirintis penggerakkan K3 yang seharusnya sudah dilakukan sejak dahulu.

Sehingga tindakan – tindakan indisipliner belum bisa di minimalisir. Hal tersebut benar terjadi ketika peneliti melakukan wawancara dan observasi di lingkungan pekerjaan, dimana masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat perlindungan diri secara lengkap ketika memasuki lingkungan pekerjaan, dimana beberapa karyawan tampak tidak menggunakan helm, bahkan ada karyawan yang melepas seragam kerja, dan rata – rata karyawan tidak ada yang menggunakan kacamata dan masker.

Meskipun dalam SOP perusahaan sudah dicantumkan bahwasannya setiap karyawan wajib untuk memahami dengan baik tentang peraturan HSE beserta prosedur pelaksanaannya, dimana setiap kepala divisi diwajibkan untuk memberi contoh kepada karyawan lainnya baik dari segi berpakaian berperilaku dan sikap kerja. Dalam SOP juga di jelaskan bahwa setiap karyawan wajib melaporkan semua kecelakaan, anomaly dan sumber bahaya lainnya dan melakukan semua tindakan yang tepat untuk memperbaiki keadaan atau praktek yang tidak aman.

AM mendefinisikan sanksi sendiri sebagai alat untuk memberi efek jera pada karyawan yang melanggar aturan yang sudah di tetapkan, AM juga menjelaskan bahwa sanksi sendiri sangat efektif di tempatnya bekerja terlebih dibarengi dengan pemahaman – pemahaman yang dapat membuat karyawan yang melanggar menyadari fungsi dan tujuan peraturan tersebut di buat terutama pada peraturan

mengenakan alat perlindungan diri, bahwa hal tersebut sangat berguna bagi karyawan itu sendiri.

Sedangkan AS menyatakan bahwa hukuman atau sanksi itu merupakan sesuatu yang diperoleh karena melanggar atau tidak melaksanakan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dengan tujuan untuk mendisiplinkan perilaku tersebut agar tidak terulang dikemudian hari.

Hukuman sendiri merupakan sebuah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan. Hukuman juga merupakan perlakuan terhadap karyawan dalam rangka memberikan motivasi agar lebih baik dalam melaksanakan tugas yang di emban (Rivai, 2013). Sedang di PT. RMX belum terdapat hukuman yang nyata bagi para indisipliner sehingga masih banyak karyawan yang belum termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik – baiknya. Biasanya, hukuman merupakan sebuah bentuk pendisiplinan karyawan yang melanggar aturan dalam sebuah perusahaan, termasuk di dalamnya pelanggaran tidak menggunakan alat perlindungan diri ketika bekerja. *Hukuman* juga harus diberikan secara adil dan konsisten agar karyawan yang bekerja menghargai dan menerapkan peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Selain dari pemberian hukuman kepada karyawan agar disiplin dalam menggunakan alat perlindungan diri sebagai bentuk perlindungan kepada karyawan, bentuk perlindungan lain yang diberikan perusahaan biasanya berupa pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan, agar karyawan yang bekerja senantiasa

terpenuhi kebutuhan rasa amannya, bahwa terdapat jaminan yang diberikan apabila suatu saat mereka mengalami kecelakaan karena pekerjaan.

Menurut AS kebutuhan rasa aman sangat penting bagi diri seorang karyawan jadi terdapat rasa takut dalam dirinya dimana seorang karyawan memiliki pertimbangan mengenai apa yang harus dikenakan selama bekerja serta dampak dari melanggar itu sendiri dan kebutuhan itu yang menjaga karyawan untuk menjaga diri supaya tetap aman dari bencana di tempat kerja, dan juga rasa takut itu yang membuat karyawan disiplin karena tidak ada yang mau kena teguran, peringatan, bahkan sampai pemecatan, karena tujuan utamanya bekerja adalah mencari penghasilan untuk kehidupan. Sehingga kita akan melakukan upaya terbaik supaya bisa tetap bekerja dan tidak mengalami bahaya baik fisik maupun non fisik.

Kebutuhan akan rasa aman pada karyawan biasanya berupa rasa aman dalam mengambil keputusan – keputusan, aman dalam melaksanakan tugas, dan aman dalam arti tidak adanya tindakan dari atasan yang semena – mena (Anoraga, 2009). Selain itu kebutuhan rasa aman pada karyawan meliputi kebutuhan rasa aman secara fisik dan psikologis (Moekijat, 1999), dimana seorang karyawan ingin terhindar dari bahaya yang mengancam keselamatan tubuhnya dan keamanan dalam pekerjaannya, dalam artian karyawan bisa terus bekerja dan tidak mendapatkan perlakuan yang buruk dari rekan kerjanya.

Dengan begitu rasa aman merupakan tuntutan bagi sebuah perusahaan untuk menjamin keamanan dan kenyamanan karyawannya, karena kecelakaan kerja akan memengaruhi efisiensi waktu produksi, citra perusahaan, kerusakan property dan

psikologis karyawan sehingga dapat menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan, pekerja yang terpenuhi rasa amannya akan memiliki persepsi yang positif serta memiliki produktivitas lebih baik (Hapsari, Wahyuni, Widjasena, 2015).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desrianti (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pemberian punishment terhadap kedisiplinan, yaitu pemberian *punishment* pada pegawai sangatlah tepat sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yang sering melanggar atau tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bahkan negara. Pemberian hukuman terbagi menjadi tiga, yaitu pemberian hukuman disiplin ringan, berupa teguran lisan, teguran tertulis beserta pernyataan tidak puas secara tertulis. Kedua pemberian hukuman disiplin sedang, berupa penundaan kenaikan gaji dan pangkat, atau penurunan pangkat setingkat lebih rendah. Terakhir pemberian hukuman disiplin berat, berupa pembebasan dari jabatan dan pemberhentian tidak hormat.

Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel, yaitu pemberian *punishment* sebagai variabel bebas dan kedisiplinan sebagai variabel terikat, kemudian pada penelitian ini saya menambahkan satu variabel bebas, yaitu variabel kebutuhan rasa aman. Jadi penelitian ini menggunakan variabel hukuman dan kebutuhan rasa aman sebagai variabel bebas dan kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri sebagai variabel terikat. Selain itu terdapat perbedaan juga pada objek dan subjek penelitian. Dimana subjek pada penelitian sebelumnya adalah

seluruh karyawan yang telah berkerja minimal 1 tahun, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah karyawan lapangan bagian produksi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi secara langsung di PT. RMX, dan mendapatkan beberapa keterkaitan antara kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan hukuman, dan kebutuhan rasa aman, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Hukuman dan Kebutuhan Rasa Aman terhadap Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri” pada karyawan PT. RMX.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan produksi PT. RMX di Kota Balikpapan?
2. Apakah ada pengaruh hukuman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan produksi PT. RMX di Kota Balikpapan? dan
3. Apakah ada pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan produksi PT. RMX di Kota Balikpapan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan.
2. Mengetahui pengaruh hukuman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan.
3. Mengetahui pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Diharapkan bisa menjadi referensi teoritis dalam perihal kedisiplinan, alat perlindungan diri, hukuman, dan kebutuhan rasa aman.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi PT. RMX dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam penggunaan alat perlindungan diri.
- b. Agar dapat dijadikan referensi dalam bidang psikologi industri dan organisasi bagi peneliti selanjutnya khususnya pada kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri, hukuman, dan kebutuhan rasa aman.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

1. Definisi Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Disiplin berasal dari kata latin “*Discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, dari pengertian tersebut, arah dan tujuan disiplin sebenarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik formal maupun nonformal. (Martoyo, 2007). Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati - hatian, senda gurau, atau pencurian (Halimi, 2016) Kemudian Fahmi, (2016) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mendefinisikan kedisiplinan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Disiplin karyawan juga diartikan sebagai perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, (Sutrisno, 2009). Disamping itu, kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang

dapat dicapai. (Rivai, 2013). Sianipar (2017), juga mengemukakan bahwa Agar peraturan dapat dipatuhi oleh para karyawannya, maka pimpinan harus bersifat tegas dan bijaksana terhadap karyawannya agar dapat bersama-sama dalam mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik.

Kemudian Alat Perlindungan Diri (APD) merupakan seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka,2014). Selain itu Ramdan (2013) mengemukakan Alat pelindung diri secara umum merupakan sarana pengendalian yang digunakan untuk jangka pendek dan bersifat sementara, ketika suatu system pengendalian yang permanen belum dapat diimplementasikan.

Menurut Permenaker No. O8/VIII/2010, Alat pelindung diri (APD) adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Selain itu pada Permenaker No. O8/VIII/2010 juga dijelaskan bahwa setiap perusahaan atau pengusaha wajib memberikan APD berstandar SNI kepada buruh atau pekerja secara cuma – cuma, dan juga Pengusaha atau Pengurus wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan penggunaan APD merupakan sikap atau perilaku karyawan yang mengikuti prosedur dan aturan perusahaan untuk menggunakan atau mengenakan alat yang mempunyai

kemampuan untuk melindungi seseorang dari bahaya ketika berada di tempat kerja.

2. Aspek - aspek Kedisiplinan

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap karyawan, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka, adapun aspek disiplin kerja yang dikemukakannya adalah sebagai berikut:

a. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah di tentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan itu memerlukan waktu tertentu.

b. Perbuatan tingkah Laku

Perbuatan tingkah laku adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah di tetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

c. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas

Ketertiban dalam melaksanakan tugas adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.

d. Rencana Harian Tugas

Rencana harian tugas adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat empat aspek dalam kedisiplinan yakni penggunaan waktu kerja, dimana karyawan patuh dan disiplin terhadap aturan jam kerja yang berlaku di perusahaan baik jam masuk, jam istirahat jam pulang, maupun jam lembur, kemudian perbuatan tingkah laku yang dimaksudkan patuh terhadap perintah kerja yang telah di berikan, lalu ketertiban dalam melaksanakan tugas dimana karyawan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan pekerjaan, dan yang terakhir adalah rencana harian tugas dimana karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan langkah – langkah yang sudah di tentukan baik dari perusahaan maupun dari atasan.

3. Faktor-Faktor Kedisiplinan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Sianipar (2017), menjelaskan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan diantaranya adalah:

a. Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan, seperti halnya pemberian insentif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Faktor keteladanan manager dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin juga menjadi salah satu faktor penting untuk menciptakan kedisiplinan, karena karyawan akan menyesuaikan diri dengan sosok pimpinan di perusahaan.

c. Faktor ketegasan manager dalam mengambil keputusan

Adanya ketegasan yang konsisten dalam mengambil keputusan dan kesepakatan harus ada dasar komitmen yang perlu ditegakkan agar karyawan terus disiplin.

d. Perhatian kepada karyawan

Dengan adanya perhatian pada karyawan akan terjalin hubungan yang baik karena adanya transparansi dalam bekerja antar sesama rekan kerja dan selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawan dalam bekerja.

e. Sanksi Hukuman

Adanya hukuman akan membuat karyawan tentunya semakin disiplin karena akan membuat karyawan yang bekerja semakin taat terhadap aturan dan karyawan tidak ada yang keberatan.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa terapat lima faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan yakni pemberian kompensasi, keteladanan manager/atasan, ketegasan manager/atasan, perhatian kepada karyawan dan hukuman.

Disamping itu, Gomes (2003) juga mengemukakan bahwa seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaan biasanya dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Faktor Individual

Faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan - kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan.

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasional adalah faktor dari diri pegawai itu sendiri seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, promosi, kemungkinan perkembangan dan pekerjaan itu sendiri.

c. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri pegawai itu seperti gaji, kesejahteraan, teknik supervisi, administrasi dan kebijakan organisasi hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa factor individual juga mempengaruhi perilaku kerja seseorang semisal kebutuhan rasa aman yang mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, disamping itu factor organisasional yang berkaitan dengan hasil kerja seseorang dan factor ekstrinsik yang berkaitan dengan imbalan juga mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja.

B. Hukuman

1. Definisi Hukuman

Menurut Fahmi (2016), hukuman adalah sebuah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan. Hukuman juga diberikan dengan alasan yang jelas dan terlepas dari subjektifitas. Selain itu, Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa hukuman adalah “ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hukuman juga

merupakan perlakuan terhadap karyawan dalam rangka memberikan motivasi agar lebih baik dalam melaksanakan tugas yang di emban (Rivai, 2013).

Oleh sebab itu sanksi hukuman akan membuat karyawan tentunya semakin disiplin dengan adanya sanksi hukuman membuat karyawan yang bekerja semakin taat terhadap aturan dan karyawan tidak ada yang keberatan (Sianipar, 2017). Riani (2013) juga menjelaskan bahwa karyawan yang dengan ceroboh membiarkan rekan kerja berada dalam keadaan bahaya di tempat kerja bisa mendapat hukuman berupa pemberhentian kerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa hukuman merupakan suatu bentuk kegiatan pendisiplinan karyawan dan sebuah usaha untuk menjaga karyawan tetap menaati peraturan yang sudah dibentuk oleh perusahaan, dimana akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan, motivasi kerja hingga proforma kinerja dari karyawan.

2. Aspek - aspek Hukuman

Menurut Rivai (2013) aspek-aspek yang mempengaruhi hukuman terdapat tiga aspek yaitu:

a. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

b. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya

disesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

c. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dalam hukuman yakni hukuman ringan yang berupa teguran secara ringan, kemudian hukuman sedang yang berupa pengurangan gaji dan hukuman berat berupa demosi atau pemutusan hubungan kerja.

3. Pelaksanaan Hukuman

Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa pelaksanaan sanksi atau hukuman harus dilaksanakan dengan segera, konsisten dan impersonal dengan tahapan sebagai berikut:

a. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melakukan pelanggaran perlu diberikan surat peringatan yang bertujuan agar pelanggar menyadari kesalahan yang ia perbuat, dan bisa dijadikan bahan penilaian.

b. Pemberian Sanksi Segera

Karyawan yang melanggar harus segera diberi sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan, agar karyawan memahami bahwa peraturan perusahaan berlaku dan memperkuat kedisiplinan.

c. Pemberian Sanksi Secara Konsisten

Pemberian sanksi harus dilakukan secara konsisten, agar karyawan menghargai peraturan – peraturan yang ada. Ketidakkonsistenan dapat menyebabkan diskriminasi pada karyawan.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi harus impersonal kepada siapapun yang melanggar peraturan sesuai dengan yang telah di atur di awal, agar karyawan memahami bahwa sanksi berlaku untuk semua karyawan dan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan hukuman harus sesuai dengan sesegera mungkin dan konsisten serta terlepas dari subjektivitas dengan tahapan pelaksanaan yang sesuai.

C. Kebutuhan Rasa Aman

1. Definisi Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan kedua setelah kebutuhan psikologis dalam teori Abraham Maslow, dimana pada tahapan ini seseorang menginginkan terpenuhinya rasa keamanan (Fahmi, 2016). Kebutuhan akan rasa aman yang berada pada alam sadar dapat dengan jelas terlihat yakni keinginan untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya, seperti peperangan, kecelakaan, dan ketidakstabilan ekonomi (Hersey, 2007). Ia juga menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman yang dipenuhi dengan berbagai cara dapat

menimbulkan penekanan yang membuat karyawan patuh namun tidak berarti menjadikannya lebih produktif.

Selain itu, Mangkunegara (2015), menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman dari Maslow merupakan kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, dan lingkungan kerja, sehingga pemimpin dalam perusahaan perlu memberi tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan pensiun. Anoraga (2009), mengemukakan pendapat lain bahwa rasa aman pada karyawan berupa rasa aman dalam mengambil keputusan – keputusan, aman dalam melaksanakan tugas, dan aman dalam arti tidak adanya tindakan dari atasan yang semena – mena. Munandar (2008) menjelaskan teori rasa aman dari Maslow sebagai kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik, seperti rasa asing ketika menjadi karyawan baru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan manusia untuk bisa terhindar dari bahaya fisik seperti kecelakaan, bencana, dan peperangan dan terlindung dari bahaya lingkungan kerja secara nonfisik, seperti rasa terasingkan, terancam kehilangan pekerjaan, dan perlakuan semena – mena dari atasan.

