

## Pengaruh Shift Kerja dan *Burnout* Terhadap Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Shara Dita Miyanti<sup>1</sup>

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

**ABSTRACT.** *This study aimed to determine the impact of work shift and burnout on health and safety behavior (K3) of operational division employees at PT X in Paser Regency. This study used quantitative approach. Research subject consist of 105 employees makes researcher used purposive sampling technique. Data collection method used is K3 behavior scale, work shift and burnout. Research data was analyzed with multiple linear regression by the program Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows. Research result with level of confidence 95% showed that: (1) there is positive and significant impact work shift on employees K3 behavior by the beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.389,  $t$  value >  $t$  table (3.966 > 1.983) and  $p$  value = 0.000 ( $p < 0.05$ ); (2) there is negative and significant impact burnout on employees K3 behavior by the beta coefficient ( $\beta$ ) = -0.227,  $t$  value >  $t$  table (2.311 > 1.983) and  $p$  value = 0.023 ( $p < 0.05$ ); (3) there is a real and significant impact work shift and burnout on employees K3 behavior by the  $f$  value >  $f$  table (21.534 > 3.090) and  $p$  value = 0.000 ( $p < 0.05$ ). That is, the higher the value of work shift suitability and the lower the burnout on the employee, the higher the employee K3 behavior. Conversely, the lower the value of work shift suitability and the higher the burnout on the employee, the lower the K3 behavior of the employees of PT X operational division in Paser Regency. Contributions impact work shift and burnout on employees K3 behavior amounted to 0.297 (29.7 percent).*

**Keywords:** *work shift, burnout, K3 behavior*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak shift kerja dan burnout terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan divisi operasional di PT X di Kabupaten Paser. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian yang terdiri dari 105 karyawan menjadikan peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala perilaku K3, shift kerja dan burnout. Data penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 20.0 untuk Windows. Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan shift kerja terhadap perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,389, nilai  $t > t$  tabel (3,966 > 1,983) dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ); (2) ada dampak negatif dan signifikan burnout pada perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = -0.227, nilai  $t > t$  tabel (2,311 > 1,983) dan nilai  $p = 0,023$  ( $p < 0,05$ ); (3) ada dampak nyata dan signifikan shift kerja dan burnout pada perilaku karyawan K3 dengan nilai  $f > f$  tabel (21,534 > 3,090) dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi nilai kesesuaian shift kerja dan semakin rendah burnout pada karyawan, semakin tinggi perilaku karyawan K3. Sebaliknya, semakin rendah nilai kesesuaian shift kerja dan semakin tinggi burnout pada karyawan, semakin rendah perilaku K3 karyawan divisi operasi PT X di Kabupaten Paser. Kontribusi berdampak shift kerja dan burnout pada perilaku karyawan K3 sebesar 0,297 (29,7 persen).

**Kata Kunci:** shift kerja, burnout, perilaku K3

---

<sup>1</sup> Email: sharadita20@gmail.com

## PENDAHULUAN

Batubara merupakan salah satu sumber energi selain minyak dan gas bumi yang banyak menghasilkan devisa negara. Berdasarkan data dari organisasi survei pertambangan batubara Indonesia (Indonesia *Investments*, 2016) Indonesia merupakan salah satu dari sepuluh negara penghasil batubara terbesar di dunia. Hal ini tentu saja membuat perusahaan tambang batubara berlomba-lomba untuk menghasilkan batubara sebanyak mungkin. Meskipun pada umumnya jumlah produksi batubara di Indonesia setiap tahunnya mengalami penurunan karena bangkitnya pemakaian energi terbarukan, tetapi faktanya sejauh ini batubara tetap digunakan secara luas oleh sebagian negara sebagai sumber energi. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 yang menerangkan bahwa keselamatan kerja mempunyai lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pengawas PT X yang berinisial S pada tanggal 03

juni 2017, beliau mengatakan bahwa “*Saya sering menemukan karyawan yang lupa pakai helm. Dalam satu shift saja biasanya ada satu atau dua karyawan yang saya tegur lupa pakai helm.*”

Manajemen perusahaan selalu memberikan penjelasan tentang penggunaan alat pelindung diri seperti pakaian, helm, sepatu, sarung tangan, kacamata dan peralatan lainnya yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal itu telah diatur dalam peraturan perusahaan PT X, periode 2016-2018 Kep. 560/2069/B.PHI & JAMSOSTEK/2016 pasal 23 tentang alat pelindung diri. Untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan pihak perusahaan merasa telah berusaha mengurangi faktor-faktor eksternal di luar dari karyawan itu sendiri, seperti halnya *shift* kerja dan hari libur.

