

Pengaruh Prosedur Kerja dan Manajemen Diri Terhadap Keselamatan Kerja Pada Karyawan PT. X

Titia Herawati¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of self-management of work procedures and the safety of employees of PT. Alam Jaya Pratama Loa Janan subdistrict district Kukar. The study consists of three variables: the dependent variable namely safety and the free variable working procedures and self-management. Sampling technique by using random sampling. The sample in this study were employees of PT. Alam Jaya Pratama as many as 83 employees. Data analysis technique used is descriptive analysis method and multiple regression analysis. These results indicate there is positive and highly significant between work procedures and safety with a value beta = 0.409, t count = 4,130 > t table = 0677 and p = 0.000, there is positive and significant correlation between self-management and work safety denagan beta value = 0.199, t count = 2,006 > t table = 0677 and p = 0048, there is a very significant influence between work and self-management procedures on safety with count = 11 494 F > F table = 3.12 the R2 = 0223 and p = 0.000.*

Keywords: *safety, work Procedures, self-management*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen diri terhadap prosedur kerja dan keselamatan karyawan PT. Alam Jaya Pratama, Kecamatan Loa Janan, Kecamatan Kukar. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: variabel dependen yaitu keselamatan dan variabel bebas prosedur kerja dan manajemen diri. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alam Jaya Pratama sebanyak 83 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan ada positif dan sangat signifikan antara prosedur kerja dan keselamatan dengan nilai beta = 0,409, t hitung = 4,130 > t tabel = 0677 dan p = 0,000, ada korelasi positif dan signifikan antara manajemen diri dan keselamatan kerja denagan beta nilai = 0,199, t hitung = 2,006 > t tabel = 0677 dan p = 0048, ada pengaruh yang sangat signifikan antara pekerjaan dan prosedur manajemen diri pada keselamatan dengan hitung = 11 494 F > F tabel = 3,12 dengan R2 = 0223 dan p = 0,000.

Kata kunci: keselamatan, Prosedur kerja, manajemen diri

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya dunia industri, dunia kerja selalu dihadapkan pada tantangan-tantangan baru yang harus segera diatasi bila perusahaan tersebut tetap ingin eksis. Berbagai macam tantangan baru muncul seiring dengan perkembangan zaman. Namun masalah yang selalu berkaitan dan melekat dengan dunia kerja sejak awal dunia industri dimulai adalah timbulnya kecelakaan kerja.

Sebagai upaya memperoleh kondisi operasional yang aman memerlukan pengelolaan keselamatan kerja. Penerapan keselamatan kerja merupakan syarat bagi setiap proses pekerjaan atau tempat kerja. Namun penerapan keselamatan kerja ini bukan hanya tanggung jawab dari satu pihak melainkan tanggung jawab dari berbagai pihak yang sama-sama menyadari arti pentingnya keselamatan kerja. Pihak manajemen bertanggung jawab dalam wujud komitmen, pekerja bertanggung jawab dalam mengikuti peraturan

¹ Email: herawatititia@gmail.com

yang dikeluarkan oleh pihak manajemen dan pemerintah. Bahkan pemerintah ikut bertanggung jawab dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta perundangan dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Penerapan keselamatan kerja itu sendiri bertujuan untuk menjamin keselamatan orang yang berada dalam pekerjaan tersebut atau orang yang terlibat dalam proses pekerjaan, serta menjamin kelangsungan pekerjaan itu sendiri dan juga menjaga keutuhan alat serta meningkatkan produktivitas.

Demikian halnya dengan PT. Bara Kumala Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara, dengan persetujuan izin usaha pertambangan operasi produksi tanggal 21 september 2010, dengan persetujuan koordinat dan peta WIUP OP sesuai dengan SK Bupati Kutai Kartanegara No. 540/2505/IUP-OP/MB-PBAT/IX/2010 di Desa Bakungan di Kecamatan

Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Propinsi Kalimantan Timur. Untuk mendukung kegiatan pertambangannya pada tahun 2013 PT. Bara Kumala Sakti bekerja sama dengan beberapa subkontraktor pertambangan mencakup subkontraktor untuk kegiatan pengupasan lapisan tanah, pengangkutan batubara, pengolahan, surveyor untuk kuantitas dan kualitas serta beberapa perusahaan dan perorangan untuk persewaan alat dan kendaraan, dan Perusahaan-perusahaan besar yang diikat kontrak.