2. Aspek - aspek kebutuhan Rasa Aman

Moekijat (1999) mengemukakan bahwa terdapat dua aspek dari teori rasa aman yakni:

a. Keamanan Badaniah

Keamanan badaniah merupakan kebutuhan untuk menghindarkan keadaan yang membahayakan atau yang mengandung risiko yang mengancam dengan kecelakaan badaniah.

b. Keamanan Dalam Perilaku

Dimana seorang karyawan mencari keamanan dalam perilaku dan bebas dari ancaman dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa dalam variabel rasa aman terdapat dua aspek yakni keamanan badaniah dan keamanan dalam perilaku, dimana keamanan badaniah merupakan kebutuhan untuk aman secara fisik, dan keamanan dalam perilaku merupakan kebutuhan untuk aman secara psikologis dalam lingkungan sosial dan pekerjaan.

3. Faktor Kebutuhan Rasa Aman

Fahmi (2016) menjelaskan bahwa terdapat empat faktor terpenuhinya kebutuhan rasa aman seorang karyawan:

a. Pendapatan

Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji yang diperoleh setiap bulannya untuk ditabung.

b. Jaminan

Bagi seorang karyawan, memiliki pekerjaan yang terdapat jaminan pensiun, asuransi kesehatan fisik/jiwa, baginya merupakan kebutuhan penting bagi seorang karyawan.

c. Budaya

Kondisi kerja yang menyenangkan dan pimpinan yang aspiratif mampu memberikan rasa aman bagi seorang karyawan.

d. Keamanan tempat tinggal

Keamanan tempat tinggal merupakan faktor penting dalam memberi rasa aman pada seorang karyawan karena merupakan tempat beristirahat setelah bekerja.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi rasa aman seorang karyawan yakni pendapatan yang memadai, jaminan kesehatan dan keselamatan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan keamanan bagi tempat tinggalnya.

E. Kerangka Berpikir

Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, dari pengertian tersebut, arah dan tujuan disiplin sebenarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik formal maupun nonformal. (Martoyo, 2007) serta Alat Perlindungan Diri (APD) disebut sebagai seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka,2014). Aspek –

aspek dalam kedisiplinan yakni penggunaan waktu kerja, dimana karyawan patuh dan disiplin terhadap aturan jam kerja yang berlaku di perusahaan baik jam masuk, jam istirahat jam pulang, maupun jam lembur, kemudian perbuatan tingkah laku yang dimaksudkan patuh terhadap perintah kerja yang telah di berikan, lalu ketertiban dalam melaksanakan tugas dimana karyawan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan pekerjaan, dan yang terakhir adalah rencana harian tugas dimana karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan langkah – langkah yang sudah di tentukan baik dari perusahaan maupun dari atasan. Untuk mencapai itu semua dibutuhkan penguatan berupa hadiah ataupun hukuman

Hukuman merupakan perlakuan terhadap karyawan dalam rangka memberikan motivasi agar lebih baik dalam melaksanakan tugas yang di emban (Rivai, 2013). Serta aspek dalam hukuman adalah hukuman ringan yang berupa teguran secara ringan, kemudian hukuman sedang yang berupa pengurangan gaji dan hukuman berat berupa demosi atau pemutusan hubungan kerja. Hal ini berdampak pada karyawan, yakni karena terdapat hukuman yang merugikan jika melakukan pelanggaran terhadap aturan, sehingga karyawan cenderung menghindarinya.

Mangkunegara (2015), menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman dari Maslow merupakan kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, dan lingkungan kerja, sehingga pemimpin dalam perusahaan perlu memberi tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan pensiun, dalam kebutuhan rasa aman terdapat dua aspek yakni kebutuhan rasa aman badaniah dan perilaku.

Kedisiplinan karyawan diartikan sebagai hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan dimana hal tersebut diperlukan demi citra baik perusahaan dan keberlangsungan perusahaan tersebut. Terutama kedisiplinan dalam menaati aturan menggunakan alat perlindungan diri, selain hal tersebut dapat mencegah terjadinya marabahaya bagi karyawan dan kerugian bagi perusahaan tempat bekerja, kedisiplinan menggunakan alat perlindungan diri juga dapat menunjang perusahaan tersebut sebagai pelaksana kesehatan dan keselamatan kerja yang baik. hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2008) bahwa salah satu bentuk kedisiplinan adalah disiplin preventif, dimana karyawan diberikan peraturan oleh perusahaan untuk ditaati.

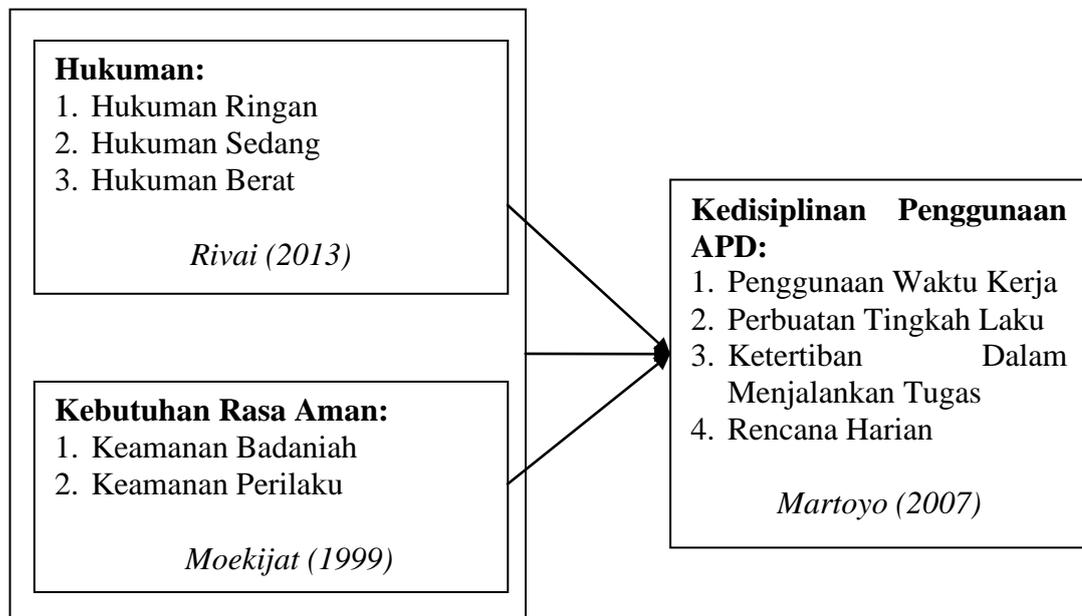
Kedisiplinan dalam bekerja meliputi empat sisi, yakni penggunaan waktu kerja dimana karyawan mengikuti jam kerja yang sudah ditetapkan dari perusahaan dan tidak hanya mengikuti keinginan, kedua disiplin dalam perbuatan tingkah laku dimana seorang karyawan mengikuti peraturan perusahaan tentang apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan sesuatu yang dilarang oleh perusahaan, ketiga yakni ketertiban dalam menjalankan tugas, merupakan kondisi dimana seorang karyawan bekerja tanpa menimbulkan masalah lain yang datangnya dari customer ataupun rekan kerjanya, ke empat adalah rencana harian tugas dimana seorang karyawan memiliki jadwal tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dan melakukannya sesuai dengan urutan serta prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. (Martoyo, 2007), hal ini akan berjalan dengan baik apabila terdapat penguatan dari perusahaan berupa hadiah agar karyawan termotivasi menaati aturan dan di iringi dengan hukuman bagi yang melanggar

agar menekan angka pelanggaran, namun pemberian hukuman haruslah dari tingkat ringan terlebih dahulu yang bisa berupa teguran, kemudian jika tindakan indisipliner masih muncul diberikan sanksi tingkat sedang biasanya berupa pemberian surat peringatan, dan apabila masih terjadi lagi diberikanlah sanksi tingkat tiga yang bisa merugikan karyawan seperti pemotongan gaji, demosi atau bahkan pemecatan (Rivai, 2013).

Hal - hal di atas tentu saja memberikan dampak tersendiri bagi karyawan, karena dampak dari sanksi sendiri dapat merugikan karyawan dimana hal tersebut akan memberikan rasa takut untuk melanggar karena apabila terjadi pelanggaran oleh karyawan maka eksistensi mereka di perusahaan tersebut bisa terancam, dimana hal tersebut mengancam rasa aman karyawan secara psikologis atau perilaku (Moekijat, 1999), di sisi lain berbagai ancaman kecelakaan kerja juga dapat memberikan ancaman bagi karyawan karena bisa saja sewaktu – waktu ia akan mengalami kecelakaan kerja dimana hal tersebut akan memberikan rasa sakit pada diri mereka secara fisik atau badaniah.

Selain mengancam rasa aman karyawan, kecelakaan kerja sendiri tentunya akan membawa dampak buruk, seperti pernyataan Aswadi (2012) yakni bahwa setiap kecelakaan kerja tidak hanya sebatas pada insiden-insiden yang menyangkut luka-luka saja, tetapi juga mengakibatkan kerugian fisik dan material. Dimana hal tersebut akan berlaku bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah :



Gambar 1. Ilustrasi Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri.
 H_1 : Terdapat pengaruh antara hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara hukuman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri.
 H_1 : Terdapat pengaruh antara hukuman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri.
 H_1 : Terdapat pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Filsafat positivisme memandang realitas/fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2006).

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil

penelitian dapat digeneralisirkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2006).

B. Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan bagian dari langkah penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara menentukan variabel-variabel yang ada dalam penelitiannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

1. Variabel Bebas : a. Hukuman
b. Kebutuhan Rasa Aman
2. Variabel Terikat : Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

C. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstrak mengenai fenomena yang dirumuskan atas generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian keadaan kelompok atau individu tertentu. Definisi konseptual yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri adalah sikap atau perilaku karyawan yang mengikuti prosedur dan aturan perusahaan untuk menggunakan atau mengenakan alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dari bahaya ketika berada di tempat kerja.

2. Hukuman

Hukuman merupakan suatu bentuk kegiatan pendisiplinan karyawan dan sebuah usaha untuk menjaga karyawan tetap menaati peraturan yang sudah dibentuk oleh perusahaan, dimana akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan, motivasi kerja hingga proforma kinerja dari karyawan.

3. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan manusia untuk bisa terhindar dari bahaya fisik seperti kecelakaan, bencana, dan peperangan dan terlindung dari bahaya lingkungan kerja secara nonfisik, seperti rasa terasingkan, terancam kehilangan pekerjaan, dan perlakuan semena-mena dari atasan.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional mempunyai arti tunggal dan diterima secara obyektif, bila mana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak (Azwar, 2012). Oleh karena itu dalam penelitian ini dikemukakan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri merupakan sebuah perilaku seorang karyawan dimana ia mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan untuk mengenakan alat perlindungan diri yang dapat melindungi dirinya dari bahaya di tempat kerja. Aspek dalam kedisiplinan adalah penggunaan waktu kerja, perbuatan tingkah laku, ketertiban dalam melaksanakan tugas dan rencana harian tugas.

2. Hukuman

Hukuman atau sanksi merupakan sebuah tindakan atau langkah yang di ambil oleh perusahaan untuk menjaga kedisiplinan karyawan terutama dalam menggunakan alat perlindungan diri dengan cara memberi hukuman kepada pelanggar aturan Dalam hukuman terdapat tiga aspek yakni hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.

3. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan sebuah kebutuhan manusia dimana ia merasa butuh untuk terhindar dari berbagai macam bahaya terutama di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik, salah satunya adalah terhindar dari kecelakaan di tempat kerja, ataupun terhindar dari hukuman karena melanggar aturan. Aspek dalam kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan rasa aman badaniah dan kebutuhan rasa aman perilaku.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Dalam tinjauan lain, Ridwan (2002) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit

hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. RMX yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian lapangan yang terdapat di PT. RMX yang berjumlah 60 orang.

Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Seperti dijelaskan Sugiyono (2006), bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dalam penarikan sampel adalah metode *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu berjumlah 60 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dimaksud pada penelitian ini adalah menggunakan data pribadi subjek dan alat pengukuran atau instrumen. Metode pengukuran dan instrumen menggunakan skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2006). Dimana skala yang digunakan yaitu skala likert.

Likert merupakan merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2006). Skala likert menggunakan alternatif perjenjangan dari kondisi yang sangat *favorable* (sangat mendukung) hingga yang *unfavorable* (sangat tidak mendukung) dengan penilaian bergerak dari 1 sampai 4 untuk pernyataan *unfavourable* dan 4 sampai 1 untuk pernyataan *favourable*.

Misalnya dengan menggunakan model Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) (Idrus, 2009). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan adalah skala kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri, skala hukuman dan skala kebutuhan rasa aman

1. Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Skala ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan menggunakan alat perlindungan diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek kedisiplinan yang dikemukakan oleh Martoyo (2007) yakni terdapat empat aspek antara lain adalah penggunaan waktu kerja, yakni bagaimana karyawan mematuhi jam kerja yang sudah ditetapkan dari perusahaan, kedua adalah perbuatan tingkah laku, adalah penggambaran karyawan dalam menaati kewajiban dan larangan dimana pada penelitian ini ditujukan dalam hal penggunaan alat perlindungan diri, ketiga adalah ketertiban dalam melaksanakan tugas, yakni bagaimana karyawan mematuhi aturan aturan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terakhir adalah rencana harian tugas, yakni sebuah bentuk kegiatan dimana karyawan membuat jadwal harian terkait pekerjaan yang akan di selesaikan dalam satu hari agar tercipta ketertiban. Skala yang

akan digunakan, di reduksi dari penelitian yang dilakukan oleh Vincentius Roni (2007) yang berjudul hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

Tabel 1. *Blue Print* Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

No.	Aspek		Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Penggunaan Kerja	Waktu	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9, 10	10
2	Perbuatan Laku	Tingkah	11, 12, 13, 14, 15	16, 17, 18, 19, 20	10
3	Ketertiban Melaksanakan Tugas		21, 22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29, 30	10
4	Rencana Harian Tugas		31, 32, 33, 34, 35	36, 37, 38, 39, 40	10
Total			20	20	40

2. Skala Hukuman

Skala ini bertujuan untuk mengetahui apakah hukuman memiliki dampak tertentu bagi kedisiplinan karyawan dalam menggunakan alat perlindungan didisusun berdasarkan 3 aspek yang dikemukakan oleh Rivai (2013), yakni hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat. Skala yang akan digunakan, di reduksi dari penelitian yang dilakukan oleh Widyaningsih (2017), yang berjudul Pengaruh Reward Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Kai) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo.

Tabel 2. Blue Print Hukuman

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Hukuman Ringan	1,2,3,4	13,14,15,16	8
2.	Hukuman Sedang	5,6,7,8	17,18,19,20	8
3.	Hukuman Berat	9,10,11,12	21,22,23,24	8
Total		12	12	24

3. Skala Kebutuhan Rasa Aman

Skala ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kebutuhan akan rasa aman yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di bagian lapangan, skala ini disusun berdasarkan dua aspek yang dikemukakan oleh Moekijat (1999) yakni kebutuhan keamanan badaniah yakni menyangkut fisik dan keamanan dalam perilaku yang menyangkut dengan kondisi psikologis seseorang. Skala yang digunakan, di adaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ardiyati (2013) yang berjudul Perbedaan Motivasi Kerja Pada Pegawai yang Sudah Menikah dan yang Belum Menikah Pada Karyawan Tetap Perusahaan X

Tabel 3. Blue Print Kebutuhan Rasa Aman

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kebutuhan badaniah	1,2,3,4,5	11,12,13,14,15	10
2	Kebutuhan perilaku	6,7,8,9,10	16,17,18,19,20	10
Total		5	5	20

G. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Menurut Nursalam (2003) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, Menurut Azwar (2012) validitas

isi ditentukan melalui pendapat profesional dalam aitem dengan menggunakan spesifikasi yang telah ada. Validitas butir bertujuan mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengregresi skor butir total. Sedangkan validitas konstruksi teoritis yang mendasari alat ukur. Dalam penelitian ini digunakan validitas butir.

Uji validitas ini dilakukan pada masing-masing penelitian. Dalam proses SPSS digunakan *Pearson Product Moment Corelation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi jika r hitung $>$ r total korelasi (0.300) maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r total korelasi (0.300) maka aitem dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2008) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Selain itu, reliabilitas menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Hal ini ditunjukkan konsistensi skor yang diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama (Azwar, 2012). Kaidah yang digunakan adalah apabila nilai alpha $>$ 0,6000 maka alat ukur dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016).

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

a. Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Skala kedisiplinan penggunaan alat pelindung diri terdiri dari 40 butir dan terbagi menjadi 4 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 . Berdasarkan hasil uji butir menunjukkan bahwa dari 40 butir tidak terdapat butir yang gugur.