PT X memberlakukan dua sistem *shift* kerja, yaitu *shift* I (pagi) bekerja dari jam 06.00-18.00 dan *shift* II (malam) bekerja dari jam 18.00-06.00, dengan diselingi satu jam istirahat untuk rehat waktu sholat, makan, atau keperluan *emergency* lainnya. *Shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja pagi dan sore hari sebagaimana yang biasa dilakukan (Lintje, 2010). Menurut Tarwaka (dalam Kodrat, 2011) 63% pekerja menderita kelelahan

karena pengaruh *shift* kerja yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja. Jam kerja yang dilakukan selama 12 jam dengan hanya 1 jam istirahat membuat karyawan mengoperasikan alat ataupun kendaraan lebih dari 8 jam, sehingga tak jarang membuat karyawan merasa bosan atau jenuh.

Kejenuhan atau dalam istilah psikologi dikenal dengan *burnout*, meskipun jarang berakibat fatal tetapi dapat menjadi masalah yang lebih serius. Kejenuhan kerja merupakan kondisi mengganggu di mana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaannya. Survei terbaru oleh *CareerBuilders.com* (dalam Mondy, 2008) menemukan bahwa tiga dari empat orang mengalami kejenuhan dalam pekerjaan. Kejenuhan berbeda dengan stres, dalam hal kejenuhan menyebabkan orang-orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi. Survei terbaru menemukan bahwa tim-tim virtual yang bekerja dalam jangka panjang (lebih dari setahun) menghadapi resiko yang besar berupa penurunan kinerja akibat kejenuhan tim.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Perilaku dapat diartikan sebagai suatu respon seseorang terhadap rangsang dari luar. Kemudian dinyatakan bahwa respon yang diberikan berbentuk dua macam yaitu bentuk pasif atau tanpa tindakan dan bentuk aktif atau dengan suatu tindakan, sedangkan perubahan perilaku mengikuti tahap-tahap, yaitu proses perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku. Pengetahuan dan sikap adalah faktor internal. Faktor-faktor yang memegang peranan dalam pembentukan perilaku dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi kebijakan manajerial, ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), yaitu sepatu safety, rompi reflektif, masker, sarung tangan, helm dan lain-lain. Faktor internal meliputi kebiasaan karyawan dalam bekerja seperti tidak makan, minum dan merokok saat bekerja, tidak bersenda gurau dalam menjalankan mesin, kebiasaan membersihkan diri dan lain-lain (Abidin, Tjiptono & Dahlan, 2008). K3 merupakan suatu upaya perlindungan kerja agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan di tempat kerja, serta sumber dan proses produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat

menentukan bagi perusahaan, tenaga kerja juga merupakan faktor produksi yang memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan (Kerinci, Lubis & Lubis, 2015). Adapun aspek-aspek perilaku K3 menurut Pasiak (dalam Dahlawy, 2008) adalah inisiatif, birokratif, tanggap dan patuh dalam melakukan berbagai tindakan.

### Shift Kerja

Menurut Kuswadi (dalam Revalicha & Sami'an, 2013) shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja siang hari, sebagaimana yang biasa dilakukan. Definisi yang lebih operasional dari shift kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen, pekerjaan yang jam kerjanya tidak biasa atau pekerjaan yang jamnya selalu berubah dan juga tidak teratur. Sementara itu, Suma'mur (dalam Supomo, 2014) mengatakan bahwa shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Wijaya dan Suparniati (dalam Supomo, 2014) menyatakan bahwa shift kerja dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur, gangguan fisik dan psikologi, dan gangguan sosial serta kehidupan keluarga. Adapun aspek-aspek shift kerja menurut Maurits dan Widodo (dalam Badriyah, 2016) adalah aspek fisiologis, psikologis serta domestik dan sosial.

