

**PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PENCEGAHAN
KECELAKAAN KERJA PADA DINAS SATPOL PP,
LINMAS, DAN KEBAKARAN PROVINSI
GORONTALO**

OLEH
INDRAWAN A. LAGO
E.21.20.069

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PENCEGAHAN KECELAKAAN KERJA PADA DINAS SATPOL PP, LINMAS, DAN KEBAKARAN PROVINSI GORONTALO

OLEH

INDRAWAN A. LAGO

E.21.20.069

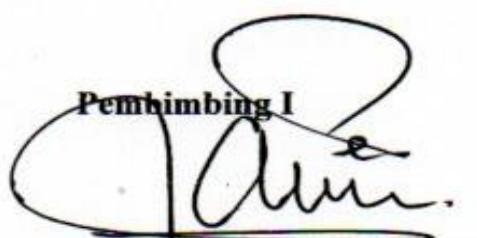
SKRIPSI

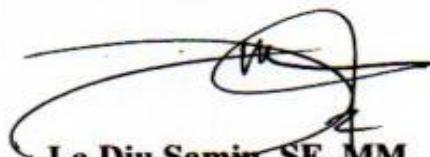
untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal

Gorontalo,..... 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN : 0904017201

Pembimbing II

La Dju Samiu, SE.,MM
NIDN : 0901029302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PENCEGAHAN KECELAKAAN KERJA PADA DINAS SATPOL PP, LINMAS DAN KEBAKARAN PROVINSI GORONTALO

OLEH
INDRAWAN A. LAGO
E.21.20.069

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. **Poppy Mu'jizat, SE.,MM**
(Ketua penguji)
2. **Zulkarnain, I Idris, SE., M.Si**
(Anggota penguji)
3. **Syamsul, SE., M.Si**
(Anggota penguji)
4. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Pembimbing utama)
5. **La Diu Samiu, SE., MM**
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0921169 01


Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Gorontalo, 2024

Yang membuat pernyataan



Indrawan A. Lago
E2120069

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah menyelesaikan skripsi ini saya mempersembahkannya kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, rezeki dan semua saya butuhkan. Allah SWT sutradara terhebat.
2. Ayah tercinta Abram L. Lago, Ibu Isna Niimati, Kakak saya Darmawan Putra A. Lago dan Adik – adik ku tersayang Kristiawan A. Lago, Kurniawan A. Lago, terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan.
3. Pak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ichsan Gorontalo terima kasih selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.
4. Bapak Syaiful Pakaya, SE., M.M dan Ibu La Diu Samiu, SE., M.M, selaku Pembimbing 1 dan Pembimbing 2 yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan dukungan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
5. Ibu Poppy Mu'jizat, SE., MM, Bapak Zulkarnain I. Idris, Dan IbuSri Meike Jusup, SE., MM, selaku Pengaji 1, Pengaji 2, dan Pengaji 3 yang sudah memberikan kritikan dan saran di dalam pembuatan skripsi. Terima kasih telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Buat teman – teman tergokil saya yaitu Andry Mursaha, Dimas Deu, Arham Pakana, Fikri Ardiansyah, Taufik Ismail, Rahman Daud, Gilang Kadullah, Ismail Risky Dude, Kiki Yunus makasih sudah menjadi teman rasa saudara yang suka merangkul dan saling bahu membahu ketika saya butuh di kala susah senang.
7. Teman – teman seperjuangan maupun sahabat saya tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.

Persembahan :

“Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya”

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua *Papa Abraham L. Lago* dan *Mama Isna Niimati* yang telah mengorbankan tenaga untuk mengolahkan saya sampai di titik ini, terima kasih do'a dan dukungan yang selalu mengiringi setiap langkahQ, semangat yang telah diberikan hingga saya dapat menyelesaikan studi sarjana di Universitas Ichsan Gorontalo.

MOTTO :

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”
(Umar Bin Khattab)

“Jadi seperti karang di lautan yang tetap kokoh diterjang ombak, walaupun demikian air laut tetap masuk kedalam pori-porinya.”

ABSTRAK

INDRAWAN A. LAGO. E2120069. PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PENCEGAHAN KECELAKAAN KERJA PADA DINAS SATPOL PP, LINMAS, DAN KEBAKARAN PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yaitu sebesar 0,875 atau 87,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0,525 atau 52,5%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0,417 atau 41,7%

Kata kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan kerja



ABSTRACT

INDRAWAN A. LAGO. E2120069. THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON THE PREVENTION OF WORK ACCIDENTS AT THE OFFICE OF CIVIL POLICE, COMMUNITY PROTECTION, AND FIRE OF GORONTALO PROVINCE.