Nama Variabel : Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Nama Aspek 1 : Penggunaan Waktu Kerja

Nama Aspek 2 : Perbuatan Tingkah Laku

Nama Aspek 3 : Ketertiban Melaksanakan Tugas

Nama Aspek 4 : Rencana Harian Tugas

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i> Valid	Gugur	<i>Unfavorable</i> Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,2,3,4,5	-	6,7,8,9,10	-	10	0
2	11,12,13,14,15	-	16,17,18,19,20	-	10	0
3	21,22,23,24,25	-	26,27,28,29,30	-	10	0
4	31,32,33,34,35	-	36,37,38,39,40	-	10	0
Total	20	0	20	0	40	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 98

**Tabel 5. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir
Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
Penggunaan Waktu Kerja	10	0	10	0.476 - 0.723	0.000 - 0.000
Perbuatan Tingkah Laku	10	0	10	0.506 - 0.676	0.000 - 0.000
Ketertiban Melaksanakan Tugas	10	0	10	0.355 - 0.597	0.003 - 0.000
Rencana Harian Tugas	10	0	10	0.357 - 0.722	0.005 - 0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 98

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung $>$ 0.300 (Azwar, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri tersebut dinyatakan sah.

**Tabel 6. Rangkuman Analisis Keandalan Butir
Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri**

Aspek	Alpha
Penggunaan Waktu Kerja	0.750
Perbuatan Tingkah Laku	0.752
Ketertiban Melaksanakan Tugas	0.688
Rencana Harian Tugas	0.744
Total	0.736

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 107

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai alpha $>$ 0.600 (Ghozali, 2016) dan didapatkan dari alpha = 0.736, sehingga dalam hal ini skala kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri tersebut dinyatakan andal.

b. Skala Hukuman

Skala hukuman terdiri dari 24 butir dan terbagi atas 3 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 . Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 24 butir tidak terdapat butir yang gugur.

Nama Variabel : Hukuman
 Nama Aspek 1 : Hukuman Ringan
 Nama Aspek 2 : Hukuman Sedang
 Nama Aspek 3 : Hukuman Berat

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Hukuman

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i> Valid	Gugur	<i>Unfavorable</i> Valid	Gugur	Valid	Gugur
1.	1,2,3,4	-	13,14,15,16	-	8	0
2.	5,6,7,8	-	17,18,19,20	-	8	0
3.	9,10,11,12	-	21,22,23,24	-	8	0
Total	12	0	12	0	24	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 101

**Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir
Skala Hukuman**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah - Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
Hukuman Ringan	8	0	8	0.490 - 0.796	0.000 - 0.000
Hukuman Sedang	8	0	8	0.431 - 0.707	0.001 - 0.000
Hukuman Berat	8	0	8	0.450 - 0.694	0.000 - 0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 101

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 (Azwar, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala hukuman tersebut

dinyatakan sah.

Tabel 9. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Hukuman

Aspek	Alpha
Hukuman Berat	0.770
Hukuman Sedang	0.738
Hukuman Ringan	0.741
Total	0.744

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 107

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0.600 (Ghozali, 2016) dan didapatkan dari alpha = 0.744, sehingga dalam hal ini skala hukuman tersebut dinyatakan andal.

c. Skala Kebutuhan Rasa Aman

Skala kebutuhan rasa aman terdiri dari 20 butir dan terbagi atas 2 aspek. Hasil analisis butir di dapatkan dari r hitung > 0.300. Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 20 tidak terdapat butir yang gugur.

Nama Variabel : **Kebutuhan Rasa Aman**

Nama Aspek 1 : Kebutuhan Badaniah

Nama Aspek 2 : Kebutuhan Perilaku

Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Kebutuhan Rasa Aman

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i> Valid	Gugur	<i>Unfavorable</i> Valid	Gugur	Valid	Gugur
1.	1,2,3,4,5	-	11,12,13,14,15	-	10	0
2.	6,7,8,9,10	-	16,17,18,19,20	-	10	0
Total	10	0	10	0	20	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 104

**Tabel 11. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir
Skala Kebutuhan Rasa Aman**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah - Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
Kebutuhan Badaniah	10	0	10	0.414 - 0.641	0.001 - 0.000
Kebutuhan Perilaku	10	0	10	0.468 - 0.698	0.000 - 0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 104

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 (Azwar, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kebutuhan rasa aman tersebut dinyatakan sah.

**Tabel 12. Rangkuman Analisis Keandalan Butir
Skala Kebutuhan Rasa Aman**

Aspek	Alpha
Kebutuhan Badaniah	0.716
Kebutuhan Perilaku	0.745
Total	0.722

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 108

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0.600$ (Ghozali, 2016) dan didapatkan dari $\alpha = 0.722$, sehingga dalam hal ini skala kebutuhan rasa aman tersebut dinyatakan andal.

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh, sehingga didapatkan suatu kesimpulan (Hadi, 2004). Metode analisis yang

digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis berganda dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 22.0 for windows. Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji homoskedastisitas dan uji autokorelasi.

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (hukuman dan kebutuhan rasa aman) terhadap variabel terikat (kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri). Metode uji hipotesis yang digunakan adalah uji T (parsial) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian menggunakan uji F (simultan) dimaksudkan untuk menguji pengaruh bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu Perusahaan Pengelola Beton Cair di Kota Balikpapan, yang berdiri pada tanggal 5 juni 1996. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian Produksi di Site Batakan yang merupakan site pusat dari perusahaan ini.

Usaha produksi beton cair ini terletak di sisi Timur Kota Balikpapan, dengan total karyawan berjumlah lebih dari 200 orang yang tersebar di beberapa *Plant Site*. Karyawan dari perusahaan ini di dominasi oleh Operator alat berat terutama Truck Mixer dan Concrete Pump, Sebagian lainnya adalah karyaan Produksi yang terdiri dari Operator *Batching Plant*, Operator *Loader*, Operator *Water Tank*, tim Lab dan helper.

Visi dari perusahaan ini adalah membangun yang terbaik untuk konsumen adalah tanggung jawab kami, yang bermakna bahwa perusahaan ini akan berusaha sebaik mungkin untuk menyediakan beton sesuai dengan mix desain yang diminta oleh customer dengan bahan baku berkualitas dan proses pengolahan yang terbaik.

Adapun misi dari perusahaan ini adalah membangun Kawasan Kalimantan

Timur untuk kebaikan bersama, yang bermakna perusahaan ini akan menjadi supplier beton terbaik di Kalimantan Timur demi menyokong pertumbuhan

pembangunan di Kalimantan Timur, hal ini terbukti dengan berdirinya cabang di beberapa kota Kalimantan Timur seperti Samarinda dan Penajam Paser Utara.

Perusahaan ini juga sudah turut andil dalam pembangunan – pembangunan sarana pra sarana besar di Kalimantan Timur seperti, pembangunan Waduk di Lawe – Lawe, Pembangunan Bandar Udara Sultan Aji Muhammd Sulaiman Sepinggian Balikpapan, pembangunan Jalan Tol Balikpapan – Samarinda, dan beberapa bangunan raksasa lainnya.

2. Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik subjek penelitian di PT. RMX Balikpapan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	14	23.33%
2.	31 – 40 Tahun	22	36.67%
3.	41 – 50 Tahun	19	31.67%
4.	51 – 60 Tahun	5	8.33%
Jumlah		60	100

Berdasarkan tabel 14 diatas, dapat diketahui bahwa rentang usia pada penelitian ini adalah rentang 20 - 30 tahun berjumlah 14 orang atau sekitar 23.33 persen, rentang 31 - 40 tahun berjumlah 22 orang atau sekitar 36.67 persen, rentang usia 41 - 50 tahun berjumlah 19 orang atau sekitar 31.67 persen, dan rentang usia 51 - 60 tahun berjumlah 5 orang atau sekitar 8.33 persen. Adapun karakteristik sample penelitian berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMP Sederajat	13	21.67%
2.	SMA Sederajat	42	70.00%
3.	Strata 1	5	8.33%
Jumlah		60	100

Berdasarkan tabel 15 diatas, dapat diketahui bahwa subjek dengan Pendidikan terakhir SMP sederajat berjumlah 13 orang atau sekitar 21.67 persen, subjek dengan Pendidikan terakhir SMA sederajat berjumlah 42 orang atau sekitar 70.00 persen, dan subjek dengan Pendidikan terakhir Strata 1 berjumlah 5 orang atau sekitar 8.33 persen. Adapun karakteristik sample penelitian berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	0 - 5 Tahun	32	53.3%
2.	6 – 10 Tahun	22	35.7%
3.	11 – 15 Tahun	2	3.3%
4.	> 15 Tahun	4	6.7%
Jumlah		60	100

Berdasarkan tabel 16 diatas, dapat diketahui bahwa subjek dengan masa kerja 0 – 5 tahun berjumlah 32 orang atau sekitar 53.3 persen, subjek dengan masa kerja 6 - 10 tahun berjumlah 22 orang atau sekitar 35.7 persen, subjek dengan masa kerja 11 - 15 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 3.3 persen, dan subjek dengan masa kerja iatas 15 tahun berjumlah 4 orang atau sekitar 6.7 persen.

3. Hasil Uji Deskriptif

Deskripsif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan yang menjadi subjek dalam penelitian. Mean empirik dan mean hipotetik diperoleh dari respon sample penelitian melalui tiga skala penelitian yaitu skala kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri, hukuman dan kebutuhan rasa aman.

Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut Azwar (2009) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (*mean*) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut mean empirik dan mean hipotetik penelitian ini:

Tabel 16. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kedisiplinan Penggunaan APD	83.90	8.431	100	20	Rendah
Hukuman	53.88	4.741	60	12	Rendah
Kebutuhan Rasa Aman	55.48	6.201	50	10	Tinggi

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 109

Melalui tabel 17, diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada Karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan. Berdasarkan hasil

pengukuran melalui skala kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri yang telah dilakukan diperoleh mean empirik sebesar 83.90 lebih rendah dari mean hipotetik 8.431 dengan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	%
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 130	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	110 – 130	Tinggi	0	0
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	90 – 109	Sedang	17	28.3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	70 – 89	Rendah	43	71.7%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 70	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 109

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 18, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri berada pada kategori rendah dengan nilai antara 70-89 memiliki frekuensi sebanyak 43 karyawan atau 71.7 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa data subjek penelitian ini memiliki kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri yang rendah.

Pada skala hukuman yang telah terisi diperoleh mean empirik sebesar 53.88 lebih rendah dari mean hipotetik 60 dengan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa karyawan berada pada kategori tingkat keseimbangan hukuman yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Hukuman

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	%
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 78	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 78	Tinggi	0	0
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	23	38.3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	37	61.7%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 42	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 109

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 19, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala hukuman berada pada kategori rendah dengan nilai antara 42-53 memiliki frekuensi sebanyak 37 karyawan atau 61.7 persen. Hal tersebut membuktikan bahwa subjek penelitian ini memiliki hukuman yang rendah.

Pada skala kebutuhan rasa aman yang telah terisi diperoleh mean empirik 55.48 lebih tinggi dari mean hipotetik 50 dengan kategorisasi tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kebutuhan rasa aman yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Kategorisasi Skor Skala Kebutuhan Rasa Aman

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	%
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 65	Sangat Tinggi	3	5%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	55 – 65	Tinggi	35	58.3%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	45 – 54	Sedang	20	33.3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	35 – 44	Rendah	2	3.3%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 35	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 110

Berdasarkan kategori pada tabel 20, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek memiliki rentang nilai kebutuhan rasa aman berada pada kategori 55-65 memiliki frekuensi sebanyak 35 karyawan atau 58.3 persen. Hal tersebut

menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki kebutuhan rasa aman yang tinggi.

4. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang biasa terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji homoskedastisitas dan uji autokorelasi sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian. Apakah nantinya menggunakan statistik parametrik atau non-parametrik.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. *Table test of normality*

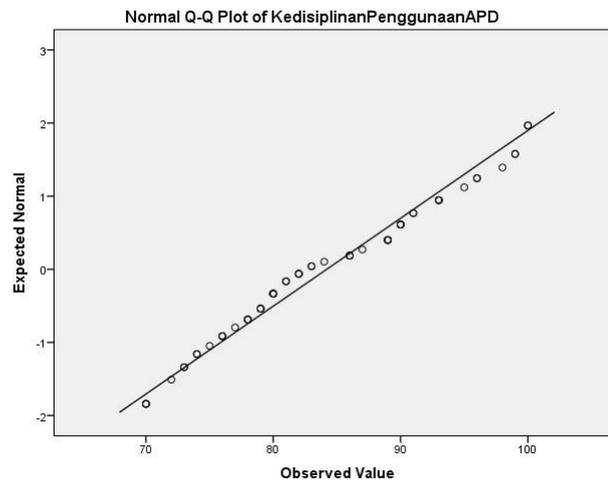
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov-Smirnov</i>	P	Keterangan
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri	0.110	0.069	Normal
Hukuman	0.108	0.077	Normal
Kebutuhan Rasa Aman	0.105	0.098	Normal

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 110

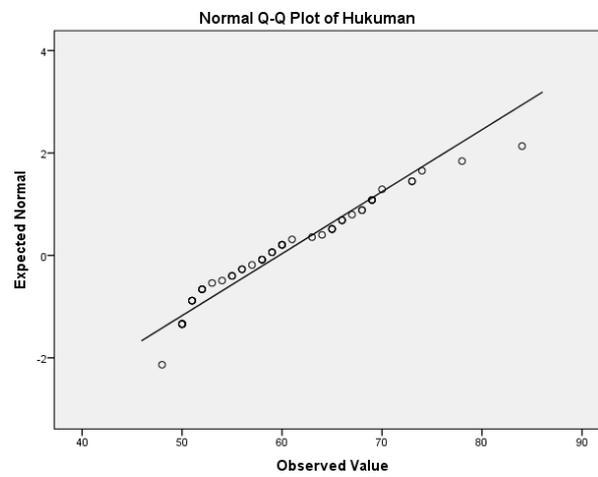
2. Q-Q Plot

a. Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri



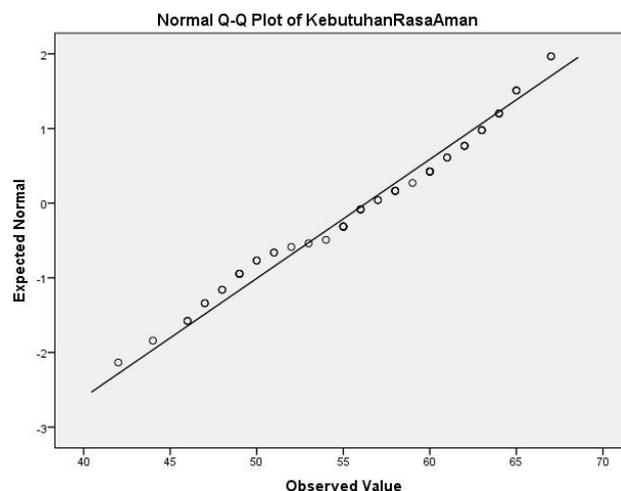
Gambar 2. Q-Q Plot Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri

b. Hukuman



Gambar 3. Q-Q Plot Hukuman

c. Kebutuhan Rasa Aman



Gambar 4. Q-Q Plot Kebutuhan Rasa Aman

Berdasarkan tabel 21 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri menghasilkan nilai $Z = 0.110$ dan $p = 0.069$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri adalah normal.
2. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel hukuman menghasilkan nilai $Z = 0.108$ dan $p = 0.077$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir hukuman adalah normal.
3. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kebutuhan rasa aman menghasilkan nilai $Z = 0.105$ dan $p = 0.095$. Hasil uji kebutuhan rasa aman adalah normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan adalah apabila nilai *deviant from linearity* yaitu $p > 0.05$ maka hubungan dinyatakan linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Hasil Uji Linearitas

Variebel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri - Hukuman	1.139	3.16	0.361	Linier
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri – Kebutuhan Rasa Aman	0.960	3.16	0.522	Linier