Seperti halnya PT. Alam Jaya Pratama atau (AJP) adalah salah satu subkontraktor di bawah naungan PT. Bara Kumala Sakti. Dengan bergabungnya PT. Alam Jaya Pratama tercatat bahwa PT. Bara Kumala Sakti berkembang dengan pesat. Tetapi tidak luput dari masalah, PT. Alam Jaya Pratama juga tercatat banyak mengalami kecelakaan kerja, yang dapat kita lihat dalam sebuah tabel berikut ini:

Tabel 1. Kecelakaan kerja PT. AJP Tahun 2014 – 2015

Tahun	Jumlah Kecelakaan	Jenis Kecelakaan			Presentase Kecelakaan
		R	S	B	
2013	33	0	0	33	13.2
2014	36	0	0	36	14.4
2015	24	0	10	14	9.6

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 terdapat 33 kecelakaan kerja yang terdiri dari 33 kecelakaan berat, tahun 2014 terdapat 36 kecelakaan kerja yang terdiri dari 36 kecelakaan berat, dan tahun 2015 terdapat 24 kecelakaan kerja yang terdiri dari 10 kecelakaan sedang dan 14 kecelakaan berat. Frekuensi kecelakaan kerja pada PT. Alam Jaya Pratama pada tahun 2013 mencapai 13.2%, tahun 2014 mencapai 14.4%, dan pada tahun 2015 menurut menjadi 9.6%.

Total kasus kecelakaan pada karyawan PT. Alam Jaya Pratama pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 yang berjumlah 93 kasus kecelakaan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

1. 0 *minor accident* (membutuhkan pertolongan pertama, tergolong kasus kecelakaan ringan, karena hanya membutuhkan perawatan ringan dengan P3K).
2. 10 *accident was* (tergolong kasus kecelakaan yang sedang, karena membutuhkan perawatan medis dari dokter meskipun karyawan dapat mengganti *shift* pekerjaan di hari-hari berikutnya).

3. 83 *serious accident* (nyaris kehilangan nyawa, tergolong kasus kecelakaan yang berat, karena kasus kecelakaan ini hampir menghilangkan nyawa dari karyawan, bahkan dapat mengakibatkan kematian dan kasus kecelakaan seperti ini membutuhkan perawatan medis yang betul-betul intensif seperti operasi).

Kecelakaan-kecelakaan pada karyawan PT. Alam Jaya Pratama tersebut di atas disebabkan oleh berbagai faktor, baik itu faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti mesin-mesin, alat-alat pekerjaan dan bahan-bahan yang dipergunakan dalam proses produksi, maupun faktor yang berasal dari karyawan sendiri, seperti bekerja tanpa memakai alat pelindung, melepas alat pengaman, merokok di dekat bahan yang mudah terbakar dan mengantuk dalam bekerja. Kecelakaan-kecelakaan seperti tersebut di atas tentu mengindikasikan bahwa pelaksanaan program keselamatan kerja masih belum optimal dilakukan oleh pihak PT. Alam Jaya Pratama.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan, termasuk PT. Alam Jaya Pratama harus menjamin keselamatan karyawannya dalam bekerja, baik itu dalam pengadaan alat pelindung diri, pengadaan

