

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Umum

Penelitian ini berfokus pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan pekerja konstruksi terhadap prosedur keselamatan kerja. Mengingat industri konstruksi memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi, penting untuk memahami elemen-elemen yang dapat meningkatkan atau menghambat kepatuhan pekerja terhadap standar keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai faktor, termasuk pengetahuan dan pelatihan keselamatan, sikap dan motivasi pekerja, pengawasan dan manajemen, kondisi lingkungan kerja, serta ketersediaan dan penggunaan peralatan pelindung diri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai cara meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan di lokasi konstruksi, sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan keselamatan serta kesehatan pekerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan kebijakan keselamatan yang lebih efektif di industri konstruksi.

2.2. Kajian Teori

Kajian teori adalah bagian penting dalam penelitian akademik yang melibatkan pengumpulan, penelaahan, dan analisis berbagai teori, konsep, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk menyediakan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian, mengidentifikasi celah dalam pengetahuan yang ada, dan menetapkan kerangka kerja untuk analisis dan interpretasi data.

2.3. Teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut ketentuan pemerintah mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), merupakan rangkaian tindakan untuk menjamin serta melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja melalui langkah-langkah pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit yang dapat timbul akibat pekerjaan. Sementara itu,

konsep K3 menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) adalah usaha untuk mempromosikan dan menjaga faktor-faktor fisik, mental, dan sosial pada seluruh pekerja di segala lingkungan kerja. Tujuannya adalah mencegah gangguan kesehatan yang berasal dari kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dan semua individu dari risiko dan faktor yang berpotensi merugikan kesehatan, menempatkan serta menjaga pekerja dalam lingkungan kerja yang dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan fisiologis dan psikologis, serta menciptakan keselarasan antara pekerja dan manusia lainnya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Suma'mur (1981), keselamatan kerja mencakup aspek keamanan yang terkait dengan mesin, pesawat, peralatan kerja, bahan, proses pengolahan, landasan tempat kerja, serta lingkungan kerja dan metode pelaksanaan pekerjaan. Keselamatan kerja dianggap sebagai sarana utama untuk mencegah terjadinya kebakaran, kecacatan, dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang optimal dianggap sebagai kunci untuk menjaga keamanan tenaga kerja. Lingkup keselamatan kerja mencakup seluruh tahapan proses produksi dan distribusi, baik untuk barang maupun jasa. Pendapat Tarwaka sejalan dengan Suma'mur, di mana keselamatan kerja dipahami sebagai upaya untuk memastikan keamanan dalam kaitannya dengan mesin, pesawat, peralatan kerja, bahan, proses pengolahan, landasan kerja, lingkungan kerja, serta metode pelaksanaan pekerjaan dan proses produksi.

Maksud dari kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan dan menjaga kesejahteraan tenaga kerja seoptimal mungkin, baik dari segi fisik, mental, maupun sosial di berbagai sektor pekerjaan. Upaya tersebut melibatkan pencegahan terhadap potensi gangguan kesehatan yang mungkin timbul akibat kondisi lingkungan kerja. Selain itu, tujuannya juga mencakup perlindungan terhadap risiko dan bahaya yang mungkin dihadapi oleh tenaga kerja akibat pekerjaan yang dijalankan. Pemilihan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi tubuh fisik dan kesejahteraan mental psikologis tenaga kerja menjadi fokus untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat,

diharapkan akan mendukung peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan

Sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk mencegah dan mengurangi kejadian kecelakaan, potensi bahaya peledakan, dan insiden kebakaran. Tujuan lainnya melibatkan pencegahan dan pengurangan penyakit yang disebabkan oleh kondisi kerja, serta upaya untuk menghindari kematian, cacat permanen, dan luka ringan. Selain itu, sasaran ini mencakup perlindungan terhadap material bangunan, mesin, pesawat, bahan, dan alat kerja lainnya. Sasaran lainnya termasuk peningkatan produktivitas, pencegahan pemborosan tenaga kerja dan modal, serta jaminan terhadap keamanan tempat kerja. Seluruh usaha ini bertujuan untuk melancarkan, meningkatkan, mengamankan sumber daya, dan menyempurnakan proses produksi.

2.3.1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2002) bahwa kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Sulistyarini bahwa perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat – syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian – kejadian lain yang berbahaya
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat – alat perlindungan kepada para pekerja

- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
- l. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- o. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- p. Mencegah terkena aliran Listrik

Guna mewujudkannya maka usaha - usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan menurut Soeprihanto, sebagai berikut:

1. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber – sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah – langkah pencegahan itu dapat dibedakan, sebagai berikut:

- a. Substitusi, yakni mengganti alat atau sarana yang kurang atau tidak berbahaya

- b. Isolasi, yakni memberi isolasi atau alat pemisah terhadap sumber bahaya
 - c. Pengendalian secara teknis terhadap sumber – sumber bahaya
 - d. Pemakaian alat pelindung perorangan, yakni eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, dll
 - e. Petunjuk dan peringatan di tempat kerja
 - f. Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber – sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau *team* kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen. Menurut Ranupandojo dan Husnan, sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja
- b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (key personal) secara periodik
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik
- d. Tersedianya peralatan dan staf media yang cukup
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan sanitasi yang baik

2.3.2. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah faktor penting dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan. K3 mencakup semua upaya untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Pentingnya K3 dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan

Dengan memperhatikan K3, pekerja dapat bekerja dengan aman dan sehat sehingga mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja, cedera, atau penyakit akibat pekerjaan.

b. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang sehat dan aman akan lebih produktif bekerja, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

c. Mencegah kerugian Perusahaan

Jika kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan terjadi, perusahaan akan mengalami kerugian baik secara finansial maupun reputasi.

Sunyoto (2012) menjelaskan tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut:

a. Berdasarkan perikemanusiaan

Pertama – tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak – banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

b. Berdasarkan undang – undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang – undang federal, undang – undang negara bagian dan undang – undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

c. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

2.3.3. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002) bahwa tujuan dan manfaat keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis;
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik – baiknya selektif mungkin;
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja;
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.4. Teori Kecelakaan Kerja (K3)

2.4.1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan, dalam interpretasi yang berbeda, dapat diartikan sebagai suatu peristiwa yang tidak diinginkan, tidak direncanakan, dan sulit dikendalikan, yang

mengakibatkan kerugian seperti cedera pada manusia, kerusakan peralatan, atau penurunan produktivitas (Suma'mur, 1981). Definisi lain menyatakan bahwa kecelakaan adalah kejadian yang tidak terencana, tidak diinginkan, tidak diharapkan, dan sulit dikendalikan (National Safety Council, 1985, Suma'mur, 1981). Cooling (1990) lebih lanjut mengartikan kecelakaan sebagai peristiwa yang tak terduga dan tak terkendali, terlepas dari apakah disebabkan oleh faktor manusia, situasi, atau lingkungan, atau kombinasi dari beberapa faktor. Kecelakaan dapat menghentikan proses kerja, menyebabkan luka, sakit, kematian, kerusakan properti, atau peristiwa tidak diinginkan lainnya. Kecelakaan kerja melibatkan kejadian yang tak diinginkan yang dapat menyebabkan cedera, gangguan kesehatan, atau bahkan kematian pada manusia, serta dapat merusak properti, menghambat kelancaran proses produksi, atau menimbulkan pencemaran. Di sisi lain, kecelakaan industri muncul sebagai akibat dari aturan dan kondisi yang tidak aman. Kecelakaan sering kali disebabkan oleh kombinasi beberapa faktor, yang mencakup faktor teknis, lingkungan kerja, dan perilaku pekerja, dan pada akhirnya, manusia berperan sebagai penyebab langsung atau tidak langsung dari semua kecelakaan tersebut.

2.4.2. Faktor Penyebab Kecelakaan

Menurut Heinrich (1980) dalam teori Domino, kecelakaan dapat dijelaskan sebagai suatu rangkaian multifaktor yang saling berkaitan, mirip dengan efek domino di mana satu faktor dapat mempengaruhi yang lain secara berurutan. Faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan kecelakaan terdiri dari beberapa aspek. Pertama, kurangnya kontrol, yang mencakup program, standar, dan pemenuhan terhadap standar yang tidak memadai. Kedua, penyebab dasar (basic causal) terbagi menjadi faktor manusia dan faktor pekerjaan. Ketiga, penyebab langsung (immediate cause) melibatkan unsafe act (tindakan berbahaya) dan unsafe condition (kondisi berbahaya). Selanjutnya, terdapat kategori kejadian (incident) seperti kontak, terkena, terbentur, jatuh, terjepit, terperangkap, terkena, dan lainnya yang akan timbul setelah faktor-faktor sebelumnya terpenuhi. Akhirnya, hasil akibat dari rangkaian ini adalah kerugian (loss) yang mencakup kerugian terhadap manusia, properti, dan proses.

Heinrich, yang dikutip dalam Brauer (1990), menjelaskan bahwa faktor penyebab kecelakaan saling terkait dalam suatu rangkaian. Teori ini menyoroti hubungan antara asal-usul individu dan lingkungan sosialnya dengan sikap dan perilaku saat melakukan pekerjaan. Ini berimplikasi pada kecenderungan seseorang untuk bekerja secara ceroboh, kurang berhati-hati, dan berpotensi melakukan kesalahan. Kondisi ini, ditambah dengan faktor luar seperti bahaya lingkungan kerja dan peralatan, dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja dan konsekuensinya. Teori ini menggarisbawahi pentingnya tidak hanya memperbaiki kondisi kerja yang tidak aman, tetapi juga mengkoreksi tindakan yang berbahaya (unsafe action) sebagai bagian integral dari upaya keselamatan kerja. Dengan demikian, pemahaman mendalam terkait faktor penyebab kecelakaan diperlukan untuk merancang strategi keselamatan yang efektif dan holistik di lingkungan kerja.