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 110-111

Berdasarkan tabel 22 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji asumsi linearitas antara variabel kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan hukuman menunjukkan nilai F hitung $<$ F tabel yang artinya terdapat hubungan antara kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan hukuman yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu F hitung = 1.139 $<$ F tabel = 3.16 dan P = 0.361 $>$ 0.05 yang berarti hubungannya dinyatakan linier.
2. Hasil uji asumsi linearitas antara variabel kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan kebutuhan rasa aman menunjukkan nilai F hitung $<$ F tabel yang artinya terdapat hubungan antara kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan kebutuhan rasa aman yang mempunyai nilai *deviant*

from *linierity* yaitu $F \text{ hitung} = 0.960 < F \text{ tabel} = 3.16$ dan $P = 0.522 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multikol) (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah bila nilai *koefisien tolerance* < 1 dan nilai koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) < 5 , maka data dinyatakan unmultikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinearitas

Variebel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri - Hukuman	0.810	1.234	Unmultikol
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri – Kebutuhan Rasa Aman	0.810	1.234	Unmultikol

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 111

Berdasarkan tabel 23 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji asumsi multikolinearitas antara variabel kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan hukuman mempunyai *tolerance* = 0.810 (*tolerance* < 1) dan $VIF = 1.234$ ($VIF < 5$) yang berarti dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas / unmultikol antara kedua variabel tersebut.
2. Hasil uji asumsi multikolinearitas antara variabel kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri dengan kebutuhan rasa aman mempunyai nilai *tolerance* = 0.810 (*tolerance* < 1) dan $VIF = 1.234$ ($VIF < 5$), sehingga dapat dinyatakan

bahwa tidak terjadi multikolinearitas / unmultikol antara kedua variabel tersebut.

d. Homoskedastitas

Uji homoskedastitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homoskedastitas. Namun jika varians berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji homoskedastitas adalah bila nilai $p > 0.050$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka hubungan dinyatakan homoskedatik. Hasil uji homoskedastitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 23. Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Hukuman	0.105	1.672	0.917	Homoskedatik
Kebutuhan Rasa Aman	0.563	1.672	0.576	Homoskedatik

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 111

Berdasarkan tabel 24 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji homoskedastitas antara variabel hukuman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri diperoleh nilai $t \text{ hitung} = 0.105 < t \text{ tabel} = 1.672$ dan $p = 0.917 > 0.050$ yang berarti hubungannya dinyatakan homoskedastisitas.
2. Hasil uji homoskedastitas antara variabel kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri diperoleh nilai $t \text{ hitung} = 0.563 < t \text{ tabel} = 1.672$ dan $p = 0.576 > 0.050$ yang berarti hubungannya dinyatakan homoskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi antara variabel-variabel independen yang berasal dari data *time series*. Secara praktis, bisa dikatakan bahwa nilai residu yang ada tidak berkorelasi satu dengan yang lain. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan yaitu apabila nilai $du < dw < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi, apabila nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$ maka terdapat autokorelasi, dan apabila $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$ maka tidak ada kesimpulan.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi antara variabel-variabel independen yang berasal dari data *time series*. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson.

Tabel 24. Hasil Uji Autokorelasi

α	N	dL	dU	4-dU	Dw
5%	60	1.514	1.651	2.349	1.727

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 112

Berdasarkan tabel 25, didapatkan hasil Durbin Watson yaitu $\alpha = 5\%$; $n = 60$; $k-2$ adalah $dL = 1.514$ dan $dU = 1.651$. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1.727 dan nilai tersebut berada di antara dU dan $(4-dU)$, yakni $dU < d < 4-dU$ ($1.651 < 2.349 < 1.718$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dengan menggunakan regresi model penuh dan regresi model bertahap atau sederhana. Hasil uji regresi model penuh dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 25. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri (Y)				
Hukuman (X1)	31.585	3.16	0.526	0.000
Kebutuhan Rasa Aman (X2)				

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 112

Berdasarkan tabel 26, didapat bahwa hasil pengujian regresi model penuh menunjukkan bahwa hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 26. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Hukuman (X1)				
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri (Y)	0.667	7.406	1.672	0.000
Kebutuhan Rasa Aman (X2)				
Kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri (Y)	0.224	2.449	1.672	0.017

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 113

Berdasarkan tabel 27 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Hukuman dengan Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri dengan nilai $\beta = 0.667$; t hitung = 7.406 > t tabel = 1.672 dan $p = 0.000$
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Rasa Aman dengan Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri dengan $\beta = 0.224$; t hitung = 2.449 > t tabel = 1.672 dan $p = 0.017$

Tabel 27. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Tergantung

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Hukuman berat (X ₁), hukuman sedang (X ₂), Hukuman ringan (X ₃), Keamanan badaniah (X ₄), Keamanan perilaku (X ₅) Terhadap penggunaan waktu kerja (Y ₁)	3.438	3.16	0.241	0.009
Hukuman berat (X ₁), hukuman sedang (X ₂), Hukuman ringan (X ₃), Keamanan badaniah (X ₄), Keamanan perilaku (X ₅) Terhadap penggunaan waktu kerja (Y ₂)	9.037	3.16	0.456	0.000
Hukuman berat (X ₁), hukuman sedang (X ₂), Hukuman ringan (X ₃), Keamanan badaniah (X ₄), Keamanan perilaku (X ₅) Terhadap penggunaan waktu kerja (Y ₃)	6.872	3.16	0.389	0.000
Hukuman berat (X ₁), hukuman sedang (X ₂), Hukuman ringan (X ₃), Keamanan badaniah(X ₄), Keamanan perilaku (X ₅) Terhadap penggunaan waktu kerja (Y ₄)	13.895	3.16	0.563	0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 113-115

Berdasarkan tabel 28 dapat diketahui bahwa aspek-aspek dalam variabel X yaitu Hukuman berat (X_1), hukuman sedang (X_2), hukuman berat (X_3), keamanan badaniah (X_4), keamanan perilaku (X_5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek dalam variabel Y yaitu penggunaan waktu kerja (Y_1), dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0.241$ (24, 1 persen) $F_{hitung} = 3.438 > 3.16$ ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai $p = 0.009$ ($p < 0.05$). Kemudian pada aspek perbuatan tingkah laku (Y_2) memiliki pengaruh yang signifikan, dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0.456$ (45,6 persen) $F_{hitung} = 9.037 > 3.16$ ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai $p = 0.000$. Kemudian pada aspek ketertiban dalam menjalankan tugas (Y_3) memiliki pengaruh yang signifikan, dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0.389$ (38,9 persen) $F_{hitung} = 6.872 > 3.16$ ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai $p = 0.000$, dan pada aspek rencana harian (Y_4) memiliki pengaruh yang signifikan, dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0.563$ (56,3 persen) $F_{hitung} = 13.895 > 3.16$ ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai $p = 0.000$

Tabel 28. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Aspek Penggunaan Waktu Kerja (Y_1)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Hukuman Ringan (X_1)	0.329	2.341	1.672	0.023

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 113

Pada tabel 29 dapat diketahui bahwa aspek hukuman ringan terhadap penggunaan waktu kerja menghasilkan nilai koefisien beta = 0.329, $t_{hitung} = 2.341 > t_{tabel} = 1.672$ dan nilai $p = 0.023$. Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial bertahap pada aspek perbuatan tingkah laku dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 29. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Perbuatan Tingkah Laku (Y_2)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Hukuman Ringan (X_1)	0.282	2.404	1.672	0.020
Hukuman Berat (X_3)	0.337	2.465	1.672	0.017
Keamanan Perilaku (X_5)	0.251	2.336	1.672	0.023

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 114

Pada tabel 30, dapat diketahui bahwa aspek hukuman ringan terhadap aspek perbuatan tingkah laku menghasilkan nilai koefisien beta = 0.282, t hitung = 2.404 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.020, sedangkan aspek hukuman berat terhadap perbuatan tingkah laku menghasilkan koefisien beta = 0.337, t hitung = 2.465 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.017, dan aspek keamanan perilaku terhadap aspek perbuatan tingkah laku menghasilkan nilai koefisien beta = 0.251, t hitung = 2.336 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.023. Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial bertahap pada aspek ketertiban dalam menjalankan tugas dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 30. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Ketertiban Dalam Menjalankan Tugas (Y_3)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Hukuman Ringan (X_1)	0.311	2.559	1.672	0.013
Hukuman Sedang (X_2)	0.469	3.367	1.672	0.001
Hukuman Berat (X_3)	-0.306	-2.160	1.672	0.035
Keamanan Badaniah (X_4)	0.348	2.902	1.672	0.005

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 115

Pada tabel 31 dapat diketahui bahwa aspek hukuman ringan terhadap aspek ketertiban dalam menjalankan menghasilkan nilai koefisien beta = 0.311, t hitung = 2.559 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.013, sedangkan aspek hukuman sedang terhadap ketertiban dalam menjalankan tugas menghasilkan koefisien beta = 0.469, t hitung = 3.367 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.001, kemudian aspek hukuman berat terhadap ketertiban dalam menjalankan tugas menghasilkan

koefisien beta = -0.306, t hitung = -2.160 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.035, dan sedangkan aspek keamanan badaniah terhadap ketertiban dalam menjalankan tugas menghasilkan koefisien beta = 0.348, t hitung = 2.902 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.005. Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial bertahap pada aspek rencana harian (Y_4) dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 31. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Rencana Harian (Y_4)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Hukuman Ringan (X_1)	0.404	3.838	1.672	0.000
Hukuman Sedang (X_2)	0.508	4.404	1.672	0.000
Keamanan Badaniah (X_4)	0.203	2.138	1.672	0.037

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 115

Pada tabel 32 dapat diketahui bahwa aspek hukuman ringan terhadap aspek rencana harian menghasilkan nilai koefisien beta = 0.404, t hitung = 3.838 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.000, sedangkan aspek hukuman sedang terhadap rencana harian menghasilkan koefisien beta = 0.508, t hitung = 4.404 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.000, dan aspek keamanan badaniah terhadap rencana harian (menghasilkan koefisien beta = 0.203, t hitung = 2.138 > t tabel = 1.672 dan nilai p = 0.037).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis regresi model penuh menunjukkan bahwa hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri. Hal ini dapat diartikan bahwa

semakin tinggi hukuman dan kebutuhan rasa aman pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri, begitu juga sebaliknya, apabila hukuman dan kebutuhan rasa aman pada karyawan rendah maka kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan juga rendah. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri, hasil regresi secara penuh didapatkan nilai pada R^2 diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.526. Angka tersebut mengandung arti bahwa penelitian ini, hukuman dan kebutuhan rasa aman (variabel bebas) dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 52.6 persen terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri (variabel terikat), kemudian sisanya ditemukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya pemberian peringatan, pemberian sanksi segera, pemberian sanksi secara konsisten dan pemberian sanksi harus impersonal (Mangkunegara, 2015)

Sulhinayatillah (2017) menggunakan istilah kecelakaan sebagai kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, apalagi dalam bentuk perencanaan. Kecelakaan tidak diharapkan oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat. Sumber bahaya di tempat kerja dapat berupa bahaya fisik, bahaya kimia, bahaya biologis, bahaya psikologis, bahaya ergonomis serta tindakan manusia itu

sendiri, yang mana hal tersebut merupakan penyebab terjadinya penyakit akibat kerja (Kuswana, 2015).

Terjadinya kecelakaan kerja juga disebabkan oleh faktor karakteristik pekerja, seperti kurang kemampuan atau pelatihan, rekrutmen pekerja yang tidak benar, kelelahan akibat jam kerja yang berlebih, serta minimnya pengawasan terhadap pekerja (Notoatmodjo, 2003). Kedisiplinan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam setiap tugasnya dalam bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu pemikiran serta usaha untuk menanggung keutuhan serta kesempurnaan jasmani ataupun rohani tenaga kerja (Mangkunegara (2005). Mengingat begitu pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga harus ditanamkan pada diri karyawan, dengan diadakannya pelatihan serta pembinaan secara rutin. Seperti bisa di lakukan melalui *Safety Talk* rutin, agar karyawan lebih menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi diri karyawan sendiri maupun bagi perusahaan. Karena apabila terjadi banyak kecelakaan kerja, absensi akan meningkat, produksi menurun dan biaya untuk pengobatan akan semakin besar. Hal ini akan merugikan karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan.

Usaha-usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengendalikan kecelakaan kerja menurut Permenaker No. O8/VIII/2010 salah satunya berupa pemberian alat perlindungan diri berstandar SNI yang bisa digunakan sehari – hari untuk menjaga karyawan agar terhindar bahaya dari lingkungan fisik pekerjaan,

dimana alat perlindungan diri tersebut diberikan secara gratis, dan memberikan peraturan dimana setiap karyawan memiliki kewajiban untuk menggunakannya selama bekerja. Apabila melanggar kewajiban tersebut maka dikategorikan suatu pelanggaran undang-undang berdasarkan pasal 12 huruf b.

Adapun dampak yang terjadi apabila melanggar pemakaian alat perlindungan diri, terbagi menjadi 2 macam yaitu dampak jangka waktu dekat dan jangka waktu lama. Dampak jangka waktu dekat, apabila tidak menggunakan sarung tangan dan terkena beton cair, menyebabkan peradangan pada kulit dan blistering. Selain itu pentingnya menggunakan sepatu safety, agar ketika memindahkan sample beton tidak berakibat fatal jika menimpa kaki.

Kemudian dampak jangka waktu yang lama berada di area kerja yang penuh debu dapat menimbulkan masalah kesehatan, yaitu bisa mengalami gangguan pada pernafasan dan gangguan pada mata. Diperkuat dengan jurnal yang ditulis oleh Salawati, (2017), yang menjelaskan bahwa debu silika dapat menyebabkan penyakit silicosis dimana penyakit tersebut disebabkan oleh debu silika yang dihirup dalam jangka waktu yang lama yakni antara 10-30 tahun. Debu silika atau SiO_2 sendiri merupakan salah satu zat yang terdapat pada semen dan pasir.

Tidak hanya itu, zat yang terkandung dalam semen yaitu CaO atau *Kalsiumoksida*. Dimana memiliki dampak kurang baik bagi kesehatan, yaitu jika terkena mata, menyebabkan kerusakan kornea atau kebutaan. Jika kontak dengan kulit, menyebabkan peradangan dan blistering. Dan jika terhirup debunya, menyebabkan kerusakan paru-paru, tersedak, pingsan, atau kematian.

Kedisiplinan sendiri merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016). Sedangkan alat perlindungan diri menurut Permenaker No. O8/VIII/2010 merupakan seperangkat peralatan yang dapat digunakan untuk memberi perlindungan bagi seseorang melalui kemafaatannya yaitu mengisolasi sebagian atau seluruh anggota badan dari kemungkinan bahaya ditempat kerja.

Dari hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hukuman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh antara hukuman dengan kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi hukuman, harusnya semakin tinggi pula kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri.

Hal tersebut terbukti dari fenomena lapangan, dimana masih banyaknya karyawan yang sering lalai dan tidak menggunakan alat perlindungan diri secara lengkap ketika memasuki lingkungan pekerjaan, seperti helm, sepatu *safety*, bahkan ada karyawan yang dengan sengaja melepas seragam kerja, dan rata-rata karyawan tidak ada yang menggunakan kaca mata dan masker. Meskipun sebenarnya alat perlindungan tersebut sudah disediakan oleh perusahaan. Terlebih alasan tidak menggunakan alat perlindungan diri, karena karyawan lupa untuk membawanya ke area kerja.

Tindakan – tindakan indisipliner mengenai penggunaan alat perlindungan diri perlu ditindak lanjuti oleh perusahaan dengan sebagaimana mestinya. Salah satu langkah yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan hukuman kepada karyawan yang melanggar. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sianipar (2017) yang menyatakan bahwa hukuman (sanksi) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karena dengan adanya hukuman akan membuat karyawan tentunya semakin disiplin dengan adanya sanksi hukuman membuat karyawan yang bekerja semakin taat terhadap aturan dan karyawan tidak ada yang keberatan.

Hukuman sendiri merupakan sebuah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan. Hal tersebut merujuk pada pemikiran bahwa hukuman juga merupakan perlakuan terhadap karyawan dalam rangka memberikan motivasi agar lebih baik dalam melaksanakan tugas yang di emban (Rivai, 2013). Berdasarkan hasil penelitian, hukuman memberikan sumbangan efektif terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan sebesar 61.7 persen dan berada pada kategori rendah, yang berarti sebagian besar karyawan memiliki sanksi atau hukuman yang kurang baik. Hal tersebut didukung oleh hasil observasi yang peneliti temukan dilapangan, yaitu belum terdapat hukuman yang nyata bagi para indisipliner sehingga masih banyak karyawan yang belum termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik – baiknya.