### Burnout

*Burnout* (kejenuhan kerja) merupakan kondisi mengganggu di mana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaan mereka (Mondy, 2008). Leiter dan Maslach (2003) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja sebagai sindrom psikologis kelelahan, sinisme dan ketidakefektifan yang dialami sebagai respon *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah subjek penelitian merupakan karyawan tetap PT X Kabupaten Paser serta subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi PT X Kabupaten Paser. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan tabel yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan divisi operasional PT X di Kabupaten Paser.

terhadap stres kerja kronis. Lebih lanjut National Safety Council (dalam Maharani dkk, 2012) mengatakan bahwa kejenuhan kerja merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan, dan kesakitan atau penyakit. Sedangkan menurut Muslihudin (dalam Maharani & Triyoga, 2012) kejenuhan kerja adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang. Adapun aspek-aspek burnout menurut Maslach (dalam Wulandari, 2013) adalah kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

### METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menggunakan sistem *try out* terpakai yaitu skala tersebut disebar hanya sekali kepada responden dan dianalisis hasilnya tanpa melakukan perubahan terhadap aitem-aitemnya (Safitri, Haryadi & Prihastuty, 2014). Alasan peneliti karena keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga yang dimiliki untuk melakukan penelitian sehingga hanya dapat mengambil data dalam sekali penyebaran. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert dan alat ukur tes kepribadian yang disebar dalam bentuk kuesioner kepada karyawan divisi operasional PT X di Kabupaten Paser.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 150 karyawan divisi operasional PT X. Penentuan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variabel bebas (*shift* kerja dan *burnout*) terhadap satu variabel terikat (perilaku kesehatan dan keselamatan kerja atau K3). Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji deskriptif dan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan

menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *shift* kerja dan *burnout* terhadap perilaku K3 pada karyawan divisi operasional PT X dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *shift* kerja dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku K3 pada karyawan divisi operasional PT X. Hal itu dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung sebesar 21.534 lebih besar daripada  $f$  tabel sebesar 3.090 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) *shift* kerja dan *burnout* terhadap perilaku K3 adalah sebesar 0.297, hal ini menunjukkan bahwa 29.7 persen dari variasi perilaku K3 dapat dijelaskan oleh *shift* kerja dan *burnout*. Sedangkan, sisanya 70.3 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahlawy (2008) tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku K3 terdiri dari pengetahuan, persepsi, sikap, pendidikan, jenis pekerjaan dan tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan bermakna antara persepsi dan sikap responden dengan perilaku K3.

Seperti yang telah dijelaskan oleh Sucipto (2014) *shift* kerja merupakan pembagian kerja dalam waktu dua puluh empat jam. Terdapat dua masalah utama pada pekerja yang bekerja secara bergiliran, yaitu ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan sistem *shift* dan ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan kerja pada malam hari dan tidur pada siang hari. Pergeseran waktu kerja dari pagi, siang dan malam hari dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kecelakaan akibat kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Adnan (dalam Marchelia, 2014) yang mengemukakan bahwa sistem *shift* kerja dapat berdampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah memaksimalkan sumber daya yang ada, memberikan lingkungan kerja yang sepi khususnya *shift* malam dan memberikan waktu libur yang banyak. Sedangkan, dampak negatifnya adalah penurunan kinerja, keselamatan kerja dan masalah kesehatan.

Hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novak, dkk (dalam Jarvis, 2009) membandingkan jumlah kecelakaan yang terjadi

selama *shift* siang dan malam pada sebuah pabrik bahan kimia dan secara signifikan menemukan kecelakaan lebih sering terjadi pada malam hari. *Shift* kerja secara tidak langsung sangat mempengaruhi perilaku K3, terutama bagi karyawan yang bekerja pada *shift* malam. Malam hari pada umumnya waktu untuk beristirahat, tetapi hal ini berbeda pada karyawan *shift* malam yang harus melawan rasa kantuk, sehingga ritme sirkadian karyawan akan terganggu.