This study aims to determine the effect of Occupational Safety (X1) and Occupational Health (X2) on the Prevention of Work Accidents at the Office of Civil Police, Community Protection, and Fire of Gorontalo Province. The primary data collection is through a list of statements tested for validity and reliability tests. The analysis method employed is the path analysis method. The first test results show that the variables of Occupational Safety (X1) and Occupational Health (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Prevention of Work Accidents at the Office of Civil Police, Community Protection, and Fire of Gorontalo Province, namely 0.875 or 87.5%. The results of testing the second hypothesis indicate that Occupational Safety (X1) partially has a positive and significant effect on the Prevention of Work Accidents at the Prevention of Work Accidents at the Office of Civil Police, Community Protection, and Fire of Gorontalo Province by 0.525 or 52.5%. The third test result explains that the Occupational Health variable (X2) partially has a positive and significant effect on the Prevention of Work Accidents at the Prevention of Work Accidents at the Office of Civil Police, Community Protection, and Fire of Gorontalo Province, which is 0.417 or 41.7%.



Keywords: occupational safety, occupational health, prevention of work accidents

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharithat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM, selaku pembimbing I dan Bapak La Diu Samiu,SE.,MM. selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan kepada kedua orang tuaku yang selalu

mendoakan keberhasilan studiku serta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Keselamatan Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja.....	10
2.1.1.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja.....	12
2.1.1.3 Program Keselamatan Kerja.....	13
2.1.1.4 Syarat-syarat Keselamatan Kerja.....	16
2.1.1.5 Tujuan Keselamatan Kerja	18
2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja.....	18

2.1.2 Kesehatan Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja.....	19
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan kerja.....	21
2.1.2.3 Program Kesehatan Kerja.....	25
2.1.2.4 Tujuan Kesehatan Kerja	29
2.1.2.5 Penanggulangan Penyakit Akibat Kerja	30
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Kesehatan Kerja.....	32
2.1.3 Kecelakaan Kerja	33
2.1.3.1 Pengertian Kecelakaan Kerja.....	33
2.1.3.2 Klasifikasi kecelakaan kerja	35
2.1.3.3 Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja.....	36
2.1.3.4 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja	41
2.1.3.5 Jenis Jenis Alat Pelindung Diri.....	44
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	46
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	50
2.1.4.1 Hubungan antara Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	50
2.1.4.2 Hubungan antara Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja	51
2.1.4.3 Hubungan antara Kesehatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja	52
2.1.5 Penelitian terdahulu	54
2.2 Kerangka Pemikiran.....	56
2.3 Hipotesis.....	57

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	59
3.2 Metode Penelitian.....	59
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian	60
3.2.2 Populasi Dan Sampel.....	62
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data.....	64
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	65

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian	66
3.2.6 Metode Analisis Data	70
3.2.7 Pengujian Hipotesis	71
3.2.8 Jadwal Penelitian	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambar umum lokasi Penelitian	73
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo	73
4.1.2 Visi dan Misi	74
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi).....	75
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.....	76
4.2. Hasil Penelitian	77
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden	77
4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian	79
4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	86
4.2.4. Analisis Data Statistik	88
4.2.5. Pengujian Hipotesis.....	91
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	93

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	100
5.2. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja di Provinsi Gorontalo 3 tahun terakhir.....	5
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	60
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	62
Tabel 3.3. Populasi.....	63
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	72
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	80
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keselamatan Kerja (X ₁).....	80
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kesehatan Kerja (X ₂).....	82
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y)	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Keselamatan Kerja (X ₁)	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kesehatan Kerja (X ₂)	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y)	88
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y	91
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	57
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	70
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo	76
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	104
Lampiran 2 Data Ordinal dan data Interval.....	115
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	121
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	129
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	135
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	136
Lampiran 7 R table dan F table	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi, manusia adalah faktor yang paling berperan serta merupakan sumber daya utama dalam keberhasilan pencapaian tujuannya. Sebab bagaimana pun canggihnya alat yang digunakan tanpa sumber daya manusia organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, sebab masyarakat yang membutuhkan pelayanan pada suatu organisasi secara langsung dapat berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada, yaitu para pegawai. Kualitas pelayanan yang dilihat dan dirasakan oleh masyarakat juga menggambarkan kualitas organisasi tersebut. Hal tersebut tidak hanya terbatas pada organisasi-organisasi swasta saja, akan tetapi juga berlaku pula pada organisasi-organisasi pemerintahan.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu sama lain, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan mereka bersama, dan memanfaatkan berbagai sumber daya, oleh karena itu diperlukan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di luar organisasi secara luas serta sumber-sumber

input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan peluang yang datang dengan baik.

Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif atau seefisien mungkin dalam mengambil sebuah keputusan, karena hal tersebut berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan dan itu akan memperlihatkan profesionalisme kerja. Pegawai pada dasarnya merupakan sumber daya utama yang ada di dalam suatu organisasi, sebab bagaimanapun baiknya fasilitas dan sarana yang ada tidak dapat bermanfaat dengan baik tanpa adanya campur tangan pegawai yang mengatur, menjalankan dan memeliharanya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, (Sugeng;2015). Tujuan dari dibuatnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yakni untuk mengurangi biaya organisasi apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Ramlie S dalam Karlyna Bte Muhammad,dkk (2021), bahwa di tingkat global, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja juga mendapat perhatian ILO (*International Labour Organization*) melalui berbagai pedoman dan konvensi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai anggota ILO, Indonesia telah mengklarifikasi dan mengikuti berbagai standar dan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk sistem manajemen K3.

Ditambahkan oleh Mangkunegara dalam Laura Dwi P (2017), bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kehilangan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan kerja atau lingkungan fisik dan mencangkup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Menurut Meggison dalam Wiwin Hartono,dkk (2018), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan kontruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain.

Sedangkan kesehatan kerja, menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan lingkungan yang dapat membuat stress atau emosi gangguan fisik. Menurut Widodo dalam Laura Dwi P (2017), bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan

kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Disisi lain, Wilson Bangun dalam Reza (2017) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Kesehatan kerja didalam organisasi merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan organisasi melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar organisasi terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya, Kuswana dalam Wiwin Hartono,dkk (2018).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seharusnya menjadi prioritas utama dalam suatu organisasi, namun sayangnya tidak semua organisasi memahami akan arti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mengetahui bagaimana cara mengimplementasikannya dengan baik dalam lingkungan organisasi. Potensi kerugian yang diperoleh akibat lemahnya implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat besar diantaranya yaitu terganggunya proses produksi dan perbaikan alat produksi yang rusak karena kecelakaan kerja serta organisasi kehilangan kesempatan mendapatkan keuntungan karena rendahnya kinerja pegawai. Organisasi yang baik yaitu organisasi yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan pegawainya

dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dan pimpinan organisasi.

Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan serta wawancara dengan Bapak Drs. Halid Amali yang merupakan Kasubag Umum dan Kepegawaian, dari Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Diungkapkan oleh beliau bahwasannya, dalam menghadapi persoalan pegawai adalah sesuatu yang tidak mudah, dikarenakan para pegawai yang bekerja dilapangan memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian, sudah menjadi kewajiban para pegawai yang bertugas dilapangan untuk memahami Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3). Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja para pegawai yang bekerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

Lebih lanjut beliau menuturkan, berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo tahun 2023, dimana angka kecelakaan kerja di Provinsi Gorontalo dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yakni 2020, 2021 hingga 2022, sebanyak 388 kasus. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Jumlah Kecelakaan Kerja di Provinsi Gorontalo 3 tahun terakhir

Tahun	Kasus kecelakaan	Jumlah korban meninggal
2020	126	17
2021	129	21
2022	133	28
Total	388	66

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo tahun 2023

Dari sekian banyak kasus kecelakaan kerja tersebut, Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo telah menyumbangkan 14 kasus dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Dengan melihat angka tersebut dapat dikatakan bahwa kasus kecelakaan yang dialami oleh para pegawai sebagai petugas lapangan yang bekerja pada Instansi tersebut tergolong cukup tinggi walaupun tidak sampai menimbulkan kematian. Dari 14 kasus kecelakaan kerja tersebut lebih dominan dialami oleh petugas yang melaksanakan pekerjaan dengan resiko kerja yang tinggi, yaitu petugas pemadam kebakaran. Hal yang dialami seperti; tersengat aliran listrik, terjatuh dari atas bangunan, tertimpa benda dari atas bangunan, tergelincir, serta hal lain, saat bertugas memadamkan kebakaran. Sedangkan untuk para petugas Dinas Satpol PP, mengalami cedera akibat pelemparan batu atau benda tumpul lainnya.