Biasanya, hukuman merupakan sebuah bentuk pendisiplinan karyawan yang melanggar aturan dalam sebuah perusahaan, termasuk di dalamnya

pelanggaran tidak menggunakan alat perlindungan diri ketika bekerja. Hukuman juga harus diberikan secara adil dan konsisten agar karyawan yang bekerja menghargai dan menerapkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2015). Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desrianti (2018), yaitu pemberian hukuman (*punishment*) pada pegawai sangatlah tepat, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yang sering melanggar atau tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pemerintah daerah dan negara.

Adapun bentuk perlindungan yang diberikan pada karyawan PT. RMX meliputi pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, serta tabungan hari tua kepada karyawan, agar karyawan yang bekerja senantiasa terpenuhi kebutuhan rasa amannya, bahwa terdapat jaminan yang diberikan apabila suatu saat mereka mengalami kecelakaan karena pekerjaan.

Selain itu upaya-upaya lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menanggulangi resiko kecelakaan kerja pada karyawan yaitu, mengembangkan divisi HSE dengan membuat peraturan untuk penerapan *reward* dan *punishment*. Memberikan sanksi tegas kepada pekerja yang melanggar peraturan. Memasang lebih banyak rambu-rambu K3 dan secara rutin mengadakan *safety talk*. Melakukan pembinaan, inspeksi dan mengadakan evaluasi minimal tiga bulan sekali tentang layak atau tidaknya alat perlindungan diri yang digunakan oleh karyawan. Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desrianti (2018) yang menyatakan bahwa pemberian hukuman pada pegawai sangat tepat, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yang sering melanggar atau

tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bahkan negara. Adapun pemberian hukuman terbagi menjadi tiga, yaitu pemberian hukuman disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat.

Kebutuhan rasa aman didefinisikan sebagai keinginan untuk terbebas dari bahaya yang mengancam hidupnya, seperti kecelakaan kerja. Kebutuhan akan rasa aman yang dipenuhi dengan berbagai cara dapat menimbulkan penekanan yang membuat karyawan patuh (Harsey, 2007). Hasil analisis regresi secara bertahap di dapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh antara kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri, dimana kebutuhan rasa aman dibutuhkan seorang karyawan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik, seperti rasa asing ketika menjadi karyawan baru.

Kebutuhan akan rasa aman pada karyawan sendiri didefinisikan sebagai upaya rasa aman dalam mengambil keputusan-keputusan, aman dalam melaksanakan tugas, dan aman dalam arti tidak adanya tindakan dari atasan yang semena-mena (Anoraga, 2009). Berdasarkan hasil responden penelitian terdapat 35 persen responden yang memiliki kebutuhan rasa aman yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang didapat di lapangan kebanyakan karyawan memiliki rasa aman yang tinggi terutama pada aspek keamanan dalam perilaku yang mana terbukti dengan perilaku karyawan yang akan langsung mengenakan apd ketika ditegur, dan ketika pengawas atau spv sudah meninggalkan area tersebut, karyawan akan melepaskan apd tersebut. Mereka

mengenakan APD bukan karena merasa khawatir akan keselamatannya dalam bekerja, namun lebih takut untuk dikenai sanksi berupa teguran ataupun sanksi yang lebih berat.

Pekerja yang telah terpenuhi kebutuhan rasa amannya di tempat kerja cenderung memiliki persepsi yang positif. Terpenuhi dalam artian terjamin keamanan dan kenyamanannya dalam bekerja, baik secara lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial. Sehingga meningkatkan produktivitas pekerja dan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan (Hapsari, Wahyuni, Widjasena, 2015).

Pada regresi parsial menunjukkan bahwa aspek hukuman ringan berupa teguran secara lisan dan pernyataan tidak suka berpengaruh terhadap penggunaan waktu kerja. Contohnya seperti: saat salah satu karyawan menggunakan waktu istirahat lebih lama dari karyawan lainnya, kemudian mendapatkan teguran dari karyawan lain. Dimana karyawan tersebut tidak akan mengulangi perbuatannya lagi, karena akan mendapatkan cemoohan dari rekan kerja lainnya jika mengulangi.

Kemudian pada aspek hukuman ringan, hukuman berat dan kemanan dalam perilaku berpengaruh pada perbuatan tingkah laku karyawan, yang berupa teguran langsung atau lisan dari rekan sejawat maupun atasan, dikarenakan karyawan cenderung menghindari konflik dan berusaha untuk bekerja dengan aman tanpa perasaan terancam dari posisinya di perusahaan. Namun jika terjadi pelanggaran yang berkaitan dengan tingkah laku, karyawan tidak bisa dikenakan hukuman sedang, melainkan langsung ke hukuman berat. Karena pelanggaran

dalam perbuatan tingkah laku bisa dipastikan merugikan banyak pihak, baik perusahaan maupun karyawan lainnya. Namun apabila pelanggaran tingkah laku berujung pada kekerasan di area kerja, akan langsung mendapatkan sanksi hukuman berat, yakni pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut sangat merugikan karyawan lainnya. Tidak hanya itu, tetapi juga meresahkan dan karyawan lain merasa terancam berada di lingkungan kerja.

Pada aspek hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat, keamanan badaniah memiliki pengaruh terhadap aspek ketertiban dalam menjalankan tugas. Dimana hukuman ringan berupa teguran dan pernyataan tidak puas dari atasan maupun rekan sejawat membuat karyawan cenderung melakukan pekerjaan secara runtut. Namun jika pelanggaran terjadi atau adanya pekerjaan yang terbengkalai, akan menimbulkan ketidakteraturan. Maka hukuman harus ditingkatkan agar *reinforcement* bagi karyawan tersebut lebih baik lagi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, seperti penurunan gaji dan penundaan gaji. Namun jika hal tersebut masih berulang, maka akan mendapatkan hukuman berat. Dimana pekerjaan tersebut bisa dialihkan pada karyawan lain, sehingga karyawan tersebut merasa terancam keamanan fisiknya dengan adanya resiko pekerjaan tersebut.

Pada aspek hukuman ringan, hukuman sedang dan keamanan badaniah memiliki pengaruh terhadap aspek rencana harian tugas karyawan. Dimana rencana harian sudah dibuat baik secara lisan maupun tulisan, juga kebiasaan secara turun-temurun, yang dibuat berdasarkan pengalaman senior atau karyawan terlebih dahulu, demi mencapai efisiensi maksimal dan keamanan

dalam bekerja. Contohnya seperti halnya membersihkan area kerja sebelum memulai pekerjaan dan membersihkan sisa-sisa pekerjaan agar karyawan tidak terluka karena limbah yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan. Namun jika rencana tersebut tidak dipatuhi, maka karyawan akan mendapatkan teguran dan pernyataan tidak puas dari atasan. Hal tersebut bisa mempengaruhi promosi, kenaikan gaji dan hukuman sedang lainnya.

Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu hasil uji hipotesis penuh didapatkan hasil terdapat pengaruh antara hukuman dan kebutuhan rasa aman terhadap kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri. Pada uji deskriptif bahwa subjek berada pada kategori tingkat kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri yang rendah, yaitu 71.7 persen atau 43 karyawan, yang berarti sebagian besar memiliki tingkat kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri yang rendah.

Kemudian kesimpulan dari hasil uji regresi model akhir bahwa aspek hukuman ringan memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek penggunaan waktu kerja. Aspek hukuman ringan, hukuman berat dan keamanan dalam perilaku memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek perbuatan tingkah laku. Kemudian aspek hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan keamanan badaniah memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek ketertiban dalam melaksanakan tugas. Aspek hukuman ringan, dan keamanan badaniah memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek rencana tugas harian.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belumlah sempurna dan tidak luput dari keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu pertama tidak dilakukannya *try out* pada skala penelitian ini, karena

keterbatasan jumlah subjek. Kedua, penelitian dilakukan secara langsung dimana memerlukan waktu beberapa hari untuk pengumpulan data, dikarenakan berbenturan dengan jam kerja karyawan. Beberapa karyawan menolak untuk mengisi kuesionaire dikarenakan takut hasil dengan nama atau inisial mereka disampaikan kepada management sehingga menimbulkan kerugian bagi mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hukuman dan kebutuhan rasa aman dengan kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hukuman dengan kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan rasa aman dengan kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri pada karyawan PT. RMX di Kota Balikpapan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan sebaiknya lebih menyadari pentingnya menggunakan alat perlindungan diri untuk meminimalisir dampak dari kecelakaan yang terjadi di area pekerjaan. Karyawan juga harus paham akan bahaya-bahaya

yang bisa terjadi di lingkungan kerja walau sekecil apapun penyebabnya. Karena kecelakaan di tempat kerja bisa mengenai siapapun dan tidak bisa diprediksi kedatangannya. Mengenakan alat perlindungan diri saat bekerja bukanlah hal yang merepotkan jika karyawan mengenakan dengan keinginan dan kesadaran untuk keselamatan dalam bekerja. Karyawan juga harus saling mengingatkan rekan kerja, apabila rekan kerja tidak menggunakan alat perlindungan diri saat bekerja.

2. Bagi Perusahaan PT. RMX Balikpapan

Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan tentang kepatuhan memakai alat perlindungan diri para karyawan, dan lebih ketat dalam menerapkan hukuman yang sudah tertera pada perusahaan, agar meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam memakai alat perlindungan diri, untuk meminimalisir dampak dari kecelakaan kerja.

Perusahaan juga diharapkan membuat upaya-upaya penganggulangan resiko kecelakaan kerja pada karyawan. Upaya-upaya yang bisa dilakukan dengan cara:

- a. Mengembangkan divisi HSE dengan membuat peraturan tentang penggunaan alat perlindungan diri beserta kewenangan untuk penerapan *reward and punishment*.
- b. Memberikan sanksi tegas kepada pekerja yang melanggar peraturan, berupa teguran sebagai hukuman ringan. Pemotongan gaji sebagai hukuman sedang dan pengakhiran hubungan kerja sebagai hukuman berat.

- c. Memasang lebih banyak rambu-rambu K3 dan secara rutin mengadakan *safety talk* untuk mengingatkan kembali pentingnya Kesehatan Keselamatan kerja, beserta hukuman untuk pelanggarannya
- d. Melakukan pembinaan dan inpeksi, untuk penggunaan, perawatan dan penyimpanan alat perlindungan diri.
- e. Mengadakan evaluasi minimal tiga bulan sekali tentang alat perlindungan diri, apakah masih layak digunakan oleh karyawan atau tidak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kedisiplinan penggunaan alat perlindungan diri lebih menggali tentang aspek dan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Pada saat pengisian kuisisioner, alangkah baiknya berkoordinasi dengan setiap kepala divisi pada saat mengumpulkan karyawan, agar bisa dilakukan secara bersama-sama, untuk lebih menghemat waktu penelitian dan kuisisioner terkumpul secara keseluruhan.

Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini, alangkah lebih baik pada penelitian selanjutnya dilakukan dengan jumlah sample yang lebih banyak untuk memungkinkan mendapatkan hasil perbedaan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja* (5th ed.). Rineka Cipta.
- Aswadi, (2012). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecelakaan kerja karyawan bagian drilling pada PT Saripari Pertiwi Abadi (SPA) Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Azwar, S. (2012). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (2th ed.). Liberty.
- Desrianti, R. (2018). *Pengaruh pemberian punishment terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan*. Skripsi. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi* (2th ed.). Alfabeta.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (2th ed.). Andi Offset.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi research* (3th ed.). Andi.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (3th ed.). CAPS.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2th ed.). BPFEE.
- Hapsari, W.D., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2015). Hubungan persepsi rasa aman dengan sikap pekerja terhadap penerapan manajemen penanggulangan kebakaran di PT. X. *Jurnal-Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 273 – 281.
- Hersey, P., Ken, M. B. (2007). *Manajemen perilaku organisasi: Pendayagunaan sumber daya manusia* (4th ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Idrus, M. (2009). *Metode penelitian ilmu sosial*. PT. Gelors Aksara Pratama.
- Iskandar, M. (2010). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri*. Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi penelitian*. UIN-Malang Pers.

- Kuswana, W.S. (2014). *Ergonomi dan kesehatan dan keselamatan kerja* (1th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (11th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi penelitian pendidikan* (8th ed.). Rineka Cipta.
- Moekijat. (1999). *Manajemen sumber daya manusia (Manajemen Kepagawaian)* (8th ed.). Mandar Maju.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia* (3th ed.). PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2003). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan pedoman skripsi, tesis dan instrumen penelitian keperawatan*. Salemba Medika.
- Prabawa, L.A., & Rizan, M. (2015). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, inovasi, kepemimpinan dan kinerja perusahaan: Studi Transformasi PT. Pos Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 81 – 100.
- Rachmawati, K. I. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Andi Offset.
- Ramdan, I. (2013). *Higiene industri* (1th ed.). PT. Rineka Cipta.
- Redhana, I. W. (2013). Identifikasi bahan kimia berbahaya yang digunakan dalam praktikum kimia SMA. *Seminar Nasional FMIPA UNDIKSHA III Tahun 2013*. 53 – 61.
- Riani, L. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia masakini*. Graha Ilmu.
- Ridwan. (2002). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian* (8th ed.). CV Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Salawati, L. (2017). Silikosis. *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala*, 17(1), 1 – 7
- Sianipar. (2017). *Analisis Faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan pada koperasi tirta dharma khatulistiwa Pdam Kota Pontianak*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura.

- Suardi, R. (2007). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. PPM.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulhinayatillah, (2017). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Crumb Rubber Factory, Bulukumba Sulawesi Selatan*. Skripsi. Uniba Press.
- Suryabrata, S. (2008). *Metode penelitian* (26th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2017). *Laporan BPJSTK*. BPJSTK.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (1th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, B. H. P., Nugraheni, R. (2013). Penghargaan dan sanksi : studi pada karyawan pelaksanaan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang. *Journal of Management*. 2337-3792.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*.

Lampiran 1. Blue Print Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1.	Penggunaan Waktu Kerja	Penggunaan waktu kerja adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah di tentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan itu memerlukan waktu tertentu	<p>1. Saya selalu <i>check clock</i> sesuai dengan jam kedatangan saya</p> <p>2. Saya sangat jarang bekerja di jam istirahat</p> <p>3. Saya selalu menggunakan alat <i>safety</i> dengan lengkap begitu memasuki jam kerja</p> <p>4. Saya memastikan menggunakan alat <i>safety</i> meskipun di jam lembur yang kurang pengawasan</p> <p>5. Saya tidak pernah pulang kerja terlambat, kecuali sedang lembur</p>	<p>6. Saya lebih suka pulang ke rumah ketika jam istirahat, hanya terkadang saya jadi terlambat kembali</p> <p>7. Kadang kadang saya menunda jam pulang meskipun pekerjaan saya sudah selesai dan tidak ada jadwal lembur</p> <p>8. Saya sering melepaskan alat <i>safety</i> meskipun masih jam kerja</p> <p>9. ketika jam lembur saya tidak suka menggunakan alat <i>safety</i> karena sebenarnya tidak nyaman.</p> <p>10. Saya sering pulang terlambat karena pekerjaan saya yang masih menumpuk.</p>

Perbuatan Tingkah Laku	Perbuatan tingkah laku adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah di tetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.	11. Saya paham bahwa ketika jam kerja saya harus menggunakan alat safety	16. Saya merasa tidak cocok dengan peraturan safety yang berlaku saat ini
		12. saya memastikan memakai alat safety karena sudah aturan yang ditetapkan	17. Atasan saya tidak terlalu mementingkan kelengkapan APD selama benar dalam bekerja
		13. Jika saya lupa menggunakan alat safety atasan saya akan menegur, dan saya akan langsung mematuhinya	18. Karena tidak nyaman saya suka melepas alat safety meskipun hal tersebut di larang
		14. Saya tidak mau di tegur oleh HSE hanya karena tidak menggunakan alat safety karena membuat saya malu	19. Saya merasa biasa saja jika d tegur karena tidak menggunakan alat safety ketika jam kerja
		15. Saya tidak berani melanggar aturan penggunaan safety	20. Saya masih sering melanggar aturan meskipun terdapat rambu- rambu di beberapa titik di wilayah kerja