Para karyawan dituntut untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan seperti halnya jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan beban kerja yang diberikan karyawan harus mampu menunjukkan kinerja sebaik mungkin, sehingga diharapkan untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, konflik intrapersonal yang terjadi pada setiap individu harus diatasi agar tidak mengganggu pekerjaan. Untuk itu, kebijakan-kebijakan perusahaan yang diterapkan sebaiknya berdasarkan musyawarah bersama demi terpenuhinya semua hak karyawan serta mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja. Semakin tinggi kesadaran perusahaan terhadap kebijakan maka akan membantu meningkatkan perilaku K3 karyawan PT X di Kabupaten Paser sehingga mampu mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

Selain itu, sikap karyawan saat bekerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku K3, seperti halnya *burnout* yang disebabkan oleh masalah pribadi ataupun pekerjaan setiap individu. Ketika individu mampu menghadapi stresor dengan baik maka pekerjaannya pun berjalan semestinya dan sebaliknya, apabila individu tidak mampu menghadapi stresor dengan baik dan membuatnya sulit berkonsentrasi cenderung akan menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pengawas yaitu Bapak SK pada tanggal 08 juni 2017, beliau mengatakan sebagai berikut:

*“Setiap satu tahun sekali pihak perusahaan selalu mengadakan kontrol kesehatan untuk semua karyawannya. Kalau ada karyawan yang kondisinya tidak sehat atau mungkin stres kami akan menyarankan untuk istirahat atau istilah lainnya dirumahkan dalam batas waktu tertentu. Hal itu dilakukan untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja.”*

Menurut Satriyo, dkk (2014) tentang stres kerja terhadap *burnout* dan implikasinya pada

kinerja Dosen. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara stres kerja terhadap *burnout* dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap kinerja Dosen. Sehingga, *burnout* menimbulkan perubahan sikap atau perilaku secara psikologis untuk menarik diri dari lingkungan.

Pengaruh aspek-aspek variabel bebas terhadap aspek-aspek variabel terikat dilihat dari hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan aspek fisiologis, psikologis, domestik dan sosial, kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri terhadap aspek birokratif dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung sebesar 5.716 lebih besar daripada 3.090 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 0.259 (25.9 persen). Selain itu, keenam aspek tersebut juga berpengaruh terhadap aspek patuh dalam melakukan berbagai tindakan dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung sebesar 11.446 lebih besar dari pada  $f$  tabel sebesar 3.090 dan nilai  $p$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 0.412 (41.2 persen).

Berdasarkan perhitungan hasil uji hipotesis regresi parsial, model *stepwise* dan model akhir, maka dapat disimpulkan bahwa aspek domestik dan sosial ( $X_{1C}$ ) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap aspek-aspek variabel  $Y$  yaitu inisiatif ( $Y_{1A}$ ), birokratif ( $Y_{1B}$ ), tanggap ( $Y_{1C}$ ) dan patuh dalam melakukan berbagai tindakan ( $Y_{1D}$ ). Artinya, perilaku K3 karyawan di perusahaan berpengaruh sangat signifikan terhadap kondisi tempat tinggal dan hubungan interpersonal masing-masing karyawan di lingkungan perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *shift* kerja terhadap perilaku K3 karyawan PT X di Kabupaten Paser. Artinya, semakin tinggi nilai kesesuaian *shift* kerja pada karyawan maka semakin tinggi perilaku K3 karyawan. Sebaliknya, semakin rendah nilai kesesuaian *shift* kerja karyawan maka semakin rendah perilaku K3 karyawan PT X di Kabupaten Paser.
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap perilaku K3 karyawan PT X di Kabupaten Paser. Artinya, semakin tinggi

*burnout* yang dialami karyawan maka semakin rendah perilaku K3 pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan maka semakin tinggi perilaku K3 karyawan divisi operasional PT X di Kabupaten Paser.

3. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara *shift* kerja dan *burnout* terhadap perilaku K3 karyawan PT X di Kabupaten Paser. Artinya, semakin tinggi nilai kesesuaian *shift* kerja dan semakin rendah *burnout* pada karyawan maka semakin tinggi pula perilaku K3 karyawan. Sebaliknya, semakin rendah nilai kesesuaian *shift* kerja dan semakin tinggi *burnout* pada karyawan maka semakin rendah pula perilaku K3 karyawan divisi operasional PT X di Kabupaten Paser.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan PT X di Kabupaten Paser perlu meningkatkan perilaku K3 dalam lingkungan pekerjaan, seperti menggunakan helm saat di lapangan, mematuhi rambu-rambu lalu lintas perusahaan dan menggunakan *safety belt* saat berada di dalam kendaraan atau unit.
2. Bagi perusahaan PT X di Kabupaten Paser diharapkan untuk melakukan hal sebagai berikut:
  - a. Dalam upaya memperbaiki kualitas kerja karyawan dan meminimalisir terjadinya kesalahan-kesalahan dalam bekerja, sebaiknya perusahaan perlu mempertimbangkan 3 sistem *shift* kerja menjadi 8 jam sehari.
  - b. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar berperilaku K3 yang baik dalam melaksanakan pekerjaan perlu diadakan pelatihan dan pembinaan secara khusus yang dikelola dengan baik. Pelatihan yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan dan dilakukan secara terus-menerus. Pembinaan sebaiknya dilaksanakan oleh unit kerja K3 dan bersama-sama pengelola unit kerja masing-masing.
  - c. Perlu adanya kegiatan penyegaran (*refreshing*) yang diselenggarakan perusahaan untuk karyawan minimal setahun sekali guna mengatasi konflik dan mempererat hubungan antar karyawan, membangun *team work* yang solid, mencegah karyawan agar tidak mudah stres ataupun mengalami sindrom *burnout*.
  - d. Perlu meningkatkan kualitas pelayanan K3