lingkungan kerja yang aman, dan bahkan pengadaan sosialisasi (penyuluhan) tentang *safety*. Berikutnya, keselamatan kerja bagi karyawan di PT. Alam Jaya Pratama memang harus lebih diutamakan, karena sering kali dalam kondisi pencapaian target yang tinggi oleh PT. Alam Jaya Pratama, keselamatan kerja karyawannya sering dikesampingkan. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan efisien dan lebih lama. Sering kali tuntutan target menyebabkan karyawan harus bekerja *overtime*, meskipun dalam kondisi yang *drop* sebenarnya tidak memungkinkan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Kemudian, kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Alam Jaya Pratama tersebut dapat pula membawa kerugian ekonomi, baik yang bersifat langsung, maupun kerugian ekonomi yang bersifat tidak langsung. Kerugian ekonomi yang bersifat langsung antara lain adalah berupa biaya pengobatan dan perawatan kepada korban kecelakaan kerja serta rusaknya peralatan, mesin, alat berat, dan bahan-bahan produksi yang dipergunakan. Sedangkan kerugian ekonomi yang bersifat tidak langsung antara lain seperti hilangnya biaya pendidikan dan latihan kerja, hilangnya waktu kerja, dan tenaga terampil yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan dan mengakibatkan kerugian ekonomi pada perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan hal yang harus dipertimbangkan terlebih dahulu oleh para pekerja, terutama pekerjaan yang memang pada dasarnya memiliki tingkat resiko kecelakaan yang amat tinggi. Saat ini keselamatan kerja telah menjadi hal yang dipermasalahkan yang banyak menyita berbagai organisasi karena mencakup permasalahan segi kemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggung jawaban serta citra organisasi itu sendiri. Keselamatan kerja merupakan saran untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Ridley, 2004). Keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Perkembangan pembangunan setelah Indonesia merdeka menimbulkan konsekuensi meningkatkan intensitas kerja yang mengakibatkan pula meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja (Ramli, 2010).

Salah satu faktor terjadinya kecelakaan kerja adalah kurang pemahaman tentang standar operasional prosedur. Standar operasional prosedur adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja perusahaan berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Tujuan standar operasional prosedur adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja perusahaan untuk mewujudkan *good governance*.

Peranan pentingnya SOP dalam sebuah perusahaan sudah tak perlu diragukan lagi. SOP berfungsi sebagai landasan dalam menjalankan roda usaha. Beberapa perusahaan besar bahkan telah tercatat sukses karena mempunyai SOP yang tepat dan efektif. Atmoko (2006) mengatakan bahwa standar operasional prosedur tidak saja bersifat internal tetapi juga eksternal, karena prosedur kerja selain dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, juga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik di mata masyarakat berupa responsivitas, dan tanggung jawab. Budihardjo (2014) mengatakan pada dasarnya SOP adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Oleh karena prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut sebagai standar operasional prosedur atau disingkat SOP. Dokumen tertulis ini selanjutnya dijadikan standar bagi pelaksanaan prosedur kerja tersebut.

Peranan manajemen diri sangatlah penting juga di dalam suatu perusahaan, karena manajemen diri adalah langkah mengatur dan mengelola diri dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu membawa kearah tercapainya tujuan hidup. Strategi pertama dan utama dalam manajemen diri adalah berusaha mengetahui diri sendiri dari segala kelebihan dan kekurangan (kelemahan) walaupun potensinya. Dengan mengenali diri sendiri, seorang individu dapat mengetahui apa yang sesungguhnya ia butuhkan dalam hidup ini. Manajemen diri adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola dirinya (secara fisik, emosi, pikiran, jiwa, dan spiritual) sehingga dia mampu mengelola orang lain dan berbagai sumber daya untuk mengendalikan maupun menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidupnya (Prijo Saksiono dalam Rinanda, 2006). Berdasarkan

hal tersebut maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh prosedur kerja dan manajemen diri terhadap keselamatan kerja pada karyawan PT. Alam Jaya Pratama Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kukar.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Winarsunu (2008) mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah tingkah laku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja yang secara khusus berhubungan dengan terbentuknya perilaku aman yang dapat meningkatkan keselamatan kerja dan terbentuknya perilaku tidak aman dalam bekerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Megginson (dalam Mangkunegara, 2001) mendefinisikan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerygian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Aspek-aspek Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa aspek-aspek keselamatan kerja adalah:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja yang meliputi:
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja yang meliputi:
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman dan pengaturan penerangan yang baik.
- c. Pengaturan penerangan yang meliputi:
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tepat.
 - 2) Ruang kerja yang cukup cahaya dan tidak remang-remang.

d. Pembinaan karyawan yang meliputi:

- 1) Adanya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja.
- 2) Adanya kartu penelitian keselamatan kerja disetiap karyawan untuk mengevaluasi kinerja setiap bulannya.

Prosedur Kerja (SOP)

Budihardjo (2014) mengatakan pada dasarnya SOP adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Oleh karena prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut sebagai standar operasional prosedur atau disingkat SOP. Dokumen tertulis ini selanjutnya dijadikan standar bagi pelaksanaan prosedur kerja tersebut.