Menurut Departemen Ketenagakerjaan RI, kecelakaan disebabkan oleh beberapa hal, terdiri dari:

a. Faktor Lingkungan

Berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, kondisi proses produksi, dan sifat-sifat pekerjaan. Bahaya-bahaya yang timbul meliputi:

- Peralatan dan bangunan atau tempat kerja yang sudah dirancang atau salah pada saat pembuatan serta terjadinya kerusakan-kerusakan akibat rancangan dan lainnya.
- Pemilihan bahan baku yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan, kesalahan dalam penyimpanan, pengangkutan dan penggunaan.
- Tekanan lingkungan alam yang dapat menimbulkan ketegangan di dalam melakukan pekerjaan.
- Dampak dari kegiatan proses produksi yang tidak terkendali.

b. Faktor Manusia

Faktor tersebut berkaitan dengan perilaku dan tindakan manusia dalam melakukan aktivitas kerja antara lain dalam bentuk:

- Kurang pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kerjanya maupun dalam bidang keselamatan kerja
- Kurang mampu secara fisik (cacat atau lemah) atau secara mental
- Kurang motivasi kerja dan kurang kesadaran akan keselamatan kerja
- Kurang kesesuaian antara alat kerja dengan tenaga kerja
- Kurang memahami dan menaati prosedur kerja secara aman.

c. Sistem Manajemen

Faktor ini berkaitan dengan kurang adanya kesadaran dan pengetahuan dari pucuk pimpinan terhadap peran pentingnya masalah K3 yang meliputi:

- Sikap manajemen yang tidak memerhatikan K3 di tempat kerja
- Organisasi yang buruk dan tidak adanya pembagian tugas tanggung jawab dan pelimpahan wewenang bidang K3 secara jelas
- Sistem prosedur kerja yang terlalu lunak atau penerapannya tidak tegas
- Tidak adanya standar atau kode K3 yang dapat diandalkan
- Prosedur pencatatan dan pelaporan kecelakaan yang kurang baik
- Tidak adanya monitoring terhadap sistem proses produksi
- Komitmen manajemen.

2.4.3. Klasifikasi Kecelakaan

Menurut ILO dalam Suma'mur (1998) kecelakaan akibat kerja diklasifikasikan menjadi 4 macam penggolongan, yaitu:

- a. Klasifikasi menurut jenis kecelakaan akibat kerja
 - Terjatuh
 - Tertimpa benda jatuh
 - Tertumbuk atau terkena benda-benda, kecuali benda jatuh
 - Terjepit oleh benda
 - Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
 - Pengaruh suhu tinggi
 - Terkena arus listrik
 - Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi
 - Jenis-jenis lain, termasuk kecelakaan yang datanya tidak cukup atau kecelakaan lain yang belum termasuk klasifikasi tersebut.
- b. Klasifikasi Menurut Penyebab Kecelakaan Akibat Kerja
 - Mesin, seperti pembangkit tenaga, terkecuali motor – motor listrik, mesin penyalur, mesin – mesin untuk mengerjakan logam, mesin – mesin pengolah kayu, mesin – mesin pertanian, mesin – mesin pertambangan, mesin – mesin lain yang tidak termasuk klasifikasi tersebut.
 - Alat angkut dan alat angkat, seperti mesin angkat dan peralatannya, alat angkutan diatas rel, alat angkutan lain yang beroda, terkecuali kereta api, alat angkutan udara, alat angkutan air, alat – alat angkutan lain.
 - Peralatan lain, seperti bejana bertekanan, dapur pembakar dan pemanas, instalasi pendingin, instalasi listrik termasuk motor listrik tetapi dikecualikan alat – alat listrik tangan, alat – alat listrik (tangan),

alat – alat kerja dan perlengkapannya, kecuali alat – alat listrik, tangga, peralatan lain yang belum termasuk klasifikasi tersebut.

- Bahan – bahan, zat – zat dan radiasi, seperti bahan peledak, debu, gas, cairan dan zat – zat kimia terkecuali bahan peledak, benda – benda melayang, radiasi, bahan dan zat lain yang belum termasuk ke golongan tersebut.
- Lingkungan kerja, seperti diluar bangunan, di dalam bangunan, dan dibawah tanah.

c. Klasifikasi Menurut Sifat Luka atau Kelainan

- Patah tulang
- Dislokasi atau keseleo
- Regang otot atau urat
- Memar dan luka dalam lain
- Amputasi
- Luka-luka lain
- Luka di permukaan
- Gegar dan remuk
- Luka bakar
- Keracunan-keracunan mendadak (akut).
- Akibat cuaca.
- Mati lemas.
- Pengaruh arus listrik.

- Pengaruh radiasi.
 - Luka-luka yang banyak dan berlainan sifatnya.
- d. Klasifikasi menurut letak kelainan atau luka di tubuh dibagi menjadi kepala, leher, badan, anggota atas, anggota bawah, dan banyak tempat serta kelainan umum.

Bermacam – macam jenis kecelakaan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, menurut Thomas sebagai berikut:

a. Terbentur (struck by)

Kecelakaan ini terjadi pada seseorang yang tidak diduga ditabrak atau ditampar sesuatu yang bergerak atau bahan kimia. Contohnya terkena pukulan palu, ditabrak kendaraan, benda asing material.

b. Membentur (struck against)

Kecelakaan yang selalu timbul akibat pekerja yang bergerak terkena atau bersentuhan dengan beberapa obyek atau bahan – bahan kimia. Contohnya terkena sudut atau bagian yang tajam, menabrak pipa – pipa, dsb.

c. Terperangkap (caught in, on, between)

Contoh dari caught in adalah kecelakaan yang terjadi bila kaki pekerja tersangkut diantara papan – papan yang patah dilantai. Contoh dari caught on adalah kecelakaan yang timbul bila baju dari pekerja terkena pagar kawat. Contoh dari caught between adalah kecelakaan yang terjadi bila lengan atau kaki dari pekerja tersangkut dalam bagian mesin yang bergerak.

d. Jauh dari ketinggian (fall from above)

Kecelakaan ini banyak terjadi, yaitu jatuh dari ketinggian yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Contohnya jatuh dari tangga atau atap.

- e. Jatuh pada ketinggian yang sama (fall at ground level)

Beberapa kecelakaan yang timbul pada tipe ini seringkali berupa tergelincir, tersandung, jatuh dari lantai yang sama tingkatnya.

- f. Pekerjaan yang terlalu berat (over-exertion or strain)

Kecelakaan ini timbul akibat pekerjaan yang terlalu berat yang dilakukan pekerja seperti mengangkat, menaikkan, menarik benda atau material yang dilakukan diluar batas kemampuan.

- g. Terkena aliran listrik (electrical contact)

Luka yang ditimbulkan dari kecelakaan ini terjadi akibat sentuhan anggota badan dengan alat atau perlengkapan yang mengandung listrik.

- h. Terbakar (burn)

Kondisi ini terjadi akibat sebuah bagian dari tubuh mengalami kontak dengan percikan, bunga api, atau dengan zat kimia yang panas.

2.4.4. Kerugian Akibat Kecelakaan

Setiap kecelakaan pasti akan menimbulkan kerugian – kerugian, baik itu dari kerugian material maupun fisik. Menurut Anizar bahwa kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja antara lain:

- a. Kerugian ekonomi, sebagai berikut:
 - Kerusakan alat atau mesin, bahan dan bangunan
 - Biaya pengobatan dan perawatan
 - Tunjangan kecelakaan

- Jumlah produksi dan mutu yang berkurang
 - Kompensasi kecelakaan
 - Penggantian tenaga kerja yang mengalami kecelakaan.
- b. Kerugian non ekonomi, sebagai berikut:
- Penderitaan korban dan keluarga
 - Hilangnya waktu selama sakit, baik korban maupun pihak keluarga
 - Keterlambatan aktivitas akibat tenaga kerja lain berkerumun atau berkumpul, sehingga aktivitas terhenti sementara
 - Hilangnya waktu kerja
- c. Kerugian langsung, sebagai berikut:
- Pengobatan dan perawatan
 - Kompensasi
 - Kerusakan bangunan
 - Kerusakan perkakas dan peralatan
- d. Kerugian tidak langsung, sebagai berikut:
- Tertundanya produksi
 - Biaya untuk mendapatkan karyawan penggantinya
 - Biaya training
 - Upah lembur
 - Waktu kerja dari pengawas tambahan
 - Hilangnya waktu kerja si korban

- Hilangnya waktu kerja bagi keluarga yang datang menjenguk si korban
- Waktu untuk menyelesaikan urusan administrasi
- Biaya untuk membayar karyawan pendamping.