Ketertiban Dalam Menjalankan Tugas	Ketertiban dalam melaksanakan tugas adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan	<p>21. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan urutan agar tidak terjadi complain</p> <p>22. saya tidak suka bekerja yang lompat lompat</p> <p>23. saya selalu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya</p> <p>24. pekerjaan saya tidak pernah menumpuk karena saya mengerjakannya secara berurutan</p> <p>25. saya memastikan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang di tetapkan perusahaan</p>	<p>26. Saya mengerjakan pekerjaan yang saya sukai lebih dulu meskipun memakan waktu</p> <p>27. Saya masih sering mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus, sehingga sering memecah fokus saya</p> <p>28. Saya suka menumpuk pekerjaan yang saya rasa sulit agar saya tidak terlalu pusing</p> <p>29. Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya</p> <p>30. Saya bekerja sesuka saya saja karena mengikuti prosedur membuat pekerjaan saya jadi lambat.</p>
---	--	---	--

Rencana Harian Tugas	Rencana harian tugas adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja	31. Saya selalu membuat rencana pekerjaan setiap hari baik tertulis maupun tidak	36. Saya tidak pernah membuat rencana pekerjaan harian
		32. Saya mengikuti jadwal yang saya buat	37. Saya bekerja mengikuti kemauan saya saja akan melakukan apa setiap harinya
		33. Saya selalu memeriksa alat yang akan saya gunakan sebelum bekerja	38. Tidak ada hal yang pasti harus saya selesaikan dalam satu hari
		34. Saya bekerja sesuai dengan tahapan yang sudah ditentukan oleh perusahaan	39. Lebih baik saya beristirahat ketika ada waktu daripada harus menyelesaikan pekerjaan
		35. Saya merasa puas ketika jadwal saya terselesaikan semuanya	40. Pekerjaan saya masih banyak yang tidak teratur

Lampiran 2. *Blue Print* Skala Hukuman

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1.	Punishment Ringan	Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.	1. Atasan saya akan mengomeli saya jika saya tidak menggunakan alat <i>safety</i>	13. Tidak ada yang menegur saya jika tidak menggunakan alat <i>safety</i> .
			2. Saya diberi teguran dengan jelas oleh atasan saya terkait kesalahan dan dampaknya bagi saya..	14. Teguran yang disampaikan biasanya tidak terlalu berpengaruh kepada saya dan teman teman.
			3. Saya selalu mendapat teguran terlebih dahulu sebelum mendapatkan hukuman.	15. Ditegur oleh atasan perkara menggunakan alat <i>safety</i> secara lengkap adalah hal yang biasa saja bagi saya.
			4. Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari.	16. Atasan saya sangat jarang menegur bila saya tidak lengkap menggunakan alat <i>safety</i> secara lengkap.
Punishment Sedang	Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan	5. Tidak hanya teguran yang akan saya dapatkan jika saya tidak menggunakan alat <i>safety</i> dengan lengkap.	17. Saya rasa hukuman untuk tidak menggunakan <i>safety</i> secara lengkap tidak perlu sampai lebih dari teguran.	
		6. Saya tidak akan bisa mendapat kenaikan pangkat jika tidak disiplin menggunakan apd	18. Saya tetap bisa naik jabatan meskipun tidak rajin menggunakan apd. 19. saya tetap akan	

	peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.	7. kenaikan gaji saya bisa di tunda jika saya melanggar kedisiplinan. 8. ketika ada bonus saya tidak akan menamatkan secara utuh jika saya banyak melanggar aturan kedisiplinan.	mendapatkan promosi meskipun sering melanggar aturan K3. 20. kedisiplinan tidak akan mempengaruhi bonus jika memang ada.
Punishment Berat	Penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan.	9. Saya diberi hukuman yang lebih berat ketika melakukan kesalahan yang sama. 10. Saya akan dipindahkan ke tempat yang penuh pengawasan jika sering melanggar aturan. 11. Saya bisa diturunkan dari jabatan saya jika saya tidak disiplin terus menerus dalam menggunakan APD. 12. Saya tidak berani lagi mengulangi kesalahan yang pernah saya perbuat.	21. Saya tidak akan dipindahkan dari tempat saya bekerja hanya karena melanggar safety. 22. Saya tidak takut di pindah tugaskan dimana saja. 23. Saya tidak akan di pecat jika hanya pelanggaran safety. 24. Saya tidak akan di turunkan dari jabatan saya hanya karena sering tidak menggunakan apd.

Lampiran 3. *Blue Print* Skala Kebutuhan Rasa Aman

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1.	Keamanan Badaniah	Keamanan badaniah merupakan kebutuhan untuk menghindari keadaan yang membahayakan atau yang mengandung risiko yang mengancam dengan kecelakaan badaniah.	<p>1. Saya mengatur tempat kerja saya sebelum memulai agar saya tetap aman.</p> <p>2. Saya memahami cara memberikan pertolongan pertama.</p> <p>3. Saya menggunakan alat <i>safety</i> secara lengkap untuk melindungi diri saya dari bahaya yang bisa ditimbulkan dari lingkungan perusahaan.</p> <p>4. Saya sadar dampak apa saja yang bisa ditimbulkan dari lingkungan kerja saya baik dalam waktu dekat ataupun dalam waktu lama.</p> <p>5. Menurut saya alat <i>safety</i> mampu menjaga saya dari bahaya di lingkungan kerja.</p>	<p>11. Lingkungan kerja fisik saya bisa di pastikan selalu aman dan tidak terlalu berbahaya.</p> <p>12. Saya akan tetap aman bekerja meskipun tidak memakai alat <i>safety</i></p> <p>13. Saya tidak perlu mengatur tempat kerja saya karena menurut saya sudah aman.</p> <p>14. Bagi saya tidak menggunakan seragam dengan lengkap itu tidak apa apa dan tidak berbahaya.</p> <p>15. Alat <i>safety</i> tidak dapat melindungi saya sepenuhnya.</p>

Keamanan dalam perilaku	Dimana seorang karyawan mencari keamanan dalam perilaku dan bebas dari ancaman dalam lingkungan pekerjaan.	<p>6. Saya selalu berusaha untuk bertutur kata yang sopan meskipun dengan junior.</p> <p>7. Saya tergabung dalam jaminan kesehatan yang diuruskan oleh perusahaan, dan itu membuat saya merasa aman ketika bekerja.</p> <p>8. Saya merasa takut untuk mendapat hukuman karena bsia mengancam posisi saya di perusahaan.</p> <p>9. Saya mendesain tempat saya bekerja agar aman bagi diri saya.</p> <p>10. Saya membersihkan dan merapikan lingkungan kerja saya secara terjadwal.</p>	<p>16. Saya suka mengolok teman kerja saya dengan maksud untuk seru seruan.</p> <p>17. Saya merasa takut bila ada rekan kerja yang menyatakan ancaman.</p> <p>18. Saya malas mengutarakan masukan karena sering di protes.</p> <p>19. Saya malas untuk memperbaiki tempat saya bekerja, meskipun kurang aman bagi saya dan orang lain.</p> <p>20. Saya tidak berani mengambil keputusan seorang diri karena takut di salahkan.</p>
-------------------------	--	---	--

Lampiran 4

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG:

Pengaruh Hukuman dan Kebutuhan Rasa Aman Terhadap Kedisiplinan
Penggunaan Alat Perlindungan Diri.

PENGANTAR

Daftar Pernyataan ini di buat dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan gelar S1 Psikologi Universitas Mulawarman.

Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Saudara tidak perlu khawatir karena identitas dan jawaban yang Bapak/Saudara berikan bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini maka peneliti memohon kesediaan dari Bapak/Saudara untuk mengisi Kuesioner atau Daftar Pernyataan yang telah di sediakan (terlampir).

Atas kesediaan Bapak/Saudara, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi Kuesioner ini, Peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

Peneliti,

Rizka Wahyu Herwianto

1502105065

IDENTITAS RESPONDEN

Nama / Inisial :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

TATA CARA PENGISIAN

1. Bapak/Saudara merupakan karyawan Produksi PT. Balikpapan ready Mix.
2. Berikan Tanda 'X' pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang terjadi pada Bapak/Saudara. Penilaian dilakukan berdasarkan keterangan berikut:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

Skala 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat pada waktunya	X			

Skala 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu <i>check clock</i> sesuai dengan jam kedatangan saya				
2	Saya sangat jarang bekerja di jam istirahat				
3	Saya selalu menggunakan alat safety dengan lengkap begitu memasuki jam kerja				
4	Saya memastikan menggunakan alat <i>safety</i> meskipun di jam lembur yang kurang pengawasan				
5	Saya tidak pernah pulang kerja terlambat, kecuali sedang lembur				
6	Saya lebih suka pulang ke rumah ketika jam istirahat, hanya terkadang saya jadi terlambat kembali				
7	Terkadang saya menunda jam pulang meskipun pekerjaan saya sudah selesai dan tidak ada jadwal lembur				
8	Saya sering melepaskan alat safety meskipun masih jam kerja				
9	Ketika jam lembur saya tidak suka menggunakan alat safety karena sebenarnya tidak nyaman				
10	Saya sering pulang terlambat karena pekerjaan saya yang masih menumpuk				
11	Saya paham bahwa ketika jam kerja saya harus menggunakan alat safety				
12	saya memastikan memakai alat safety karena sudah aturan yang ditetapkan				
13	Jika saya lupa menggunakan alat safety atasan saya akan menegur, dan saya akan langsung mematuhi				
14	Saya tidak mau di tegur oleh HSE hanya karena tidak menggunakan alat safety karena membuat saya malu				
15	Saya tidak berani melanggar aturan penggunaan safety				
16	Saya merasa tidak cocok dengan peraturan safety yang berlaku saat ini				
17	Atasan saya tidak terlalu mementingkan kelengkapan APD selama benar dalam bekerja				
18	Karena tidak nyaman saya suka melepas alat safety meskipun hal tersebut di larang				
19	Saya merasa biasa saja jika d tegur karena				

	tidak menggunakan alat safety ketika jam kerja				
20	Saya masih sering melanggar aturan meskipun terdapat rambu – rambu di beberapa titik di wilayah kerja				
21	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan urutan agar tidak terjadi complain				
22	saya tidak suka bekerja yang lompat lompat				
23	saya selalu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya				
24	pekerjaan saya tidak pernah menumpuk karena saya mengerjakannya secara berurutan				
25	saya memastikan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang di tetapkan perusahaan				
26	Saya mengerjakan pekerjaan yang saya sukai lebih dulu meskipun memakan waktu				
27	Saya masih sering mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus, sehingga sering memecah fokus saya				
28	Saya suka menumpuk pekerjaan yang saya rasa sulit agar saya tidak terlalu pusing				
29	Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya				
30	Saya bekerja sesuka saya saja karena mengikuti prosedur membuat pekerjaan saya jadi lambat				
31	Saya selalu membuat rencana pekerjaan setiap hari baik tertulis maupun tidak				
32	Saya mengikuti jadwal yang saya buat				
33	Saya selalu memeriksa alat yang akan saya gunakan sebelum bekerja				
34	Saya bekerja sesuai dengan tahapan yang sudah ditentukan oleh perusahaan				
35	Saya merasa puas ketika jadwal saya terselesaikan semuanya				
36	Saya tidak pernah membuat rencana pekerjaan harian				
37	Saya bekerja mengikuti kemauan saya saja akan melakukan apa setiap harinya				
38	Tidak ada hal yang pasti harus saya selesaikan dalam satu hari				
39	Lebih baik saya beristirahat ketika ada waktu daripada harus menyelesaikan pekerjaan				
40	Pekerjaan saya masih banyak yang tidak teratur				

Skala 2

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya akan mengomeli saya jika saya tidak menggunakan alat <i>safety</i>				
2	Saya diberi teguran dengan jelas oleh atasan saya terkait kesalahan dan dampaknya bagi saya				
3	Saya selalu mendapat teguran terlebih dahulu sebelum mendapatkan hukuman				
4	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari				
5	Tidak hanya teguran yang akan saya dapatkan jika saya tidak menggunakan alat <i>safety</i> dengan lengkap				
6	Saya tidak akan bisa mendapat kenaikan pangkat jika tidak disiplin menggunakan apd				
7	kenaikan gaji saya bisa di tunda jika saya melanggar kedisiplinan				
8	ketika ada bonus saya tidak akan menapatkan secara utuh jika saya banyak melanggar aturan kedisiplinan				
9	Saya diberi hukuman yang lebih berat ketika melakukan kesalahan yang sama				
10	Saya akan dipindahkan ke tempat yang penuh pengawasan jika sering melanggar aturan				
11	Saya bisa diturunkan dari jabatan saya jika saya tidak disiplin terus menerus dalam menggunakan APD				
12	Saya tidak berani lagi mengulangi kesalahan yang pernah saya perbuat				
13	Tidak ada yang menegur saya jika saya tidak menggunakan alat <i>safety</i>				
14	teguran yang disampaikan biasanya tidak terlalu berpengaruh kepada saya dan teman teman				
15	ditegur oleh atasan perkara menggunakan alat <i>safety</i> secara lengkap adalah hal yang biasa saja bagi saya				
16	atasan saya sangat jarang menegur bila saya tidak lengkap menggunakan alat <i>safety</i> secara lengkap				
17	saya rasa hukuman untuk tidak menggunakan <i>safety</i> secara lengkap tidak perlu sampai lebih dari teguran				

18	saya tetap bisa naik jabatan meskipun tidak rajin menggunakan apd				
19	saya tetap akan mendapatkan promosi meskipun sering melanggar aturan K3				
20	kedisiplinan tidak akan mempengaruhi bonus jika memang ada				
21	Saya tidak akan dipindahkan dari tempat saya bekerja hanya karena melanggar safety				
22	Saya tidak takut di pindah tugaskan dimana saja				
23	Saya tidak akan di pecat jika hanya pelanggaran safety				
24	Saya tidak akan di turunkan dari jabatan saya hanya karena sering tidak menggunakan apd				

Skala 3

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengatur tempat kerja saya sebelum memulai agar saya tetap aman				
2	Saya memahami cara memberikan pertolongan pertama				
3	Saya menggunakan alat <i>safety</i> secara lengkap untuk melindungi diri saya dari bahaya yang bisa ditimbulkan dari lingkungan perusahaan				
4	Saya sadar dampak apa saja yang bisa ditimbulkan dari lingkungan kerja saya baik dalam waktu dekat ataupun dalam waktu lama				
5	Menurut saya alat safety mampu menjaga saya dari bahaya di lingkungan kerja				
6	Saya selalu berusaha untuk bertutur kata yang sopan meskipun dengan junior				
7	saya tergabung dalam jaminan kesehatan yang diuruskan oleh perusahaan, dan itu membuat saya merasa aman ketika bekerja				
8	Saya merasa takut untuk mendapat hukuman karena bisa mengancam posisi saya di perusahaan				
9	saya mendesain tempat saya bekerja agar aman bagi diri saya				
10	saya membersihkan dan merapikan lingkungan kerja saya secara terjadwal				
11	Lingkungan kerja fisik saya bisa di pastikan selalu aman dan tidak terlalu berbahaya				

12	Saya akan tetap aman bekerja meskipun tidak memakai alat safety				
13	Saya tidak perlu mengatur tempat kerja saya karena menurut saya sudah aman				
14	Bagi saya tidak menggunakan seragam dengan lengkap itu tidak apa apa dan tidak berbahaya				
15	Alat safety tidak dapat melindungi saya sepenuhnya				
16	saya suka mengolok teman kerja saya dengan maksud untuk seru seruan				
17	Saya merasa takut bila ada rekan kerja yang menyatakan ancaman				
18	Saya malas mengutarakan masukan karena sering di protes				
19	Saya malas untuk memperbaiki tempat saya bekerja, meskipun kurang aman bagi saya dan orang lain				
20	Saya tidak berani mengambil keputusan seorang diri karena takut di salahkan				

Lampiran 5. Hasil Uji SPSS

6.1 Mean Empiris dan Mean Hipotesis

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan Penggunaan APD	60	70	100	83.90	8.431
Hukuman	60	46	65	53.88	4.741
Kebutuhan Rasa Aman	60	42	65	55.48	6.201
Valid N (listwise)	60				

6.2 Kategorisasi Skor Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Kedisiplinan_Penggunaan_APD				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	17	28.3	28.3	28.3
Valid Rendah	43	71.7	71.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

6.3 Kategorisasi Skor Hukuman

Hukuman				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	23	38.3	38.3	38.3
Valid Rendah	37	61.7	61.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