Standar operasional prosedur (SOP) pada dasarnya adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada didalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi agar berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis (Tambunan, 2013).

Unsur-unsur Prosedur Kerja (SOP)

Adapun unsur-unsur SOP menurut (Tambunan, 2013) yang bisa digunakan sebagai acuan dalam mengimplementasikan SOP antara lain sebagai berikut:

- a. Tujuan

Pada dasarnya penyusunan SOP harus mempunyai tujuan. Tujuan penyusunan SOP harus dinyatakan jelas agar bisa menjadi landasan setiap prosedur serta langkah kegiatan yang ada di dalam SOP, termasuk keputusan-keputusan yang diambil pada saat melaksanakan suatu prosedur dan kegiatan.
- b. Kebijakan

Pedoman SOP harus dilengkapi dengan pernyataan kebijakan yang terkait, yang bertujuan mendukung pelaksanaan prosedur secara efektif dan efisien. Kebijakan-kebijakan yang terkait dengan prosedur operasional standar bersifat spesifik untuk masing-masing prosedur.
- c. Petunjuk operasional

Yang dimaksud petunjuk operasional dari prosedur adalah bagaimana pengguna akan

membaca panduan prosedur operasional tersebut dengan cara benar. Bagian ini sangat penting untuk mengarahkan pengguna dalam memahami berbagai bentuk tampilan serta simbol-simbol yang digunakan didalam prosedur yang bersangkutan. Petunjuk operasional hanya disajikan pada awal pedoman, dan tidak disajikan berulang-ulang pada setiap prosedur. Petunjuk operasional harus dinyatakan secara lengkap, konsisten, dan bahasa yang jelas. Sehingga petunjuk operasional menjadi lebih bermanfaat.

d. Pihak yang terlibat

Hal penting yang harus diperhatikan dalam penyusunan suatu prosedur adalah pihak atau fungsi yang terlibat di dalam prosedur yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan prosedur, lebih baik menggunakan fungsi sebagai representasi dari pihak yang terlibat, dari pada menggunakan nama bagian atau unit, departemen atau juga nama jabatan dan orang, yang rentan terhadap perubahan atau penggantian.

e. Formulir

Yang dimaksud formulir adalah bentuk standar dandokumen-dokumen kosong atau lazim juga disebut blanko atau dokumen, yang lazim digunakan dalam menjalankan prosedur tertentu sebagai media yang menghubungkan tiap keputusan dan kegiatan yang dilakukan oleh setiap pihak yang terlibat di dalam prosedur tersebut. Di dalam SOP, formulir atau blanko atau dokumen, merupakan media validasi dan kontrol prosedur. Karena keberadaan formulir atau blanko atau dokumen di dalam suatu prosedur memiliki fungsi sebagai sumber terpenting untuk kontrol dan pelaksanaan audit, tidak hanya berfungsi sebagai media agar terlaksana relasi keputusan dan kegiatan antar pihak-pihak yang terlibat dalam prosedur. Oleh karena itu, di dalam pedoman SOP, dalam setiap prosedur, harus pula dijelaskan dengan tepat bagaimana cara pengisian setiap formulir yang digunakan dalam prosedur yang bersangkutan.

f. Masukan

Setelah formulir sebagai media masukan disiapkan, maka kegiatan didalam sistem dapat dilakukan, dengan asumsi bahwa kualitas data sudah memenuhi persyaratan sesuai kebijakan dan syarat prosedur.

g. Proses

Proses adalah tahapan lanjutan setelah tahapan

masukan dalam prosedur. Proses dapat terdiri dari satu atau lebih sub proses. Hal ini juga dapat terjadi pada prosedur suatu organisasi. Proses (dan sub proses) adalah kegiatan yang bertujuan mengubah masukan menjadi keluaran. Data dan informasi di dalam masukan diubah menjadi informasi dan *knowledge* yang dibutuhkan oleh organisasi untuk pengambilan keputusan dan melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

h. Laporan

Laporan yang dimaksud dalam SOP harus dibedakan dengan formulir, blanko, atau dokumen. Laporan dalam suatu prosedur, biasanya sangat spesifik dan tidak akan sama dengan laporan yang diproduksi di dalam prosedur lainnya.

i. Validasi

Validasi adalah bagian yang penting dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan di dalam organisasi. Tujuan dari melakukan validasi adalah untuk memastikan bahwa semua keputusan yang diambil dan kegiatan yang dilakukan telah sah (*valid*).

j. Kontrol

Kontrol dapat dibagi dengan berbagai cara. Ada yang menurut spesifikasinya, prosedur, kepatuhannya, dan sebagainya. Untuk dapat menerapkan SOP dan prosedur-prosedur, maka kontrol yang diterapkan harus mencakup semua bentuk kontrol tersebut (Tambunan, 2013).