2.5. Teori Kepatuhan Pekerja

Kepatuhan, menurut definisi dalam kamus bahasa Indonesia, berasal dari kata patuh yang memiliki makna taat, patuh, berdisiplin. Oleh karena itu, kepatuhan dapat diartikan sebagai ketaatan dalam menjalankan sesuatu yang telah dianjurkan atau ditetapkan. Dalam konteks keselamatan kerja, kepatuhan juga merujuk pada sejauh mana seorang pekerja menaati aturan yang berlaku. Tingkat kepatuhan seorang pekerja diukur berdasarkan sejauh mana ia mematuhi peraturan-peraturan perusahaan terkait keselamatan kerja. Apabila seorang pekerja secara baik mematuhi sejumlah peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, ia dianggap sebagai pekerja yang patuh atau berdisiplin. Sebaliknya, jika pekerja tidak mematuhi peraturan keselamatan yang telah ditetapkan, ia dianggap tidak memenuhi tingkat kepatuhan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sacket, seperti yang dikutip oleh (Niven, 2002), mengartikan kepatuhan sebagai sejauh mana perilaku seorang pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasan, atau tunduk pada aturan tersebut menghasilkan tingkah laku yang bersifat sementara, dan individu tersebut cenderung kembali kepada pandangan atau perilaku semula apabila pengawasan kelompok mengendur atau jika ia berganti kelompok. Dasar dari konsep kepatuhan memengaruhi perilaku, umumnya melibatkan perintah untuk melakukan suatu tindakan atau meminta seseorang untuk melakukannya. Tidaklah mengherankan bahwa orang patuh terhadap perintah dari mereka yang memiliki kekuasaan, mengingat ketidakpatuhan sering kali diikuti oleh sanksi atau hukuman. Dengan demikian, dalam konteks ini, kepatuhan dapat diartikan sebagai hasil dari pengaruh yang diberlakukan untuk membuat individu mau melakukan sesuatu sesuai dengan harapan yang ada.

Teori kepatuhan pekerja melibatkan pemahaman konsep kepatuhan dan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kepatuhan pekerja terhadap prosedur

keselamatan. Menurut teori kepatuhan, perilaku kepatuhan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor psikologis dan sosial. Teori kepatuhan, seperti yang diusulkan oleh Albert Bandura dalam teorinya tentang pemodelan sosial, menekankan peran penting observasi dan pembelajaran sosial dalam membentuk perilaku kepatuhan. Bandura mengemukakan bahwa individu cenderung meniru perilaku orang lain yang dianggap sebagai model yang berkompeten atau memiliki otoritas. Oleh karena itu, kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan dapat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka melihat orang lain, terutama rekan kerja atau atasan, mematuhi aturan keselamatan. Selain itu, teori kepatuhan terkait dengan motivasi pekerja juga menjadi faktor kunci dalam menjelaskan perilaku kepatuhan. Teori motivasi seperti Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow dan Teori Motivasi-Higiene Frederick Herzberg menyoroti kebutuhan pekerja untuk merasa aman dan dihargai dalam lingkungan kerja. Jika pekerja merasa bahwa kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dapat memenuhi kebutuhan ini, mereka lebih cenderung untuk mematuhi aturan tersebut.

Kepatuhan individu atau kelompok terhadap peraturan dapat dinilai melalui sejauh mana mereka menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika terdapat pelanggaran sebagian atau seluruh peraturan, hal itu menandakan ketidakpatuhan individu atau kelompok terhadap norma yang ada. Untuk mengukur tingkat kepatuhan dan disiplin kerja, dibutuhkan pengawasan dan pemantauan secara kontinyu selama pelaksanaan tugas. Pihak yang menetapkan peraturan, seperti perusahaan, memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemantauan terhadap karyawan.

2.5.1. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan

Proses perubahan sikap dan perilaku dimulai dari fase kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi. Ini berarti bahwa kepatuhan merupakan langkah awal dalam perubahan perilaku, sehingga semua faktor yang memengaruhi perilaku dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan. Menurut Kwick, perilaku merujuk pada tindakan atau perbuatan yang dapat diamati dan dipelajari oleh suatu organisme (Notoatmodjo, 2003). Sejalan dengan pandangan Geller (2001) dalam bukunya, "*The*

Psychology of Safety Handbook", perilaku dijelaskan sebagai aspek krusial dalam upaya keselamatan kerja, baik dalam konteks reaktif maupun proaktif. Geller mengklasifikasikan perilaku menjadi at-risk behavior dan safe behavior. Kerugian di tempat kerja dapat terjadi akibat perilaku berisiko, dan pendekatan proaktif diperlukan untuk mencapai kesuksesan atau prestasi kerja. Oleh karena itu, perlu mengurangi perilaku berisiko dan meningkatkan perilaku aman guna mencegah kecelakaan kerja dan memastikan kelancaran upaya keselamatan kerja.

Teori kepatuhan Lawrence Green menyediakan suatu kerangka dasar yang kokoh dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan seseorang. Pertama-tama, faktor predisposisi melibatkan karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, sikap terhadap keselamatan, kepribadian, dan nilai-nilai pribadi. Pengetahuan dan keterampilan individu dalam memahami peraturan, prosedur, serta risiko terkait juga menjadi bagian penting dari faktor predisposisi. Selanjutnya, faktor pendukung mencakup aspek lingkungan kerja fisik, seperti desain ergonomis, ketersediaan alat pelindung diri yang sesuai, dan kondisi lingkungan yang aman dan higienis. Budaya organisasi yang memberikan prioritas pada keselamatan, dukungan manajemen, program pelatihan, dan komunikasi yang efektif, juga memainkan peran penting dalam mendukung kepatuhan. Sistem manajemen K3 dengan prosedur, kebijakan, dan sistem pengawasan yang jelas dan konsisten turut berkontribusi dalam membentuk tingkat kepatuhan yang tinggi. Terakhir, faktor pendorong mencakup konsekuensi dari perilaku, seperti sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan. Pengaruh sosial, seperti tekanan teman sebaya, peran model supervisor, dan norma-norma kelompok, juga menjadi pendorong tingkat kepatuhan. Motivasi internal, yang melibatkan kesadaran pribadi tentang pentingnya keselamatan dan kesejahteraan diri sendiri serta orang lain, merupakan faktor pendorong lain yang signifikan dalam teori ini. Dengan demikian, Teori Kepatuhan Lawrence Green memberikan pandangan komprehensif tentang berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kepatuhan.

Teori *Reasoning Model of Organizational Compliance* (RLOC) memperluas perspektif kepatuhan dengan menekankan pentingnya proses pengambilan keputusan individu dalam konteks organisasi. Teori ini mengidentifikasi tiga aspek kunci yang memengaruhi perilaku kepatuhan. Pertama, melalui penggunaan aturan, pekerja cenderung menimbang biaya dan manfaat dari kepatuhan atau pelanggaran aturan. Faktor-faktor individual dan lingkungan, seperti norma sosial atau tekanan dari rekan kerja, dapat memainkan peran signifikan dalam proses pengambilan keputusan ini. Kedua, konsep penyesuaian diri menunjukkan bahwa pekerja memiliki kemampuan untuk memodifikasi aturan dalam praktik mereka, yang dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan dan interpretasi subjektif terhadap aturan tersebut. Terakhir, dampak pelanggaran menjadi relevan dalam keputusan kepatuhan, karena keyakinan bahwa pelanggaran akan terdeteksi dan dihukum dapat memengaruhi motivasi individu untuk mematuhi aturan. Dengan memahami dan mempertimbangkan faktor-faktor ini, teori RLOC memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menjelaskan dinamika kepatuhan dalam konteks organisasi.

Teori Kontrol Terintegrasi (ICT) menyoroti peran krusial dari persepsi kontrol individu terhadap pekerjaan dan lingkungan dalam menjaga tingkat kepatuhan. Aspek pertama, yaitu Kontrol Pribadi, menekankan pada kemampuan pekerja untuk memengaruhi keputusan mereka terkait pekerjaan dan faktor-faktor lingkungan. Dengan adanya kontrol pribadi ini, kepatuhan dapat ditingkatkan karena pekerja merasa memiliki kendali atas situasi kerja mereka. Sementara itu, Kontrol Situasional menyoroti pentingnya dukungan organisasi dan desain tugas yang aman dalam memperkuat persepsi kontrol dan, pada gilirannya, meningkatkan tingkat kepatuhan. Adanya dukungan dan desain yang memadai memberikan keyakinan kepada pekerja bahwa lingkungan kerja mereka terjaga dan terkendali. Terakhir, Komitmen terhadap Aturan menggarisbawahi bahwa persepsi keadilan dan legitimasi aturan berperan penting dalam meningkatkan komitmen dan kepatuhan internal. Jika pekerja merasa bahwa aturan yang diterapkan adil dan sah, mereka lebih cenderung untuk patuh terhadap aturan tersebut secara sukarela. Dengan demikian, Teori Kontrol Terintegrasi menyajikan kerangka kerja yang komprehensif

untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan melalui kontrol pribadi, situasional, dan komitmen terhadap aturan.

Teori Motivasi *Hygiene*, juga dikenal sebagai Teori *Two-Factor*, mengemukakan perbedaan antara faktor-faktor "higienis" yang bertujuan mencegah ketidakpuasan (seperti gaji), dan faktor "motivator" yang mendorong kepuasan dan kinerja (seperti pengakuan dan pertumbuhan). Faktor Higienis, yang mencakup kondisi kerja yang buruk, gaji yang tidak memadai, dan kepemimpinan yang kurang efektif, dianggap sebagai faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat kepuasan. Sebaliknya, Faktor Motivator, seperti program pengenalan pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang, dianggap sebagai pendorong intrinsik yang mampu meningkatkan kepuasan. Dengan kata lain, teori ini menekankan bahwa penyediaan kondisi kerja yang memadai dan layak hanya dapat mencegah ketidakpuasan, sementara motivator yang bersifat lebih personal dapat merangsang motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja karyawan. Teori Keadilan Prosedural memfokuskan perhatiannya pada pentingnya suatu proses yang dianggap adil dan transparan dalam menegakkan aturan guna mencapai kepatuhan. Sentral dalam teori ini adalah konsep kepercayaan pada proses, di mana persepsi bahwa aturan diterapkan secara adil dan konsisten dapat meningkatkan tingkat kepatuhan. Selain itu, teori ini menggarisbawahi peran partisipasi dalam proses tersebut. Dengan melibatkan pekerja dalam pengembangan dan penegakan aturan, tercipta suatu lingkungan di mana penerimaan terhadap aturan meningkat, dan pada gilirannya, tingkat kepatuhan juga cenderung meningkat. Oleh karena itu, teori ini menekankan bahwa keterlibatan aktif pekerja dalam proses peraturan dapat menjadi kunci untuk mencapai tingkat kepatuhan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja.