6.4 Kategorisasi Skor Kebutuhan Rasa Aman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tinggi	3	5.0	5.0	5.0
Tinggi	35	58.3	58.3	63.3
Valid Sedang	20	33.3	33.3	96.7
Rendah	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

6.5 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KedisiplinanPenggunaanAPD	.110	60	.069	.963	60	.069
Hukuman	.108	60	.077	.937	60	.004
KebutuhanRasaAman	.105	60	.098	.967	60	.100

a. Lilliefors Significance Correction

6.6 Uji Linearitas Kedisiplinan Penggunaan APD – Hukuman

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3617.017	28	129.179	1.304	.235
KedisiplinanPenggunaan APD * Hukuman	Between	Linearity	571.357	1	571.357	5.768	.022
	Groups	Deviation from Linearity	3045.659	27	112.802	1.139	.361
	Within Groups		3070.583	31	99.051		
Total			6687.600	59			

6.7 Uji Linearitas Kedisiplinan Penggunaan APD – Kebutuhan Rasa Aman

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2231.419	20	111.571	.976	.507
Kedisiplinan Penggunaan APD * Kebutuhan Rasa Aman	Between Groups	Linearity	147.357	1	147.357	1.290	.263
		Deviation from Linearity	2084.062	19	109.687	.960	.522
	Within Groups		4456.181	39	114.261		
Total			6687.600	59			

6.8 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	54.435	20.707		2.629	.011		
1 Hukuman	.488	.253	.274	1.929	.059	.810	1.234
Kebutuhan Rasa Aman	.057	.193	.042	.297	.767	.810	1.234

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Penggunaan APD

6.9 Uji Heteroskedastitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.134	9.876		.216	.830		
1 X1	.010	.094	.014	.105	.917	.993	1.007
X2	.091	.161	.075	.563	.576	.993	1.007

a. Dependent Variable: ABSRES1

6.10 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 ^a	.269	.244	10.383	1.727

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

6.11 Uji Analisis Regresi Model Penuh

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	9.006

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5123.959	2	2561.979	31.585	.000 ^b
	Residual	4623.441	57	81.113		
	Total	9747.400	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

6.12 Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.099	12.197		1.976	.053
	X1	.949	.128	.677	7.406	.000
	X2	.424	.173	.224	2.449	.017

a. Dependent Variable: Y

6.13 Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Penggunaan Waktu Kerja (Y1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.171	3.303

a. Predictors: (Constant), X2_B, X1_C, X1_A, X2_A, X1_B

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.517	5	37.503	3.438	.009 ^b
	Residual	589.067	54	10.909		
	Total	776.583	59			

a. Dependent Variable: Y_A

b. Predictors: (Constant), X2_B, X1_C, X1_A, X2_A, X1_B

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.405	5.519		2.066	.044
	X1_A	.377	.161	.329	2.341	.023
	X1_B	.171	.170	.156	1.009	.318
	X1_C	.028	.152	.029	.187	.852
	X2_A	.133	.146	.124	.912	.366
	X2_B	-.134	.143	-.126	-.936	.354

a. Dependent Variable: Y_A

6.14 Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Perbuatan Tingkah Laku (Y2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.405	3.049

a. Predictors: (Constant), X2_B, X1_A, X2_A, X1_B, X1_C

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.104	5	84.021	9.037	.000 ^b
	Residual	502.079	54	9.298		
	Total	922.183	59			

a. Dependent Variable: Y_B

b. Predictors: (Constant), X2_B, X1_A, X2_A, X1_B, X1_C

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.630	4.854		.336	.738
	X1_A	.352	.147	.282	2.402	.020
	X1_B	.185	.157	.154	1.179	.244
	X1_C	.343	.139	.337	2.465	.017
	X2_A	-.002	.132	-.002	-.017	.987
	X2_B	.281	.120	.251	2.336	.023

a. Dependent Variable: Y_B

6.15 Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Ketertiban Dalam Menjalankan Tugas (Y3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.332	2.772

a. Predictors: (Constant), X2_B, X1_A, X2_A, X1_B, X1_C

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.990	5	52.798	6.872	.000 ^b
	Residual	414.860	54	7.683		
	Total	678.850	59			

a. Dependent Variable: Y_C

b. Predictors: (Constant), X2_B, X1_A, X2_A, X1_B, X1_C

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.622	4.407		1.729	.089
	X1_A	.333	.130	.311	2.559	.013
	X1_B	.486	.144	.469	3.367	.001
	X1_C	-.319	.148	-.306	-2.160	.035
	X2_A	.350	.120	.348	2.902	.005
	X2_B	.115	.109	.120	1.058	.295

a. Dependent Variable: Y_C

6.16 Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek Rencana Harian (Y₄)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.522	2.577

a. Predictors: (Constant), X2_B, X1_A, X2_A, X1_B, X1_C

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.240	5	92.248	13.895	.000 ^b
	Residual	358.493	54	6.639		
	Total	819.733	59			

a. Dependent Variable: Y_D

b. Predictors: (Constant), X2_B, X1_A, X2_A, X1_B, X1_C

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.538	4.632		-1.196	.237
	X1_A	.476	.124	.404	3.838	.000
	X1_B	.579	.131	.508	4.404	.000
	X1_C	-.099	.114	-.103	-.869	.389
	X2_A	.294	.137	.203	2.138	.037
	X2_B	.014	.098	.013	.143	.887

a. Dependent Variable: Y_D

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1 Validitas Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

		Correlations								
		YA1	YA3	YA4	YA5	YA6	YA7	YA8	YA9	TOTAL_A
YA1	Pearson Correlation	1	.467**	.241	.357**	.189	.240	.187	.239	.569**
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.005	.147	.065	.153	.066	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YA3	Pearson Correlation	.467**	1	.722**	.422**	.258*	.145	.310*	.270*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.047	.271	.016	.037	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YA4	Pearson Correlation	.241	.722**	1	.278*	.108	-.001	.319*	.180	.573**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000		.031	.412	.992	.013	.169	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YA5	Pearson Correlation	.357**	.422**	.278*	1	.379**	.387**	.095	.178	.618**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.031		.003	.002	.469	.174	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YA6	Pearson Correlation	.189	.258*	.108	.379**	1	.357**	.343**	.464**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.147	.047	.412	.003		.005	.007	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YA7	Pearson Correlation	.240	.145	-.001	.387**	.357**	1	.016	.292*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.065	.271	.992	.002	.005		.902	.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YA8	Pearson Correlation	.187	.310*	.319*	.095	.343**	.016	1	.529**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.153	.016	.013	.469	.007	.902		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YA9	Pearson Correlation	.239	.270*	.180	.178	.464**	.292*	.529**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.066	.037	.169	.174	.000	.024	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_A	Pearson Correlation	.569**	.723**	.573**	.618**	.664**	.476**	.600**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		YB1	YB2	YB3	YB5	YB6	YB7	YB8	YB9	YB10	TOTAL_B
YB1	Pearson Correlation	1	.430**	.342**	.391**	.245	.144	.122	.162	.200	.506**
	Sig. (2-tailed)		.001	.007	.002	.060	.271	.353	.215	.125	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB2	Pearson Correlation	.430**	1	.618**	.548**	.117	.287*	.270*	.320*	.372**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.373	.026	.037	.013	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB3	Pearson Correlation	.342**	.618**	1	.555**	.278*	.278*	.116	.284*	.138	.621**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.031	.031	.379	.028	.292	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB5	Pearson Correlation	.391**	.548**	.555**	1	.242	.150	.193	.324*	.332**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.062	.253	.139	.012	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB6	Pearson Correlation	.245	.117	.278*	.242	1	.365**	.348**	.297*	.246	.585**
	Sig. (2-tailed)	.060	.373	.031	.062		.004	.006	.021	.058	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB7	Pearson Correlation	.144	.287*	.278*	.150	.365**	1	.445**	.366**	.390**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.271	.026	.031	.253	.004		.000	.004	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB8	Pearson Correlation	.122	.270*	.116	.193	.348**	.445**	1	.414**	.465**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.353	.037	.379	.139	.006	.000		.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB9	Pearson Correlation	.162	.320*	.284*	.324*	.297*	.366**	.414**	1	.335**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.215	.013	.028	.012	.021	.004	.001		.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YB10	Pearson Correlation	.200	.372**	.138	.332**	.246	.390**	.465**	.335**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.125	.003	.292	.009	.058	.002	.000	.009		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_B	Pearson Correlation	.506**	.676**	.621**	.625**	.585**	.658**	.626**	.633**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		YC1	YC2	YC3	YC4	YC5	YC6	YC7	YC8	YC9	YC10	TOTAL _C
YC1	Pearson Correlation	1	.275*	.364**	.424**	.361**	-.242	-.100	-.036	.075	-.124	.362**
	Sig. (2-tailed)		.033	.004	.001	.005	.063	.446	.786	.568	.345	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC2	Pearson Correlation	.275*	1	.214	.474**	.073	-.151	-.078	.029	-.098	-.051	.355**
	Sig. (2-tailed)	.033		.100	.000	.577	.250	.554	.827	.455	.700	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC3	Pearson Correlation	.364**	.214	1	.429**	.392**	-.198	.007	.122	.205	.063	.485**
	Sig. (2-tailed)	.004	.100		.001	.002	.130	.960	.354	.117	.635	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC4	Pearson Correlation	.424**	.474**	.429**	1	.170	-.211	.166	.059	-.027	-.047	.498**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.194	.106	.205	.653	.836	.719	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC5	Pearson Correlation	.361**	.073	.392**	.170	1	-.130	.103	.116	.201	.217	.474**
	Sig. (2-tailed)	.005	.577	.002	.194		.322	.434	.378	.124	.095	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC6	Pearson Correlation	-.242	-.151	-.198	-.211	-.130	1	.279*	.421**	.079	.376**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.063	.250	.130	.106	.322		.031	.001	.547	.003	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC7	Pearson Correlation	-.100	-.078	.007	.166	.103	.279*	1	.304*	-.090	.366**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.446	.554	.960	.205	.434	.031		.018	.492	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC8	Pearson Correlation	-.036	.029	.122	.059	.116	.421**	.304*	1	.181	.383**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.786	.827	.354	.653	.378	.001	.018		.165	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC9	Pearson Correlation	.075	-.098	.205	-.027	.201	.079	-.090	.181	1	.250	.376**
	Sig. (2-tailed)	.568	.455	.117	.836	.124	.547	.492	.165		.054	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YC10	Pearson Correlation	-.124	-.051	.063	-.047	.217	.376**	.366**	.383**	.250	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.345	.700	.635	.719	.095	.003	.004	.002	.054		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_C	Pearson Correlation	.362**	.355**	.485**	.498**	.474**	.369**	.476**	.597**	.376**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.003	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		YD1	YD2	YD4	YD5	YD6	YD8	YD9	YD10	TOTAL_D
YD1	Pearson Correlation	1	.630**	.456**	.349**	.417**	.291*	.286*	.025	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.001	.024	.027	.851	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YD2	Pearson Correlation	.630**	1	.319*	.316*	.455**	.110	.110	.044	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.014	.000	.403	.403	.740	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YD4	Pearson Correlation	.456**	.319*	1	.298*	.077	.224	.386**	.171	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.021	.560	.086	.002	.191	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YD5	Pearson Correlation	.349**	.316*	.298*	1	.050	.212	.208	-.159	.454**
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.021		.705	.104	.110	.225	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YD6	Pearson Correlation	.417**	.455**	.077	.050	1	.430**	.352**	.184	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.560	.705		.001	.006	.159	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YD8	Pearson Correlation	.291*	.110	.224	.212	.430**	1	.558**	.136	.637**
	Sig. (2-tailed)	.024	.403	.086	.104	.001		.000	.300	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YD9	Pearson Correlation	.286*	.110	.386**	.208	.352**	.558**	1	.312*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.027	.403	.002	.110	.006	.000		.015	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
YD10	Pearson Correlation	.025	.044	.171	-.159	.184	.136	.312*	1	.357**
	Sig. (2-tailed)	.851	.740	.191	.225	.159	.300	.015		.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_D	Pearson Correlation	.722**	.633**	.576**	.454**	.656**	.637**	.697**	.357**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

5.2 Validitas Skala Hukuman

		Correlations							
		X1A1	X1A2	X1A4	X1A5	X1A6	X1A7	X1A8	TOTAL_A
X1A1	Pearson Correlation	1	.504**	.376**	.309*	.209	.253	.359**	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.016	.109	.051	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1A2	Pearson Correlation	.504**	1	.370**	.323*	.167	.071	.200	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.012	.202	.588	.126	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1A4	Pearson Correlation	.376**	.370**	1	.220	.118	.203	.407**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004		.092	.368	.120	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1A5	Pearson Correlation	.309*	.323*	.220	1	.638**	.693**	.484**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.016	.012	.092		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1A6	Pearson Correlation	.209	.167	.118	.638**	1	.682**	.597**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.109	.202	.368	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1A7	Pearson Correlation	.253	.071	.203	.693**	.682**	1	.627**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.051	.588	.120	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1A8	Pearson Correlation	.359**	.200	.407**	.484**	.597**	.627**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.005	.126	.001	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_A	Pearson Correlation	.602**	.490**	.512**	.795**	.764**	.785**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X1B1	X1B2	X1B3	X1B4	X1B5	X1B6	X1B7	X1B8	TOTAL_B
X1B1	Pearson Correlation	1	.234	.123	.208	.193	.146	.276*	.130	.471**
	Sig. (2-tailed)		.072	.349	.110	.140	.267	.033	.323	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1B2	Pearson Correlation	.234	1	.474**	.150	-.051	.169	.097	.047	.431**
	Sig. (2-tailed)	.072		.000	.251	.700	.196	.461	.721	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1B3	Pearson Correlation	.123	.474**	1	.636**	.006	.274*	.089	.167	.605**
	Sig. (2-tailed)	.349	.000		.000	.962	.034	.498	.202	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1B4	Pearson Correlation	.208	.150	.636**	1	.099	.228	.277*	.505**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.110	.251	.000		.452	.080	.032	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1B5	Pearson Correlation	.193	-.051	.006	.099	1	.267*	.133	.251	.431**
	Sig. (2-tailed)	.140	.700	.962	.452		.039	.310	.053	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1B6	Pearson Correlation	.146	.169	.274*	.228	.267*	1	.633**	.383**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.267	.196	.034	.080	.039		.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1B7	Pearson Correlation	.276*	.097	.089	.277*	.133	.633**	1	.527**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.033	.461	.498	.032	.310	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1B8	Pearson Correlation	.130	.047	.167	.505**	.251	.383**	.527**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.323	.721	.202	.000	.053	.003	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_B	Pearson Correlation	.471**	.431**	.605**	.707**	.431**	.643**	.634**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X1C1	X1C2	X1C3	X1C4	X1C5	X1C6	X1C7	X1C8	TOTAL_C
X1C1	Pearson Correlation	1	.498**	.496**	.404**	-.019	.078	.067	-.092	.450**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.886	.556	.609	.484	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1C2	Pearson Correlation	.498**	1	.592**	.398**	.137	.212	.066	.109	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.296	.104	.615	.407	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1C3	Pearson Correlation	.496**	.592**	1	.510**	.251	.294*	.044	.165	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.053	.023	.739	.206	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1C4	Pearson Correlation	.404**	.398**	.510**	1	.072	.261*	-.062	.006	.471**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.586	.044	.637	.965	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1C5	Pearson Correlation	-.019	.137	.251	.072	1	.264*	.186	.421**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.886	.296	.053	.586		.042	.154	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1C6	Pearson Correlation	.078	.212	.294*	.261*	.264*	1	.470**	.514**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.556	.104	.023	.044	.042		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1C7	Pearson Correlation	.067	.066	.044	-.062	.186	.470**	1	.696**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.609	.615	.739	.637	.154	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1C8	Pearson Correlation	-.092	.109	.165	.006	.421**	.514**	.696**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.484	.407	.206	.965	.001	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_C	Pearson Correlation	.450**	.593**	.662**	.471**	.528**	.694**	.592**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