Manajemen Diri

Menurut Saksono (2001), manajemen diri atau *self-management* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan yaitu fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. Manajemen diri menurut Hamzah (2008) secara umum terdiri dari tiga langkah utama, yaitu menentukan tujuan, memonitor dan mengevaluasi kemajuan, dan memberikan penguatan diri.

Manajemen diri adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola dirinya (secara fisik, emosi, pikiran, jiwa, dan spiritual) sehingga dia mampu mengelola orang lain dan berbagai sumber daya untuk mengendalikan maupun menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidupnya (Prijo Saksono dalam

Rinanda, 2006).

Aspek-Aspek Manajemen Diri

Menurut Goleman (dalam Rinanda, 2006) ada lima aspek kemampuan manajemen diri yaitu:

a. Pengendalian diri

Individu yang memiliki kemampuan pengendalian diri akan mampu mengelola emosi dan impuls yang merusak secara efektif. Orang yang memiliki kecakapan ini mampu mengelola dengan baik perasaan perasaan impuls dan emosi-emosi yang menekan individu. Tetap teguh dan tidak goyah dalam situasi yang sulit, mereka juga mampu untuk tetap berpikir dengan jernih dan tetap fokus kendati dalam tertekan.

b. Sifat dapat dipercaya

Individu yang memiliki sifat dapat dipercaya akan mampu menunjukkan kejujuran dan integritas. Orang yang memiliki kecakapan ini mampu bertindak menurut etika dan tidak pernah mempermalukan orang lain. Bersedia mengakui kesalahan sendiri dan berani menegur orang lain yang melakukan kesalahan.

c. Kehati-hatian

Individu yang memiliki sifat kahati-hatian dalam bertindak akan dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban. Orang dengan kecakapan ini mampu memenuhi komitmen dan memenuhi janji. Terorganisir dan cermat dalam bekerja, mereka memperjuangkan tujuan dengan rasa tanggung jawab.

d. Mampu menyesuaikan diri

Individu yang mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dapat bersikap fleksibel menghadapi tantangan dan perubahan yang ada dilingkungan. Orang dengan kecakapan ini siap mengubah respon dan strategi untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Trampil menangani berbagai macam kebutuhan, bergesernya prioritas, dan pesatnya perubahan.

e. Inovasi

Individu yang memiliki kemampuan inovasi mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, dan informasi baru. Orang dengan kecakapan ini selalu mencari dan menciptakan gagasan baru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan korelasi. Sampel

dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan PT. Alam Jaya Pratama. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat pengukuran atau instrument yang digunakan terdapat tiga macam, yaitu: keselamatan kerja, prosedur kerja dan manajemen diri. Selain itu, analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi model ganda. Sebelum dilakukan analisa data, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara prosedur kerja dengan keselamatan kerja dengan $\beta = 0.409$, $t_{\text{Hitung}} = 4.130 > t_{\text{Tabel}} = 0.677$ dan $p = 0.000 < 0.050$. kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen diri dengan keselamatan kerja dengan $\beta = 0.199$, $t_{\text{hitung}} = 2.006 > t_{\text{Tabel}} = 0.677$ dan $p = 0.048 < 0.050$. Selanjutnya dari hasil analisis keseluruhan penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pengaruh prosedur kerja dan manajemen diri terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Pratama dengan nilai $F_{\text{Hitung}} = 11.494 > F_{\text{Tabel}} = 3.12$ $R^2 = 0.223$ dan $p = 0.000$.