Kesimpulan dari kombinasi perspektif teoritis ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dan mengelola kepatuhan pekerja. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mencakup aspek individual, lingkungan, dan motivasi, perusahaan memiliki landasan yang kokoh untuk merancang intervensi yang dapat meningkatkan tingkat kepatuhan pekerja secara

efektif. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini membuka peluang untuk mengidentifikasi penyebab ketidakpatuhan dan merumuskan strategi yang lebih terarah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Dalam konteks faktor individu, perusahaan dapat memperhatikan karakteristik personal, nilai-nilai, dan preferensi pekerja untuk memahami lebih baik cara berinteraksi dengan aturan dan kebijakan perusahaan. Sementara itu, faktor lingkungan, seperti budaya organisasi dan kondisi kerja, memiliki peran signifikan dalam membentuk persepsi pekerja terhadap keadilan dan kepatuhan. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel ini, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan yang lebih holistik untuk meningkatkan kepatuhan.

Motivasi juga menjadi elemen kunci, di mana pemahaman terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik pekerja dapat menjadi landasan untuk merancang insentif atau pengakuan yang dapat mendorong kepatuhan. Melalui pemahaman mendalam terhadap motivasi individu, perusahaan dapat menciptakan sistem penghargaan yang sesuai dan menciptakan kondisi yang mendukung keterlibatan aktif pekerja dalam kebijakan dan prosedur perusahaan. Dengan menggabungkan perspektif ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih terarah dan komprehensif untuk memperbaiki tingkat kepatuhan pekerja. Ini bukan hanya tentang penerapan aturan, tetapi juga tentang menciptakan budaya kerja yang mendukung kepatuhan melalui pemahaman yang lebih baik terhadap individu, lingkungan, dan motivasi. Dengan demikian, hasilnya bukan hanya tercapainya kepatuhan yang lebih tinggi, tetapi juga pencapaian lingkungan kerja yang lebih aman, produktif, dan berkelanjutan. Selanjutnya, akan dijelaskan mengenai elemen-elemen yang memiliki dampak terhadap tingkat kepatuhan dalam pelaksanaan peraturan, dan salah satu di antaranya adalah prosedur kerja yang telah diimplementasikan.

1. Pengetahuan

Menurut Meliono (2007), pengetahuan merujuk pada informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh individu. Gejala-gejala yang ditemui dan diperoleh oleh manusia melalui pengamatan panca indera juga termasuk dalam domain pengetahuan. Proses pemahaman ini terjadi ketika

seseorang memanfaatkan indera atau akal budi untuk mengidentifikasi objek atau peristiwa yang belum pernah mereka alami sebelumnya. Pengetahuan merujuk pada pemahaman yang diperoleh manusia mengenai suatu domain tertentu yang diorganisir secara sistematis melalui metode-metode khusus. Definisi ini menggambarkan pengetahuan sebagai kumpulan informasi yang dimiliki manusia tentang objek atau konsep tertentu, termasuk di dalamnya ilmu pengetahuan. Tujuan dari kepemilikan pengetahuan ini adalah untuk memberikan jawaban terhadap tantangan kehidupan sehari-hari dan untuk menyediakan berbagai kemudahan bagi manusia.

Menurut Green (1980), pengetahuan memegang peranan penting dalam memotivasi individu atau kelompok untuk mengambil tindakan, bersama dengan sikap, keyakinan, nilai, dan persepsi. Tindakan yang didasarkan pada pengetahuan yang memadai cenderung lebih konsisten daripada tindakan yang tidak didasarkan pada pengetahuan. Meskipun pengetahuan yang kokoh tidak selalu menghasilkan perubahan perilaku, namun keduanya memiliki keterkaitan yang saling melengkapi secara sinergis. Penelitian yang dilakukan oleh Rogers pada tahun 1974 dan dijelaskan oleh Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa sebelum seseorang mengambil perilaku baru, terjadi serangkaian tahapan proses sebagai berikut:

- a. *Awareness* (kesadaran), dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
- b. *Interest* (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut.
- c. *Evaluation* (menimbang-nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
- d. *Trial*, dimana subjek mulai mencoba untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh stimulus (hal yang baru).
- e. *Adoption*, dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang prosedur kerja adalah seluruh informasi yang diketahui oleh seseorang khususnya pekerja tentang prosedur kerja yang diterapkan sesuai dengan proses pengamatan dan praktek melalui panca indera.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu konsep yang kompleks dan terdapat berbagai teori yang mencoba menjelaskan sumber, bentuk, dan mekanisme di balik dorongan untuk bertindak. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah "Teori Hirarki Kebutuhan" (*Hierarchy of Needs*) oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow (1943), motivasi manusia dapat dijelaskan melalui hierarki lima tingkat kebutuhan, dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Teori motivasi lainnya adalah "Teori ERG" oleh Clayton Alderfer, yang mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi tiga kategori utama: kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan. Alderfer berpendapat bahwa kebutuhan di setiap kategori dapat muncul secara bersamaan, tidak selalu mengikuti hierarki seperti yang diusulkan oleh Maslow.

Selanjutnya, terdapat "Teori Motivasi-Higiene" oleh Frederick Herzberg yang membagi faktor-faktor motivasi menjadi faktor-motivasi dan faktor-higiene. Faktor-motivasi, seperti pencapaian dan tanggung jawab, diyakini meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor-higiene, seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, disebut sebagai penyebab ketidakpuasan jika kurang memadai. Teori lain yang patut diperhatikan adalah "Teori Harapan" (*Expectancy Theory*) oleh Victor Vroom. Teori ini menekankan bahwa motivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu bergantung pada keyakinan bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Pemahaman terhadap teori-teori motivasi ini dapat membantu organisasi atau individu untuk merancang strategi motivasi yang lebih efektif, mendorong produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memahami kebutuhan dan dorongan individu, pemimpin atau manajer dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik dan

ekstrinsik, membantu mencapai tujuan bersama secara lebih efektif. Motivasi memiliki tiga komponen pokok, yaitu:

- a. Menggerakkan, motivasi menimbulkan kekuatan pada individu, membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan, motivasi mengarahkan tingkah laku. Dengan demikian motivasi menyediakan suatu orientasi tujuan dan tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c. Menopang, artinya motivasi digunakan untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan dan kekuatan individu.

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi berdasarkan sikap dan motivasi berdasarkan imbalan. Motivasi berdasarkan sikap adalah proses di mana individu terlibat dalam pemikiran dan perasaan terhadap keyakinan mereka, serta bagaimana mereka memandang dan memimpin kehidupan mereka (baik positif maupun negatif). Di sisi lain, motivasi berdasarkan imbalan terjadi ketika seseorang didorong oleh imbalan dan penghargaan, dan gabungan keduanya dapat sangat efektif untuk perkembangan suatu organisasi. Motivasi memiliki ciri khas tertentu pada setiap individu, termasuk bentuknya, kebutuhan individu di dalam organisasi, dan sebagai kondisi yang muncul karena tidak terpenuhinya kebutuhan personal.

Menurut Saleh (2006) yang merujuk pada Maslow (1994), ada lima tingkat kebutuhan yang dapat memengaruhi motivasi individu, yakni:

- a. Kebutuhan akan aktualisasi diri, untuk mewujudkan (mengaktualisasi) potensi seseorang secara penuh, untuk menjadi lebih dari sesuatu karena adanya perasaan tidak puas akan hasil atau kemampuan yang telah diperoleh, sehingga membutuhkan aplikasi untuk mencapai perwujudan diri menjadi lebih bernilai dan berkualitas.

- b. Kebutuhan akan harga diri (self-esteem) memiliki tingkatan kebutuhan dari yang tertinggi menuju tingkatan terendah adalah merasa kuat, pencapaian, yakin, independen, dan bebas juga mengandung perhatian, penghargaan, kepentingan, dan apresiasi dari orang lain. mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian yang mantap, berdasar dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri, atau harga diri dan penghargaan dari orang lain.
- c. Kebutuhan dari rasa memiliki dan rasa cinta (love). Untuk berhubungan dengan orang lain dan untuk mendapatkan pengalaman rasa memiliki dan dimiliki sehingga dapat disimpulkan bahwa keduanya memberi dan menerima.
- d. Kebutuhan akan rasa aman (safety), untuk merasa bebas dari bahaya melibatkan penghindaran dari kecemasan. Keselamatan terdiri dari keselamatan, keamanan, kemantapan ketergantungan, perlindungan bebas dari rasa takut, cemas dan kekalutan, kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas kekuatan pada diri pelindung.
- e. Kebutuhan fisiologis (faal) untuk kepuasan terhadap kebutuhan dasar tubuh, seperti makanan, tidur, air, seks, dan aktivitas fisik lainnya. Karena dalam kehidupan perlu adanya sandang, pangan, dan tempat berlindung, seks, dan kesejahteraan individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, melakukan suatu aktivitas, atau mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kombinasi faktor-faktor psikologis, emosional, sosial, dan biologis yang memotivasi individu untuk berperilaku dan mencapai sesuatu. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan dasar, keinginan pencapaian, tanggung jawab, atau penghargaan, dan dapat berubah seiring waktu atau dalam berbagai konteks kehidupan. Pemahaman terhadap motivasi memainkan peran penting dalam psikologi, manajemen,

pendidikan, dan bidang-bidang lainnya yang berkaitan dengan perilaku manusia.