- kepada seluruh karyawan dengan memberikan pelayanan standar *medical check up* per enam bulan sekali.
- e. Karena jarak tempuh tempat tinggal atau mes yang cukup jauh dengan lokasi penambangan, perusahaan hendaknya melengkapi sarana dan prasarana yang memadai untuk semua karyawan, seperti kendaraan jemputan dengan tempat duduk yang nyaman, mes yang layak, disediakannya *jogging track* atau pusat kebugaran dan lain sebagainya.
  - f. Pemberian *reward* sebagai ungkapan penghargaan dari pihak manajemen terhadap karyawan yang berprestasi sangat diperlukan sebagai usaha untuk terus menstimulus seluruh karyawan agar berperilaku K3 yang baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar melakukan hal sebagai berikut:
- a. Melakukan uji coba skala terlebih dahulu kepada sekelompok orang yang memiliki karakteristik sama dengan sampel dalam penelitian untuk mengetahui jumlah aitem yang valid dan gugur, serta hasil akhir dalam angket penelitian sebaiknya tidak terlalu banyak aitem pernyataan, karena dapat membuat karyawan akan merasa bosan dan lelah untuk mengisinya.
  - b. Sebaiknya dalam mengumpulkan data disertai dengan wawancara dan observasi secara langsung agar informasi yang diperoleh lebih akurat.
  - c. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku K3 merupakan bentuk dari luasnya ilmu pengetahuan. Untuk memperkaya dan membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku K3, sebaiknya faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti selanjutnya.
  - d. Diharapkan untuk penelitian lebih lanjut, peneliti mampu mengembangkan tema penelitian ini lebih mendalam baik dilihat dari segi manfaat, kegunaan, serta pengembangan ilmu yang akan diperluas dalam bidang psikologi maupun bidang lainnya.
- Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi UIN.
- Dahlawy, A.D. (2008). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Area Pengolahan PT. Antam Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor*. Skripsi: Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Jarvis, M. (2009). *Teori-teori Psikologi*. Edisi Ketiga, Bandung: Nusa Media. Kerinci, N.A., Lubis, N.L., & Lubis, A.M. (2015). Hubungan Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Perilaku K3 Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sumpratama Juru Engineering. *Jurnal psikologi*, 4, 1.
- Kodrat, K.F. (2011). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit Di PT. X Labuhan Batu. *Jurnal Teknik Industri*, 12, 2.
- Leiter, M. P., & Christina, M. (2003). Areas Of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. *Journal Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 1.
- Lintje, S. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books. Maharani, P.A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5, 2.
- Marchelia, V. (2014). Stress Kerja Ditinjau dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2, 1.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Revalicha, N.S., & Sami'an. (2013). Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2, 1.
- Safitri, D.E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Pengaruh Kepuasan Pemberian Kompensasi oleh Perusahaan terhadap Semangat Kerja Karyawan di TPKS. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 3, 1.
- Satriyo, M., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout serta Implikasinya Pada Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, 3, 2.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Tjiptono, T.W., & Dahlan, I. (2008). *Seminar Nasional IV SDM Teknologi Nuklir Yogyakarta*. RSUP Sardjito Yogyakarta.
- Badriyah, S. (2016). *Peran Shift Kerja Di dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi:

- Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Supomo, T. M. (2014). Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. *JIPT*, 2, 1.
- Wulandari, S.A. (2013). Persepsi Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan *Burnout* Pada Teller Bank. *Jurnal Online Psikologi*, 1, 2.