Nilai sumbangan efektif dari pengaruh prosedur kerja dan manajemen diri terhadap keselamatan kerja yaitu sebesar 22.3 persen. Dalam penelitian ini berarti prosedur kerja dan manajemen diri memiliki pengaruh yang dominan terhadap keselamatan kerja pada PT. Alam Jaya Pratama. Sisanya 77.7 persen mengidentifikasi adanya faktor lain yang mempengaruhi keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil uji deskriptif yang menyatakan bahwa keselamatan kerja pada penelitian ini menunjukkan rata-rata tingkat keselamatan kerja berada dalam katagori tingkatan yang tinggi yaitu 36.1 persen atau sebanyak 30 karyawan dari total keseluruhan subjek. Nilai rata-rata tingkat keselamatan kerja yang berada dalam katagori tinggi menunjukkan bahwa sebgaaian besar subjek dalam penelitian ini menyatakan keselamatan kerja yang didapat dari karyawan PT. Alam Jaya Pratama.

Cara kerja adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya keselamatan dalam bekerja. Jika seorang pekerja tidak bekerja sesuai dengan cara kerja yang ditentukan maka akan dapat

menyebabkan terjadinya kecelakaan atau gangguan kerja. Prosedur bekerja dengan aman dan tertib yang berlaku disetiap dunia usaha atau industri biasanya telah dibuat dalam bentuk tata tertib dan aturan berperilaku (Sutrisno dan Kusmawan, 2007).

Hasil uji hipotesis di atas didukung dari hasil uji bertahap, hipotesis di atas didukung dengan hipotesis lainnya yang didapatkan hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara prosedur kerja dengan keselamatan kerja pada pengaruh yang sangat signifikan dengan $\beta = 0.409$, $t_{\text{Hitung}} = 4.130 > t_{\text{Tabel}} = 0.677$ dan $p = 0.000 < 0.050$. Semakin tinggi prosedur kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi juga keselamatan kerja yang dirasakan, sebaliknya semakin rendah prosedur kerja yang mereka dapat maka semakin rendah keselamatan kerja yang karyawan rasakan.

Menurut Atmoko (2011) prosedur kerja merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Didukung dengan hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa untuk variabel prosedur kerja yang menunjukkan rata-rata prosedur kerja yang dimiliki karyawan berada dalam kategori tinggi yaitu 36.1 persen atau 30 karyawan dari total keseluruhan subjek. Nilai rata-rata prosedur kerja yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa bagian besar saja subjek dalam penelitian ini menyatakan bahwa prosedur kerja yang didapat tinggi dari karyawan PT. Alam Jaya Pratama.

Sedangkan hasil analisis regresi antara manajemen diri dengan keselamatan kerja signifikan dengan $\beta = 0.199$, $t_{\text{hitung}} = 2.006 > t_{\text{Tabel}} = 0.677$ dan $p = 0.048 < 0.050$. Artinya semakin tinggi manajemen diri maka tinggi pula keselamatan kerja. Manajemen diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya (Prijo Saksono, 2001).

Begitu pula hasil uji deskriptif untuk variabel manajemen diri yang menunjukkan rata-rata manajemen diri karyawan berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 51.8 persen atau sebanyak 43

karyawan dari total keseluruhan subjek. Nilai rata-rata tingkat manajemen diri yang berada dalam kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek menyatakan manajemen diri yang dimiliki sangat tinggi untuk karyawan PT. Alam Jaya Pratama. Dari hasil uji deskriptif menyatakan bahwa keselamatan kerja menjadi variabel yang dominan dalam penelitian ini.

Sebenarnya dalam penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa keselamatan kerja tinggi, prosedur kerja tinggi dan keselamatan kerja juga tinggi, tetapi mengapa kecelakaan kerja masih saja terjadi. Itulah yang disebut kelemahan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif terdapat kelemahan penelitian seperti, asumsi tidak sesuai dengan realitas yang terjadi atau menyimpang jauh maka kemampuannya tidak dapat dijamin bahkan menyesatkan. Itu pula yang terjadi pada penelitian ini data yang didapat tidak sesuai pada kenyataan yang ada dilapangan. Masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan seperti tidak menggunakan helm pengaman, tidak menggunakan rompi pengaman, tidak memasang bendera panjang pada mobil pada jalan holling, tidur diam-diam di bawah DT yang tidak beroperasi. Itu semua adalah pemicu terjadinya kecelakaan dalam berkerja. Sangsi yang diberikan untuk pelanggaran yaitu awal diberi peringatan lisan, setelah karyawan mengulangi kesalahan barulah peringatan bertama di berikan wajib evaluasi selama enam bulan, bila masih saja melanggar peringatan kedua diabaikan karyawan diberi peringatan ketiga, karyawan akan diberi sangsi sekorsing biasanya dikakukan selama satu sampai dua minggu lalu dilakukan pemecatan. Sebaliknya bila karyawan menunjukkan prestasi yang baik dalam bekerja, tidak pernah melakukan pelanggaran, karyawan akan mendapatkan reward, seperti mendapatkan bonus akhir tahun ataupun mendapatkan sejumlah uang. Karena menurut (Mulyasa, 2007), reward adalah suatu bentuk perlakuan positif subyek. Reward atau penghargaan merupakan respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat peningkatan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa prosedur kerja dengan keselamatan kerja terdapat pengaruh sangat signifikan, data diperoleh dari uji deskriptif yang menyatakan keselamatan kerja dengan prosedur kerja dan manajemen diri memiliki pengaruh yang tinggi. Semakin tinggi prosedur kerja dan manajemen diri maka