3. Sikap

Teori sikap merujuk pada kerangka konseptual yang digunakan untuk memahami, menjelaskan, dan memprediksi bagaimana individu membentuk, mengubah, dan merespons terhadap sikap mereka terhadap suatu objek, gagasan, atau situasi. Teori ini memandang sikap sebagai kombinasi kompleks dari tiga komponen utama, yaitu afektif (emosional), kognitif (pengetahuan dan keyakinan), dan perilaku (tindakan atau niat untuk bertindak). Beberapa teori sikap yang terkenal melibatkan konsep-konsep tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sikap terbentuk dan berfungsi.

a. Model Tiga Komponen (ABC Model)

Teori sikap yang paling umum digunakan adalah Model Tiga Komponen, yang dikembangkan oleh Daniel Katz dan Floyd Allport. Model ini menyatakan bahwa sikap terdiri dari tiga komponen utama. Afektif (A), komponen emosional yang mencakup perasaan positif atau negatif terhadap objek. Kognitif (B), komponen pengetahuan dan keyakinan, yang mencakup informasi dan keyakinan individu terhadap objek. Perilaku (C), komponen perilaku, yang mencakup tindakan atau niat untuk bertindak terhadap objek. Teori ini menyatakan bahwa ketiga komponen ini saling terkait dan berinteraksi untuk membentuk sikap seseorang.

b. Teori Kognitif Disonansi

Dikembangkan oleh Leon Festinger, teori ini berfokus pada konsep disonansi kognitif, di mana individu mengalami ketidaknyamanan ketika terdapat ketidaksesuaian antara keyakinan atau sikap mereka.

Untuk mengurangi disonansi ini, individu cenderung mengubah keyakinan atau perilaku mereka.

c. Teori Sikap Sosial

Teori ini menekankan peran lingkungan sosial dalam pembentukan sikap. Faktor-faktor seperti norma sosial, pengaruh kelompok, dan komunikasi sosial dianggap memainkan peran penting dalam membentuk dan memodifikasi sikap individu.

d. Teori Elaborasi Kesempatan

Teori ini menciptakan hubungan antara tingkat pemrosesan informasi dan perubahan sikap. Penerimaan informasi dan kesempatan untuk memprosesnya dapat mempengaruhi sejauh mana individu mempertimbangkan dan memodifikasi sikap mereka.

e. Teori Sikap Terintegrasi

Dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein, teori ini menekankan pentingnya niat perilaku dalam memprediksi tindakan aktual. Niat dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku tersebut, norma subjektif (persepsi individu tentang norma sosial), dan kontrol perilaku.

Memahami teori sikap dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana sikap seseorang terbentuk, berubah, dan memengaruhi perilaku mereka. Teori ini menjadi dasar penting dalam studi psikologi sosial, komunikasi, dan perilaku manusia secara umum.

4. Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah bidang penelitian yang memfokuskan pada pemahaman konsep dan prinsip yang mendasari peran dan fungsi seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau kelompok. Berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan seiring waktu untuk menjelaskan berbagai aspek kepemimpinan, mulai dari sifat-sifat kepribadian pemimpin hingga gaya-gaya

kepemimpinan yang digunakan dalam berbagai konteks organisasional. Kepemimpinan adalah proses atau fenomena di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arahan, pengaruh, dan bimbingan kepada individu atau kelompok lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan penggunaan kecerdasan emosional, keterampilan komunikasi, dan kemampuan mengelola sumber daya untuk membimbing dan memotivasi orang-orang di bawah kepemimpinan menuju hasil yang diinginkan. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi atau jabatan formal, tetapi dapat muncul dari berbagai tingkatan dan fungsi dalam suatu organisasi atau konteks sosial. Kepemimpinan melibatkan beberapa dimensi, termasuk:

a. Pengaruh

Pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, baik melalui kekuasaan formal maupun melalui pengaruh yang bersumber dari keterampilan interpersonal dan kepercayaan.

b. Visi dan Tujuan

Pemimpin memberikan arahan dan tujuan yang jelas kepada tim atau kelompok, menciptakan visi bersama, dan memberikan motivasi untuk mencapai sasaran tersebut.

c. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan konteks atau situasi tertentu, mengakui bahwa tidak ada satu pendekatan kepemimpinan yang sesuai untuk setiap kondisi.

d. Pengembangan Tim

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mengembangkan dan memotivasi anggota tim, memfasilitasi kerjasama, serta memahami kebutuhan dan potensi individu dalam tim.

e. Kepemimpinan Etis

Pemimpin diharapkan untuk bertindak secara etis, mempertimbangkan nilai-nilai moral dalam pengambilan keputusan, dan memperhatikan konsekuensi sosial dari tindakan mereka.

f. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif, menginspirasi, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada yang diperkirakan.

g. Komunikasi Efektif

Pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, termasuk kemampuan mendengarkan, menyampaikan pesan dengan jelas, dan membangun komunikasi dua arah dengan anggota tim.

h. Keberanian dan Tanggung Jawab

Kepemimpinan melibatkan keberanian untuk mengambil keputusan sulit, menghadapi tantangan, dan bertanggung jawab atas hasil dari keputusan dan tindakan tersebut.

Kepemimpinan merupakan komponen integral dalam kesuksesan organisasi atau kelompok, dan studi mengenai kepemimpinan terus berkembang untuk memahami dinamika yang kompleks dari peran tersebut dalam berbagai konteks dan era.

5. Kepribadian

Faktor internal mengklasifikasikan kepribadian individu. Kepribadian seseorang mencakup serangkaian ciri, kecenderungan, dan temperamen yang dipengaruhi secara signifikan oleh warisan genetik serta oleh elemen-elemen sosial, budaya, dan lingkungan. Hubungan kompleks antara perilaku atau ketaatan dengan kepribadian merupakan permasalahan yang rumit. Kepribadian

sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya dan sosial. Ada prinsip-prinsip kepribadian yang menjadi dasar, yaitu:

- a. Kepribadian merupakan suatu keseluruhan yang terorganisasi, apabila tidak demikian maka individu tidak akan mempunyai arti.
- b. Kepribadian terlihat terorganisasi dalam pola-pola, yang hingga tingkat tertentu dapat diobservasi dan dapat diukur.
- c. Walaupun kepribadian memiliki suatu landasan biological, pengembangan spesifiknya merupakan sebuah produk dari lingkungan-lingkungan social dan cultural.
- d. Kepribadian memiliki aspek-aspek superficial, seperti misalnya sikap terhadap kemungkinan menjadi pemimpin tim, dan sebuah makna yang lebih mendalam.
- e. Kepribadian mencakup ciri-ciri umum, maupun unik. Setiap orang berbeda dibandingkan dengan orang lain, dalam hal-hal tertentu, walaupun mereka serupandangan orang lain dalam hal-hal lain. (Winardi,2004)

Sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesannya dalam bekerja. Pekerja yang sesuai dengan kepribadian tenaga kerja, memberikan hasil kerja yang sangat baik. Penyesuaian kepribadian yang tidak baik (tidak sesuai) mungkin mengalami kesukaran dalam penyesuaian diri didalam latihan atau situasi kerja. (Departemen Ketenagakerjaantrans, 2003).

2.6. Teori *Standar Operational Procedure*

Teori Standar Prosedur Kerja merupakan suatu kerangka konseptual yang berfokus pada pengembangan pedoman dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mengatur dan memandu aktivitas di dalam suatu organisasi. Seiring perkembangan ilmu manajemen, para ahli telah memberikan kontribusi yang signifikan untuk

memperkaya pemahaman kita tentang teori ini. Salah satu tokoh utama, Frederick Taylor, melalui ilmu manajemen ilmiah, menitikberatkan pada perlunya mengidentifikasi metode kerja yang paling efisien dan menetapkan standar waktu untuk setiap tugas sebagai langkah menuju peningkatan produktivitas. Pendekatan ini mengakui bahwa standar prosedur kerja memainkan peran sentral dalam mencapai efisiensi operasional. Frank B. Gilbreth dan Lillian M. Gilbreth, dalam kontribusi mereka terhadap ilmu gerakan, menggarisbawahi pentingnya perbaikan desain tempat kerja dan eliminasi gerakan yang tidak perlu untuk meningkatkan efisiensi. Pendekatan ini menciptakan pemahaman bahwa standar prosedur kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek waktu, tetapi juga mencakup peningkatan desain dan pengorganisasian tempat kerja.