5.3 Validitas Skala Kebutuhan Rasa Aman

		Correlations									
		X2A1	X2A2	X2A4	X2A5	X2A6	X2A7	X2A8	X2A9	X2A10	TOTAL_A
X2A1	Pearson Correlation	1	.438**	.500**	.320*	.029	-.031	-.013	.190	.091	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.824	.812	.920	.147	.489	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A2	Pearson Correlation	.438**	1	.611**	.559**	-.161	-.285*	-.113	.209	-.236	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.219	.027	.389	.109	.069	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A4	Pearson Correlation	.500**	.611**	1	.558**	.117	-.100	.160	.152	-.148	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.372	.446	.223	.247	.259	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A5	Pearson Correlation	.320*	.559**	.558**	1	.021	-.168	.057	.165	-.014	.530**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.871	.199	.666	.207	.916	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A6	Pearson Correlation	.029	-.161	.117	.021	1	.304*	.205	.118	.257*	.419**
	Sig. (2-tailed)	.824	.219	.372	.871		.018	.116	.370	.047	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A7	Pearson Correlation	-.031	-.285*	-.100	-.168	.304*	1	.543**	.432**	.379**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.812	.027	.446	.199	.018		.000	.001	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A8	Pearson Correlation	-.013	-.113	.160	.057	.205	.543**	1	.447**	.468**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.920	.389	.223	.666	.116	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A9	Pearson Correlation	.190	.209	.152	.165	.118	.432**	.447**	1	.177	.641**
	Sig. (2-tailed)	.147	.109	.247	.207	.370	.001	.000		.176	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2A10	Pearson Correlation	.091	-.236	-.148	-.014	.257*	.379**	.468**	.177	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.489	.069	.259	.916	.047	.003	.000	.176		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_A	Pearson Correlation	.539**	.414**	.584**	.530**	.419**	.460**	.594**	.641**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X2B1	X2B2	X2B3	X2B4	X2B6	X2B7	X2B8	X2B9	TOTAL_B
X2B1	Pearson Correlation	1	.377**	.412**	.330*	.237	.213	.168	.128	.544**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.010	.069	.102	.200	.329	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2B2	Pearson Correlation	.377**	1	.251	.463**	.096	.185	.052	.008	.468**
	Sig. (2-tailed)	.003		.054	.000	.464	.157	.693	.953	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2B3	Pearson Correlation	.412**	.251	1	.279*	.248	.149	.130	-.067	.492**
	Sig. (2-tailed)	.001	.054		.031	.056	.254	.323	.609	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2B4	Pearson Correlation	.330*	.463**	.279*	1	.118	.198	.299*	.180	.564**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.031		.370	.130	.020	.168	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2B6	Pearson Correlation	.237	.096	.248	.118	1	.469**	.430**	.618**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.069	.464	.056	.370		.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2B7	Pearson Correlation	.213	.185	.149	.198	.469**	1	.498**	.521**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.102	.157	.254	.130	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2B8	Pearson Correlation	.168	.052	.130	.299*	.430**	.498**	1	.496**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.200	.693	.323	.020	.001	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2B9	Pearson Correlation	.128	.008	-.067	.180	.618**	.521**	.496**	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.329	.953	.609	.168	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_B	Pearson Correlation	.544**	.468**	.492**	.564**	.721**	.698**	.657**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

6.1 Realiabilitas Skala Kedisiplinan Penggunaan Alat Perlindungan Diri

Aspek Penggunaan Waktu Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	9

Aspek Ketertiban Melaksanakan

Tugas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	11

Aspek Perbuatan Tingkah Laku

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Aspek Rencana Harian Tugas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	9

Reliabilitas All

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	36

6.2 Realiabilitas Skala Hukuman

Aspek Hukuman Ringan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	8

Aspek Hukuman Berat

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	9

Aspek Hukuman Sedang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	9

Reliabilitas All

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	24

6.3 Reliabilitas Skala Kebutuhan Rasa Aman

Aspek Keamanan Badaniah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

Aspek Keamanan Perilaku

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	9

Reliabilitas All

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	18

Lampiran 7. Data Kesepakatan Kerja Bersama

PASAL 5 WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT

1. Selama bekerja pada Pihak Pertama, Pihak Kedua bersedia bekerja memenuhi jam kerja reguler setiap hari kerja :
 - Senin s/d Jumat : Pukul 08.00 – 16.00 WITA.
 - Sabtu : Pukul 08.00 – 12.00 WITA.
 - Libur : Hari Minggu atau Tanggal merah hari-hari besar nasional.
2. Jam istirahat berlaku fleksible.
3. Bersedia kerja lembur di atas jam kerja biasanya (reguler) atau pada hari libur jika diminta oleh perusahaan atau sesuai dengan instruksi dari Pihak Pertama karena adanya pekerjaan-pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan dapat mengganggu kelancaran proses kerja.

PASAL 6 KETENTUAN DAN TATA TERTIB PERUSAHAAN

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari Pihak Kedua wajib melaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab serta memperhatikan petunjuk dan arahan pimpinan atau sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perusahaan, sebagai berikut :

1. Pihak Kedua wajib menjaga asset dan harta milik Pihak Pertama, nama baik dengan penuh tanggung jawab;
2. Dapat menyimpan rahasia perusahaan;
3. Harus menghindarkan diri dalam perbuatan pemborosan dan tindakan-tindakan lain yang dapat merugikan perusahaan;
4. Dilarang memanfaatkan jabatan/pekerjaan untuk manipulasi pembayaran, melaksanakan pekerjaan di luar kepentingan perusahaan untuk kepentingan pribadi;
5. Wajib mentaati tata tertib lainnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan yang berlaku, dan ketentuan-ketentuan lain yang dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan.
6. Pihak Pertama berhak memutuskan perjanjian kerja ini dengan Pihak Kedua apabila terbukti melakukan pelanggaran berat seperti yang termaktub dalam Peraturan Perusahaan dan tata tertib kerja sebagai berikut:
 - a. Melakukan tindakan kriminal seperti pencurian, penggelapan, penipuan, pengrusakan dan pemalsuan dalam bentuk apapun sehingga merugikan perusahaan ataupun pelanggan.
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan atau yang berhubungan dengan pihak perusahaan dan kepentingan Negara.
 - c. Mabuk, minum minuman keras, memakai atau memperdagangkan obat terlarang / narkotika dalam bentuk apapun didalam maupun diluar perusahaan.
 - d. Mengancam, mengajak berkelahi, menganiaya dan menghina baik secara lisan atau tulisan kepada pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja didalam maupun diluar perusahaan.
 - e. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian ditempat kerja atau ditempat lain pada waktu jam kerja.
 - f. Melakukan tindakan kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan Perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.

- g. Menganiaya, mengancam atau pelecehan nama baik Pimpinan, karyawan dan anggota keluarganya baik secara lisan ataupun tulisan.
- h. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum, kesusilaan, ketentuan perusahaan serta peraturan perundangan yang berlaku.
- i. Menggunakan asset/inventaris perusahaan untuk kepentingan atau kegiatan yang tidak diperbolehkan oleh perusahaan. (*contoh : menjual barang, material, produk, beton sisa, dan atau lainnya kepada pihak tertentu*) untuk mendapatkan keuntungan pribadi.
- j. Dengan sengaja atau ceroboh, merusak dan merugikan diri sendiri atau teman sekerja maupun barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
- k. Dengan sengaja tidak menjalankan instruksi dan perintah kerja atasan/pimpinan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan pihak pelanggan perusahaan.
- l. Menyebarkan atau membocorkan data / dokumen rahasia perusahaan yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan atau keluarga pengusaha.
- m. Melakukan pemalsuan dalam bentuk apapun yang dapat merugikan perusahaan.
- n. Meminta atau menerima imbalan dari luar perusahaan atau melanggar hal-hal lain yang terdapat dalam etika bisnis yang berlaku di perusahaan.
- o. Menghasut dan mengajak teman sekerja untuk melakukan unjuk rasa atau berdemo kepada perusahaan ataupun terlibat dan bekerjasama melakukan perbuatan seperti yang dimaksud pada huruf i.
- p. Berkelahi secara fisik atau memukul baik atasan, sesama pekerja atau yang ada kaitannya dengan perusahaan.
- q. Dengan sengaja tidur atau istirahat pada saat jam kerja berlangsung.
- r. Tidak hadir kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan yang sah.
- s. Melakukan kesalahan lain yang bobotnya sama dengan huruf a sampai r

PASAL 7

MEMELIHARA ASSET DAN INVENTARIS

1. Pihak Kedua wajib memelihara dan merawat dengan penuh tanggung jawab atas asset, alat alat kerja dan inventaris yang dititipkan atau diamanahkan oleh perusahaan.
2. Dalam menggunakan asset dan alat-alat kerja, Pihak Kedua harus mengindahkan petunjuk-petunjuk yang diarahkan oleh pimpinan perusahaan.
3. Apabila Perjanjian Kerja ini berakhir / tidak diperpanjang atau terjadi pemutusan hubungan kerja, maka sebelum perjanjian kerja berakhir, Pihak Kedua wajib mengembalikan semua asset dan alat-alat kerja/inventaris dalam keadaan baik dan terpelihara.

PASAL 8

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

1. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, Pihak Kedua wajib menjaga, memelihara dan menjalankan system manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Pihak Kedua wajib mengenakan seragam kerja dan APD (Alat Pelindung Diri) yang telah diberikan oleh perusahaan dalam mewujudkan produktivitas kerja yang optimal demi tercapainya kesehatan dan keselamatan diri, teman-teman kerja dan perusahaan.
3. Pihak Kedua wajib melaporkan kepada pimpinan dalam terjadinya kecelakaan kerja maupun adanya hal-hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

PASAL 9
TIDAK MASUK KERJA / MANGKIR

1. Dalam hal Pihak Kedua bermaksud untuk tidak masuk bekerja karena sesuatu hal atau urusan penting (izin), maka wajib menyampaikan alasan yang sah serta dapat diterima oleh Pihak Pertama, dan mengisi "Form Surat Izin tidak Masuk Kerja" yang disetujui dan ditandatangani atasan atau kepala bagian di unit kerja masing-masing.
2. Jika pihak kedua tidak memenuhi prosedur izin, maka dianggap mangkir (tidak masuk kerja).
3. Selama Pihak Kedua tidak dapat bekerja memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja, upah tidak dibayar sesuai jumlah hari tidak masuk kerja.

PASAL 10
ISTIRAHAT TAHUNAN

1. Dalam hal pekerja telah menjalani masa kerja selama 12 bulan berturut-turut tanpa terputus, maka diberikan istirahat selama 12 hari kerja beserta kompensasi masa kerja sesuai diatur dalam PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT
2. Untuk memperlancar operasional perusahaan maka pelaksanaan istirahat sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disepakati untuk diatur oleh Pihak Pertama.

PASAL 11
SAKIT DAN BANTUAN KESEHATAN

1. Pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit, wajib memberikan laporan kepada atasan serta melampirkan Surat Keterangan sakit/istirahat dari Dokter. Apabila tidak melampirkan Surat Keterangan dokter maka dianggap mangkir.
2. Untuk menjaga agar kondisi fisik Pihak Kedua tetap sehat, maka Pihak Pertama akan memberikan fasilitas kesehatan kepada Pihak Kedua sesuai dengan kebutuhan pekerja yang bersangkutan dan sesuai kemampuan perusahaan.

PASAL 12
BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA

1. Perjanjian Kerja ini sesuai yang disepakati akan berakhirnya pada tanggal **14 Juli 2022**, dengan berakhirnya Perjanjian Kerja tersebut maka segala hak dan kewajiban akan berakhir pada tanggal dan hari berakhirnya Perjanjian Kerja ini.
2. Pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja, Pihak Pertama tidak berkewajiban membayar uang pesangon akan tetapi memberikan uang kompensasi yang besarnya sesuai diatur PP No.35 Tahun 2021.
3. Pihak Pertama tidak berkewajiban membayar uang kompensasi masa kerja dan sisa kontrak berjalan apabila ada pemutusan kerja karena kesalahan yang ditimbulkan oleh Pihak Kedua dan/atau melanggar ketentuan sesuai Pasal (6).

PASAL 13
PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA

1. Bilamana Pihak Pertama akan memperpanjang Perjanjian Kerja yang disetujui oleh Pihak Kedua, maka Pihak Pertama harus memberitahukan kepada Pihak Kedua paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja ini berakhir dan dengan kesepakatan kedua belah pihak dibuatkan Perjanjian Kerja.
2. Setelah menyelesaikan masa kerja selama 6 (enam) bulan kedepan, Pihak Pertama akan mengevaluasi kinerja dan mempertimbangkan kembali untuk melanjutkan hubungan kerja dengan cara mengangkat Pihak Kedua sebagai pekerja tetap atau memperpanjang masa kontrak Pihak Kedua menyesuaikan pekerjaan atau proyek yang akan dikerjakan.
3. Dalam hal Perjanjian Kerja ini tidak diperpanjang sesuai kesepakatan antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua, maka Perjanjian Kerja ini akan putus demi hukum pada tanggal yang telah disepakati sehingga hubungan kedua belah pihak berakhir dengan sendirinya.

PASAL 14
KEBERSIHAN DAN KERAPIAN

Setiap pekerja wajib menjaga dan memelihara kebersihan dan kerapian tempat kerja dan mematuhi tata tertib dan aturan kedisiplinan perusahaan.

PASAL 15
PENUTUP

1. Pihak Pertama akan memberikan Surat Peringatan (SP-I / II / III) dengan terlebih dahulu melihat jenis dan tingkat pelanggaran terhadap Pihak Kedua yang melakukan pelanggaran dan / atau kesalahan sebelum menjatuhkan sanksi Pengakhiran Hubungan Kerja dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pihak Pertama dapat memberikan sanksi Pengakhiran Hubungan Kerja kepada Pihak Kedua tanpa peringatan terlebih dahulu apabila Pihak Kedua terbukti telah melakukan kesalahan berat dan/atau membahayakan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang dan peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Demikianlah surat perjanjian kerja ini dibuat atas kesepakatan dan persetujuan bersama, dan ditandatangani oleh kedua belah pihak setelah dibaca dan dimengerti tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Balikpapan
Tanggal : 15 Januari 2022

Lampiran 8. Dokumentasi Kecelakaan Kerja

LAPORAN PENYELIDIKAN KECELAKAAN KERJA (ACCIDENT INVESTIGATION REPORT)			
No. Dok : ██████████		Tgl Rilis : 7 Desember 2021	
No. Rev : R0		Hal : 2	
E. KERUSAKAN DAN CEDERA			
RINCIAN KERUSAKAN / NATURE OF THE DAMAGE			
1. Peralatan Kerja	<input type="checkbox"/>	3. Material	<input type="checkbox"/>
2. Mesin	<input type="checkbox"/>	4. Alat Berat	<input type="checkbox"/>
		5. Kerugian Aset	<input type="checkbox"/>
		6. Kerugian Lingkungan	<input type="checkbox"/>
PENJELASAN CEDERA / KERUSAKAN - DESCRIPTION OF INJURY DAMAGE			
Cedera / Kerusakan Ijury / Damage			
Cedera dibagian kepala			
F. SKESTA / DENAH / FOTO			
SKESTA KEJADIAN / DENAH / GAMBAR / FOTO/CATATAN			
			
G. JENIS INSIDEN			
JENIS INSIDEN / TYPE OF INCIDENT			
H. REPORTING			
MELAPOR / REPORTING		MENGETAHUI / ACKNOWLEDGEMENT	
Pelaku / Korban Pelaku / Victim	Saksi Mata Eye Witness	Atasan Langsung SEC.HEAD/SPV	Bagian HRD HRD Depart.
██████████	-	██████████	██████████

Lampiran 9. Form Surat Pernyataan Kesanggupan Mengikuti Aturan K3



SURAT PERNYATAAN SANGGUP MEMATUHI PERATURAN SAFETY

NO.....

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
Name

Jabatan :
Position

Bagian :
Departement

Tanggal :
Date

Sanggup untuk mematuhi peraturan K3 yang telah ditetapkan oleh Departemen HSE PT. [REDACTED] di area PT. [REDACTED] untuk bersungguh – sungguh melaksanakannya.

Apabila saya melakukan pelanggaran maka saya bersedia untuk :

1. Menerima dan melaksanakan himbauan dari petugas Safety PT. [REDACTED] Menerima Surat peringatan dari HRD/HSE PT. [REDACTED]
2. Bersedia di PHK dari pekerjaan di area PT. [REDACTED]

Pekerja	HRD Department	HSE Department	Management Representative
(.....)	(.....)	(.....)	(.....)

**Lampiran 10. Dokumentasi Ketidapatuhan Karyawan Menggunakan Alat
Perlindungan Diri**

- A. Karyawan tidak mengenakan helm, masker, sarung tangan, kaca mata
dan sepatu *safety***



- B. Karyawan tidak mengenakan helm, masker, sarung tangan, kaca mata
dan sepatu *safety***