keselamatan kerjanya semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah prosedur kerja dan manajemen diri maka akan semakin rendah tingkat keselamatan kerja yang karyawan rasakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara prosedur kerja dan manajemen diri terhadap keselamatan kerja pada karyawan PT. Alam Jaya Pratama. Artinya semakin tinggi keselamatan kerja maka semakin baik juga prosedur kerja yang ada pada karyawan PT. Alam Jaya Pratama dan manajemen diri juga akan lebih baik yang dimiliki para karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah keselamatan kerja karyawan maka semakin rendah prosedur kerja dan manajemen diri yang ada pada karyawan.
2. Ada pengaruh antara prosedur kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan PT. Alam Jaya Pratama. Artinya semakin tinggi prosedur kerja yang ada dalam perusahaan maka semakin tinggi keselamatan kerja karyawan, sebaliknya jika keselamatan kerja yang karyawan rasakan rendah maka prosedur kerja yang ada juga semakin rendah.
3. Ada pengaruh antara manajemen diri dengan keselamatan kerja pada karyawan PT. Alam Jaya Pratama. Artinya semakin tinggi manajemen diri yang ada dalam diri karyawan maka semakin tinggi keselamatan kerja karyawan, sebaliknya jika tidak adanya keselamatan kerja dalam bekerja maka karyawan memiliki manajemen diri yang rendah.

Saran

Dalam skripsi ini, peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang berguna dan dapat dijadikan pertimbangan bagi semua pihak yang terkait:

1. Hendaknya perusahaan yang serupamelakukan pelatihan K3 secara berkala minimal enam bulan sekali dan melakukan orientasi K3 terhadap karyawan baru yang biasa disebut induksi.
2. Hal yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu meningkatkan keselamatan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dengan memberikan pelatihan sesuai jenis-jenis

pekerjaannya, mengetahui permasalahan yang dirasakan karyawannya langsung dan agar seminim mungkin terjadi kecelakaan kerja pada karyawan itu sendiri.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji masalah ini dengan menambah variabel yang lain yang belum terungkap misalnya variabel kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sultan, M., Sofia, L., & Oktavianti, B. (2014). Efektivitas Model Intervensi Penanggulangan Kebakaran Di Kota Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(2), 72-88.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atmoko, Tjipto. 2006. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Azwar, S.2010. *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budihardjo, Muhammad, "Panduan Praktis Menyusun Sop (Standard Operating Procedure)", Penerbit Swadaya, 2014.
- Hamzah B. Uno, (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prijo Saksono, A., *Self Management Series*. (Jakarta: Gramedia, 2001).
- Ramli, Soehatman. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat
- Rinanda. 2006. *Manajemen Diri*. Bandung: penerbit Liberty.
- Ridley J. 2004. *Keselamatan dan kesehatan Kerja*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sutrisno, Kusmawan Ruswandi, 2007, *Prosedur Keamanan, Keselamatan dan kesehatan Kerja*, Galia, Jakarta.

Tambunan, Rudi M. *Pedoman Penyusunan Standart Operating Prosedures (SOP)*. Jakarta: Maistas PUBLISHING, 2003.

Tambunan, Rudi M. *Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta; Kementerian

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia; 1970.

Winarsunu, T. (2008). *Psikologi keselamatan kerja*. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.