Henry L. Gantt, dengan pengenalan grafik Gantt, menyediakan alat visualisasi yang membantu dalam merencanakan dan mengelola pekerjaan dengan menetapkan standar waktu dan jadwal kerja. Melalui pendekatan ini, pemantauan dan pengendalian pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif. Elton Mayo membawa dimensi sosial dan manusiawi ke dalam teori standar prosedur kerja melalui eksperimen Hawthorne Works. Kontribusinya menyoroti pentingnya faktor manusia dan hubungan sosial dalam meningkatkan produktivitas, memperluas cakupan teori ini ke arah yang lebih holistik. W. Edwards Deming membawa konsep kontrol kualitas statistik dan siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) ke dalam diskusi tentang teori standar prosedur kerja. Pemahaman bahwa standar tersebut bukanlah entitas statis tetapi memerlukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus membantu membentuk teori ini menjadi suatu alat yang responsif terhadap perubahan dan perbaikan berkelanjutan.

Terakhir, Peter Drucker menonjolkan konsep manajemen berbasis kinerja, menetapkan sasaran dan standar kinerja yang jelas sebagai dasar kepemimpinan yang efektif. Dengan pendekatan ini, standar prosedur kerja menjadi terkait erat dengan pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja keseluruhan. Secara keseluruhan, teori standar prosedur kerja tidak hanya memandang standar sebagai panduan operasional, tetapi juga sebagai instrumen yang memungkinkan organisasi

untuk beradaptasi dengan perubahan, memperbaiki efisiensi, dan meningkatkan kualitas keseluruhan dalam menghadapi dinamika kompleks dunia bisnis.

2.7. Analisis Data

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi bagaimana variasi dalam beberapa faktor secara simultan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Menurut Montgomery, dkk (2021) dalam "*Introduction to Linear Regression Analysis*", analisis regresi berganda memberikan alat yang kuat untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh setiap variabel independen sambil mengendalikan efek variabel lain. Ini sangat berguna dalam situasi kompleks di mana banyak faktor berinteraksi dan mempengaruhi variabel dependen. Dalam model regresi berganda, koefisien regresi mengukur perubahan rata-rata dalam variabel dependen untuk setiap perubahan satu unit dalam variabel independen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Gujarati, dkk (2009) dalam "*Basic Econometrics*" menjelaskan bahwa interpretasi koefisien ini penting untuk memahami dampak relatif dari setiap variabel independen. Uji statistik seperti t-test digunakan untuk menentukan signifikansi koefisien, sementara R-squared dan Adjusted R-squared memberikan informasi tentang seberapa baik model menjelaskan variasi dalam data.

Asumsi dasar dalam analisis regresi berganda termasuk linearitas hubungan antara variabel, homoskedastisitas (varian yang konstan dari error terms), tidak adanya multikolinieritas yang parah antara variabel independen, dan independensi error terms. Pelanggaran terhadap asumsi ini dapat menyebabkan estimasi yang bias atau tidak efisien. Menurut Kutner, dkk (2005) dalam "*Applied Linear Statistical Models*", diagnostic tests seperti *Variance Inflation Factor* (VIF) dan analisis residual digunakan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah ini. Penerapan analisis regresi berganda sangat luas, mulai dari ekonomi, bisnis, ilmu sosial, hingga kesehatan dan teknik. Di bidang ekonomi, misalnya, regresi berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara konsumsi, pendapatan, dan suku bunga. Dalam

penelitian kesehatan, teknik ini bisa digunakan untuk mengevaluasi pengaruh faktor seperti usia, berat badan, dan tekanan darah terhadap risiko penyakit jantung. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Teori analisis regresi berganda ini menyoroti pentingnya teknik ini dalam memahami hubungan kompleks antara beberapa variabel dan variabel hasil. Dengan menggunakan regresi berganda, peneliti dapat mengontrol berbagai faktor sekaligus, memberikan wawasan yang lebih mendalam dan akurat tentang fenomena yang diteliti.

2.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2016), sebuah kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan dan pertanyaan yang disajikan di dalamnya mampu secara akurat mengungkapkan aspek-aspek yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas ini sangat penting karena menentukan sejauh mana kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan bukan hal-hal lain yang tidak relevan. Proses analisis validitas biasanya melibatkan penghitungan korelasi antara skor setiap item pada kuesioner dengan skor total dari seluruh item. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan individual berkorelasi baik dengan keseluruhan skala yang ingin diukur. Jika item-item dalam kuesioner tidak menunjukkan korelasi yang memadai, mereka mungkin tidak menyumbang dengan tepat pada konstruksi yang sedang diukur. Sebagai contoh, jika kita mengukur kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, setiap pertanyaan dalam kuesioner harus secara konsisten mencerminkan aspek-aspek dari kepatuhan tersebut.

Kriteria pengujian dalam uji validitas adalah jika r hitung (koefisien korelasi hasil dari perhitungan statistik) lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara skor item tertentu dengan skor totalnya, menunjukkan bahwa item tersebut memang relevan dan konsisten dengan keseluruhan konstruk yang diukur. Proses ini membantu memastikan bahwa hanya pertanyaan-pertanyaan yang benar-benar relevan dan akurat yang digunakan dalam analisis selanjutnya, sehingga mengurangi kemungkinan adanya bias atau kesalahan dalam pengumpulan data. Tujuan utama

dari uji validitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian, seperti kuesioner, benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dengan cara yang tepat. Dalam konteks faktor-faktor kepatuhan dan prosedur keselamatan, validitas kuesioner akan menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut benar-benar mencerminkan sikap, pengetahuan, dan perilaku individu terkait kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Misalnya, pertanyaan yang dirancang untuk mengukur kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri harus benar-benar menggambarkan frekuensi, konsistensi, dan kesadaran individu dalam menggunakan alat tersebut. Berikut adalah r tabel yang digunakan untuk penelitian kali ini.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel 2.1 R Tabel

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Pentingnya uji validitas tidak hanya terbatas pada memastikan ketepatan pengukuran, tetapi juga pada meningkatkan kredibilitas dan reliabilitas hasil penelitian. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat dipercaya dan digunakan untuk membuat keputusan atau mengambil langkah-langkah kebijakan. Sebaliknya, kuesioner yang tidak valid dapat menghasilkan data yang menyesatkan, yang pada gilirannya dapat mengarah pada

kesimpulan yang salah dan tindakan yang tidak tepat. Dengan demikian, uji validitas adalah langkah kritis dalam proses penelitian, khususnya dalam pengembangan dan penggunaan kuesioner. Melalui pengujian yang cermat, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki ketepatan yang tinggi dalam mengukur variabel yang dituju, memberikan data yang akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini sangat penting dalam penelitian ilmiah dan praktis untuk memastikan bahwa temuan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan realitas yang ingin dipelajari, sehingga dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan dan mendukung pengambilan keputusan yang efektif dan efisien.

2.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai konsistensi dan kestabilan hasil yang diperoleh dari instrumen pengukuran seperti kuesioner atau tes. Reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut menghasilkan hasil yang sama dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut Nunnally, dkk (1994) dalam "*Psychometric Theory*", reliabilitas adalah prasyarat penting bagi validitas, karena instrumen yang tidak konsisten tidak dapat diandalkan untuk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Terdapat beberapa metode untuk menguji reliabilitas, termasuk metode tes-retest, split-half, dan konsistensi internal yang diukur dengan koefisien Cronbach's Alpha. Metode tes-retest melibatkan pemberian instrumen yang sama kepada kelompok responden yang sama pada dua waktu yang berbeda dan kemudian menghitung korelasi antara skor dari kedua tes tersebut. Korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Metode split-half membagi instrumen menjadi dua bagian yang setara dan menghitung korelasi antara skor dari kedua bagian tersebut. Ini menguji konsistensi internal dari instrumen. Koefisien Cronbach's Alpha adalah ukuran konsistensi internal yang paling umum digunakan, yang menunjukkan seberapa baik item-item dalam sebuah instrumen berkorelasi satu sama lain. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai di atas 0,70 umumnya dianggap menunjukkan reliabilitas yang memadai.

Menurut Field (2018) dalam "*Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*", reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut menghasilkan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten di berbagai situasi dan waktu. Hal ini sangat penting dalam penelitian ilmiah dan praktis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan bahwa setiap variabel yang diukur mencerminkan fenomena yang sebenarnya. Instrumen yang reliabel memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang valid dan menerapkan temuan penelitian dengan keyakinan yang lebih besar. Dalam konteks praktis, misalnya, dalam penelitian pendidikan, reliabilitas kuesioner yang mengukur motivasi belajar siswa memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan tingkat motivasi siswa yang sebenarnya dan bukan hasil dari faktor-faktor kebetulan atau kesalahan pengukuran. Oleh karena itu, uji reliabilitas adalah langkah penting dalam proses pengembangan dan validasi instrumen penelitian, memberikan fondasi yang kuat untuk analisis data dan interpretasi hasil. Teori uji reliabilitas ini menekankan pentingnya konsistensi dan kestabilan dalam pengukuran. Dengan memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi, peneliti dapat mengumpulkan data yang dapat diandalkan dan membuat kesimpulan yang lebih akurat, yang pada gilirannya meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan penelitian.

2.7.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah dataset mengikuti distribusi normal. Distribusi normal, atau distribusi Gaussian, adalah salah satu distribusi yang paling penting dalam statistik karena banyak uji statistik yang asumsi dasarnya adalah data yang digunakan mengikuti distribusi ini. Menurut Ghasemi, dkk (2012) dalam "*Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians*", distribusi normal memiliki karakteristik simetris di sekitar mean, dengan sebagian besar data berada di sekitar mean dan sedikit data di ekor distribusi. Uji normalitas penting karena banyak metode statistik parametrik, seperti uji t dan analisis regresi, mengasumsikan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Jika data tidak normal, hasil analisis statistik bisa

menjadi tidak valid atau menyesatkan. Oleh karena itu, pengujian normalitas adalah langkah awal yang penting dalam analisis data. Beberapa metode umum untuk menguji normalitas termasuk uji Kolmogorov-Smirnov, uji Shapiro-Wilk, dan analisis grafik seperti histogram dan plot Q-Q.

Uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Shapiro-Wilk adalah dua uji statistik yang sering digunakan. Uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi kumulatif distribusi normal teoritis. Uji Shapiro-Wilk, di sisi lain, lebih sensitif untuk sampel kecil dan menghitung koefisien yang menunjukkan seberapa baik data cocok dengan distribusi normal. Menurut Razali dkk. (2011) dalam "*Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests*", uji Shapiro-Wilk seringkali lebih kuat dibandingkan dengan uji lainnya untuk mendeteksi deviasi dari normalitas, terutama untuk sampel kecil hingga menengah. Selain uji statistik, analisis visual seperti histogram dan plot Q-Q juga sangat berguna. Histogram memungkinkan peneliti untuk melihat distribusi data secara langsung dan memeriksa apakah data mengikuti bentuk lonceng yang khas dari distribusi normal. Plot Q-Q membandingkan kuantil dari data sampel dengan kuantil dari distribusi normal teoritis; jika data berdistribusi normal, titik-titik pada plot akan membentuk garis lurus diagonal.

Dalam aplikasi praktis, misalnya dalam penelitian medis atau sosial, memastikan bahwa data berdistribusi normal dapat membantu dalam membuat inferensi yang lebih akurat dan valid. Jika data tidak berdistribusi normal, peneliti mungkin perlu mempertimbangkan transformasi data atau menggunakan metode statistik non-parametrik yang tidak memerlukan asumsi normalitas. Teori uji normalitas ini menekankan pentingnya menguji apakah data mengikuti distribusi normal sebelum melakukan analisis statistik lebih lanjut. Dengan memastikan data berdistribusi normal, peneliti dapat menggunakan berbagai teknik statistik parametrik yang lebih kuat dan interpretatif, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian.

2.7.4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi seberapa baik variabel independen secara kolektif memprediksi variabel dependen. Menurut Montgomery, dkk (2021) dalam "*Introduction to Linear Regression Analysis*", regresi linear berganda memberikan alat analisis yang kuat untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh masing-masing variabel independen sambil mengendalikan efek variabel lainnya. Ini sangat berguna dalam situasi di mana banyak faktor mempengaruhi hasil yang diinginkan, memungkinkan peneliti untuk memahami kontribusi relatif dari setiap faktor. Uji regresi linear berganda melibatkan beberapa langkah penting, termasuk estimasi koefisien regresi menggunakan metode *Ordinary Least Squares* (OLS), pengujian signifikansi model secara keseluruhan dengan uji F, dan pengujian signifikansi individual koefisien regresi dengan uji t. Uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah ada setidaknya satu variabel independen yang memiliki hubungan linear dengan variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, menentukan apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Selain itu, asumsi-asumsi dasar dari regresi linear berganda, seperti linearitas hubungan, independensi error terms, homoskedastisitas (varians error yang konstan), dan tidak adanya multikolinieritas yang parah antara variabel independen, harus dipenuhi untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil analisis. Pelanggaran terhadap asumsi ini dapat mengakibatkan estimasi yang bias dan interpretasi yang tidak akurat. Menurut Kutner, dkk (2005) dalam "*Applied Linear Statistical Models*", diagnostik seperti analisis residual, *Variance Inflation Factor* (VIF), dan Durbin-Watson test digunakan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah potensial dalam model regresi. Uji regresi linear berganda memiliki aplikasi luas dalam berbagai bidang, seperti ekonomi, bisnis, ilmu sosial, dan kesehatan. Misalnya, dalam bidang ekonomi, regresi linear berganda dapat digunakan untuk memodelkan

hubungan antara pendapatan individu dengan faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan lokasi geografis. Dalam penelitian kesehatan, teknik ini bisa digunakan untuk mengevaluasi pengaruh berbagai faktor risiko terhadap kejadian penyakit tertentu. Teori uji regresi linear berganda ini menekankan pentingnya teknik ini dalam memahami hubungan kompleks antara beberapa variabel dan variabel hasil. Dengan menggunakan regresi linear berganda, peneliti dapat mengontrol berbagai faktor secara simultan, memberikan wawasan yang lebih mendalam dan akurat tentang fenomena yang diteliti, serta mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

2.7.5. Uji F (Simultan)

Uji F adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah model regresi linear secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah ada setidaknya satu variabel independen yang berhubungan secara linear dengan variabel dependen. Uji ini dinamakan berdasarkan distribusi F, yang digunakan untuk menghitung nilai statistik F. Menurut Montgomery, dkk (2021) dalam "*Introduction to Linear Regression Analysis*", uji F membandingkan model regresi yang dihasilkan dengan model yang tidak memiliki variabel independen, yaitu model rata-rata sederhana. Uji ini menilai apakah penambahan variabel independen secara signifikan meningkatkan kemampuan model untuk menjelaskan variabilitas dalam data. Dalam uji F, hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa semua koefisien regresi sama dengan nol, yang berarti tidak ada hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa setidaknya satu koefisien regresi tidak nol, yang menunjukkan adanya hubungan linear. Statistik F dihitung dengan membandingkan *mean square regression* (MSR) dengan *mean square error* (MSE). Mean square regression adalah variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi, sedangkan mean square error adalah variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model. Menurut Kutner, dkk (2005) dalam "*Applied Linear Statistical Models*", nilai F yang diperoleh dari perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis dari distribusi F untuk menentukan signifikansi. Jika nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 0.05), hipotesis nol ditolak, yang berarti

model regresi signifikan dan ada hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji F juga digunakan dalam analisis varians (ANOVA) untuk membandingkan variabilitas antara kelompok dengan variabilitas dalam kelompok. Dalam konteks regresi, uji F memberikan dasar yang kuat untuk menilai model secara keseluruhan sebelum melihat pengaruh individual dari setiap variabel independen melalui uji t. Oleh karena itu, uji F adalah langkah penting dalam proses analisis regresi yang membantu peneliti menentukan validitas dan signifikansi model yang dihasilkan. Uji F ini menekankan pentingnya teknik ini dalam menentukan signifikansi model regresi secara keseluruhan. Dengan menggunakan uji F, peneliti dapat menilai apakah penambahan variabel independen secara signifikan meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas data, sehingga mendukung interpretasi yang lebih akurat dan valid dari hasil analisis statistik.

2.7.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square berganda, atau koefisien determinasi, adalah ukuran statistik yang digunakan dalam regresi linear untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas data dependen yang diobservasi. Menurut Montgomery, dkk (2021) dalam "*Introduction to Linear Regression Analysis*", R-Square berganda menunjukkan proporsi variabilitas total dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R-Square berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabilitas data. Dalam regresi linear berganda, R-Square berganda dihitung sebagai kuadrat dari koefisien korelasi antara nilai-nilai yang diobservasi dan nilai-nilai yang diprediksi oleh model. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Misalnya, jika R-Square adalah 0,75, ini berarti 75% dari variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara 25% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak dijelaskan oleh model atau oleh error acak.

Namun, R-Square berganda memiliki keterbatasan. Salah satu keterbatasan utama adalah bahwa nilai R-Square akan selalu meningkat dengan penambahan variabel independen, bahkan jika penambahan tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, Adjusted R-Square sering digunakan sebagai alternatif yang memperhitungkan jumlah variabel dalam model dan hanya akan meningkat jika penambahan variabel independen secara signifikan meningkatkan model. Adjusted R-Square memberikan penilaian yang lebih akurat terhadap kualitas model, terutama ketika membandingkan model-model dengan jumlah variabel independen yang berbeda. Menurut Gujarati, dkk (2009) dalam "*Basic Econometrics*", R-Square dan Adjusted R-Square adalah alat penting dalam evaluasi model regresi. Sementara R-Square memberikan gambaran umum tentang seberapa baik model menjelaskan data, Adjusted R-Square membantu dalam penilaian yang lebih kritis, terutama ketika berhadapan dengan model yang kompleks dengan banyak variabel independen. Keduanya digunakan bersama untuk memastikan bahwa model yang dipilih tidak hanya secara parsial baik dalam menjelaskan data tetapi juga efisien dan relevan. Dalam aplikasi praktis, seperti dalam penelitian ekonomi atau sosial, R-Square berganda sering digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik variabel-variabel seperti pendapatan, pendidikan, dan pengalaman kerja dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen seperti pengeluaran rumah tangga atau gaji. Dengan demikian, R-Square berganda adalah alat yang sangat penting dalam analisis regresi, memberikan peneliti pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan model mereka.

2.7.7. Uji t (Parsial)

Uji t berganda, yang sering disebut sebagai uji t untuk regresi linear berganda, adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi individu dalam model regresi linear berganda. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ketika variabel independen lainnya dikendalikan. Menurut Gujarati, dkk (2009) dalam "*Basic Econometrics*", uji t berganda memberikan cara untuk mengevaluasi seberapa berarti kontribusi setiap variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Proses uji t

berganda dimulai dengan pengujian hipotesis nol (H_0) bahwa koefisien regresi sama dengan nol, yang berarti bahwa variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa koefisien regresi tidak sama dengan nol, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Statistik t dihitung dengan membagi koefisien regresi (Nilai statistik t yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari distribusi t pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 0,05). Jika nilai t yang dihitung lebih besar daripada nilai kritis, hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tersebut secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Menurut Montgomery, Peck, dan Vining (2021) dalam "Introduction to Linear Regression Analysis", hasil uji t berganda membantu peneliti untuk memahami pentingnya variabel independen dalam model, sehingga dapat membuat keputusan yang lebih informatif mengenai model yang digunakan. Berikut adalah tabel t yang akan digunakan pada penelitian kali ini.

Titik Persentase Distribusi t ($df = 1 - 40$)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

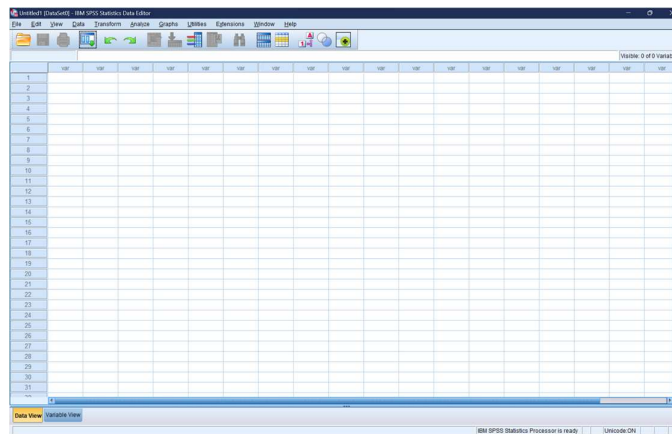
Tabel 2.2 T Tabel

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Uji t berganda juga menyediakan informasi tentang kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen. Koefisien regresi yang signifikan dan positif menunjukkan bahwa peningkatan dalam variabel independen dikaitkan dengan peningkatan dalam variabel dependen, sementara koefisien yang signifikan dan negatif menunjukkan hubungan sebaliknya. Oleh karena itu, uji t berganda tidak hanya mengidentifikasi variabel independen yang signifikan, tetapi juga memberikan wawasan tentang sifat hubungan tersebut. Selain itu, uji t berganda memiliki aplikasi luas dalam berbagai bidang penelitian. Misalnya, dalam ekonomi, peneliti dapat menggunakan uji t berganda untuk menilai pengaruh variabel seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan terhadap pendapatan individu. Dalam ilmu sosial, uji t berganda dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kebahagiaan atau kepuasan hidup.

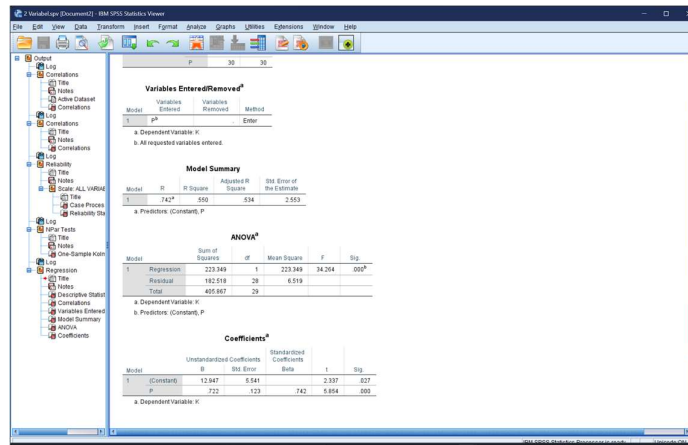
2.8. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)

SPSS adalah salah satu program pengolahan statistik yang paling umum digunakan dalam penelitian menggunakan data kuantitatif atau data kualitatif yang dikuantitatifkan (Janie, 2012). Pengguna program SPSS sendiri sudah sangat beragam mulai dari bidang ekonomi, kesehatan, pemerintahan, pendidikan, organisasi pemasaran, dan lain-lain. SPSS sendiri memiliki beragam versi, salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini adalah versi SPSS 25 yang rilis pada Agustus 2017.



Gambar 2.1 Lembar Kerja Program SPSS Versi 25

Pengguna memulai dengan memasukkan data ke dalam lembar kerja SPSS, yang dapat diimpor dari berbagai format seperti Excel atau CSV. Setelah data siap, pengguna dapat melakukan eksplorasi awal untuk memahami karakteristik data menggunakan statistik deskriptif. Selanjutnya, analisis lebih lanjut dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian, misalnya uji t, ANOVA, atau regresi linier. Hasil analisis ditampilkan dalam bentuk tabel dan grafik yang mudah diinterpretasikan. SPSS juga menyediakan alat untuk pengolahan data seperti transformasi variabel dan penanganan data yang hilang. Dengan antarmuka yang mudah digunakan dan kemampuan analisis yang kuat, SPSS membantu peneliti dan praktisi melakukan analisis statistik dengan efektif dan efisien.



Gambar 2.2 Hasil Analisis Data dari SPSS Versi 25

2.9. Kerangka Teori

Menurut Geller (2001), kepatuhan dapat dianggap sebagai bentuk perilaku keselamatan di tempat kerja. Tingkat kepatuhan pekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor individu (orang) dan faktor lingkungan. Faktor individu mencakup aspek-aspek seperti sikap, keyakinan, perasaan, pemikiran, kepribadian, persepsi, nilai, dan tujuan seseorang. Sementara itu, faktor lingkungan melibatkan elemen-elemen seperti pelatihan, penghargaan atau pengakuan, ketersediaan peraturan, komunikasi, dan pengawasan. Gibson (1996) membagi determinan atau faktor perilaku manusia menjadi dua kategori, yaitu faktor internal yang terdiri dari karakteristik individu dan faktor eksternal yang mencakup lingkungan. Faktor-faktor orang berperilaku dalam organisasi, menurut Gibson, terbentuk melalui pengaruh langsung dari variabel atau perangkat yang memengaruhi perilaku individu dan tugas yang dijalankan oleh pekerja tersebut. Perangkat atau variabel tersebut dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu variabel individu/psikologis, yang melibatkan pengetahuan, persepsi, motivasi, sikap, dan latar belakang (seperti pengalaman kerja/lama kerja), serta variabel organisasi, yang tergolong sebagai faktor eksternal dan mencakup sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan dan sanksi, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu, terutama dalam konteks kepatuhan pekerja

terhadap prosedur kerja, maka dapat dibentuk sebuah kerangka teori yang merujuk pada teori menurut Gibson (1996).



Gambar 2.3 Kerangka Teori Penelitian

2.10. Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Tahun Terbit	Hasil Komparasi
Zerlina Prabawati	Analisis Kepatuhan Pekerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di Proyek Light Rail Transit Jakarta (LRTJ) PT.X Tahun 2018	2018	Mayoritas pekerja berusia di bawah 30 tahun dan berpendidikan tinggi, namun kepatuhan terhadap penggunaan APD masih belum optimal (76.4%).
Nurvita Puspita Dewi	Kecelakaan kerja di PT SIM R4 Plant Tambun II selalu terjadi tiap tahunnya (2006-2008)	2006 - 2008	Kepatuhan pekerja terhadap prosedur kerja dipengaruhi oleh motivasi (P value 0,04) dan sikap (P value 0,02).

			Sikap merupakan faktor paling berhubungan dengan kepatuhan (P value 0,025).
Eva Rahmawati, dkk	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Konstruksi Di PT. Abadi Prima Intikarya Proyek The Canary Apartment Kota Tangerang Selatan	2022	Kepatuhan penggunaan APD dipengaruhi oleh usia, masa kerja, pengetahuan, sikap, dan ketersediaan APD. Pendidikan tidak menunjukkan hubungan signifikan.
Devianti Cahyo, dkk	Lin Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Konstruksi di PT X	2022	Faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah pendidikan, pengetahuan, perilaku, HSE inspection, dan kenyamanan APD. Diperlukan pengawasan tegas dan sanksi untuk meningkatkan kepatuhan.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

2.11. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu proposisi atau dugaan yang dirumuskan untuk diuji melalui proses penelitian ilmiah. Pengertian mendalam terkait hipotesis mencakup pemahaman bahwa hipotesis adalah pernyataan atau prediksi yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel dalam suatu penelitian. Hipotesis bertujuan untuk memberikan landasan atau kerangka kerja yang jelas bagi penelitian, memungkinkan peneliti untuk mengarahkan upaya mereka dalam mengumpulkan data dan menguji kebenaran proposisi tersebut. Hipotesis dapat berbentuk pernyataan yang menyatakan adanya hubungan (positif atau negatif), perbedaan, atau efek antara variabel yang diteliti. Dengan merumuskan hipotesis, peneliti

menciptakan landasan untuk melaksanakan eksperimen atau pengumpulan data yang dapat menghasilkan bukti empiris yang mendukung atau menentang hipotesis tersebut.

Dalam proses penelitian, hipotesis dibagi menjadi dua kategori utama: hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak adanya efek atau hubungan, dan hipotesis alternatif (H_1 atau H_a), yang menyatakan adanya efek atau hubungan yang dihipotesiskan. Hipotesis nol sering kali menjadi dasar perbandingan untuk menentukan signifikansi statistik hasil penelitian. Penting untuk diingat bahwa hipotesis bukanlah kesimpulan akhir, tetapi merupakan prediksi awal yang dapat diuji dan diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian. Dengan demikian, hipotesis berfungsi sebagai panduan untuk menyusun eksperimen, menyusun survei, atau melakukan analisis statistik, yang semuanya bertujuan untuk memahami atau menjelaskan fenomena yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari faktor-faktor kepatuhan pekerja konstruksi terhadap prosedur keselamatan.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan dari faktor-faktor kepatuhan pekerja konstruksi terhadap prosedur keselamatan.