Tingginya kasus tersebut, mencerminkan bahwa implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum optimal dilaksanakan, seperti halnya adalah masih adanya petugas lapangan yang belum memahami sepenuhnya prosedur kerja, juga masih ada beberapa petugas lapangan yang mengabaikan pelanggaran pekerja dalam masalah pemakaian alat perlindungan diri saat bekerja, masih terdapat beberapa petugas lapangan yang mengesampingkan penggunaan alat perlindungan diri saat bekerja disebabkan kurangnya kesadaran pekerja akan keselamatan kerja. Hal ini berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja terutama pada petugas di lapangan.

Didasarkan dari fenomena tersebut mengindikasikan pentingnya memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam usaha

pencegahan kecelakaan kerja para petugas lapangan yang bekerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul, **“Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh Keselamatan Kerja (X1), secara parsial terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Kesehatan Kerja (X2), secara parsial terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya Pengaruh Implementasi Keselamatan Kerja (X1)

dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Keselamatan Kerja (X1), secara parsial terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kesehatan Kerja (X2), secara parsial terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pencegahan kecelakaan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum mengacu pada upaya untuk melindungi kesejahteraan dan keamanan para pekerja di tempat kerja. Hal ini mencakup berbagai kebijakan, prosedur, dan praktik yang ditujukan untuk mencegah kecelakaan kerja, cedera fisik, atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor-faktor di lingkungan kerja.

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Wilson Bangun dalam Reza (2017), bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Mondy dan Noe, dalam Pangabean Mutiara, (2012), Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik maupun mental. Keselamatan kerja

menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Mangkunegara, dalam Reza (2017).

Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan, Mathias&Jackson dalam Budi Kusuma, (2017). Sedangkan menurut Ridley dalam Muhammad Busyairi (2014), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga menunjuk pada suatu kondisi kerja yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Disisi lain, Mangkunegara dalam Sayuti (2013:195), mengungkapkan bahwa keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe dalam Muhammad Busyairi, (2014), adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya keselamatan kerja merupakan sebuah usaha perlindungan atas keamanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dialami oleh seorang individu baik

secara fisik maupun mental dalam suatu lingkungan pekerjaan. Keselamatan kerja meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja.

2.1.1.2. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar didalam suatu organisasi. Tanpa adanya pengawasan terhadap keselamatan kerja para pegawai akan mengakibatkan tersendatnya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bangun Wilson dalam Reza (2017) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap organisasi untuk melaksanakannya, yaitu:

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memeringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para pekerja dan keluarga.

2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan

pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengelurkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.1.1.3 Program Keselamatan Kerja

Pengertian program Keselamatan kerja menurut Mangunegara dalam Reza (2017), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Mathias dalam Muhammad Busyairi, (2014), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

1. Komitmen dan tanggung jawab organisasi

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen organisasi dan usaha- usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota organisasi. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha- usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik- praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja pegawai adalah dengan melibatkan seluruh pegawai di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam

keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

4. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite Keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite Keselamatan kerja organisasi atau oleh Koordinator Keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap pegawai yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama.

Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah- langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Organisasi harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi organisasi yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja organisasi juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

2.1.1.4 Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Berdasarkan ruang lingkup yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 52 tahun 2018 tentang Keselamatan kerja, ditetapkan syarat- syarat keselamatan kerja yang ditujukan untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi peledakan
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran dan kejadian-kejadian lain berbahaya
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat-alat perlindungan diri
7. Mencegah dan mengendalikan timbul dan menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin cuaca, sinar dan radiasi, suara dan getaran.

8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
10. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban yang baik
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik
12. Memeliha Kesehatan dan ketertiban
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
14. Mengamankan dan memperlancar pengakutan orang, binatang, tanaman atau barang
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
16. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
18. Menyesuaikan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa sasaran dari syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi adalah keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang merupakan suatu kegiatan untuk mencegah kecelakaan, cacat, kematian dan kerugian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

2.1.1.5 Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan Keselamatan kerja menurut pendapat Suma'mur dalam Muhammad Busyairi, (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dengan demikian, maka tujuan keselamatan kerja mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar didapat hasil yang memuaskan.

2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Soeprihanto dalam Busyairi, (2014), terdapat dimensi dan indikator untuk mengukur perlindungan keselamatan kerja pada pegawai, yaitu:

1. Usaha preventif atau pencegahan

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

- a) Subtitusi (mengganti alat/sarana yang dapat menimbulkan bahaya)
- b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)

- c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
 - d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).
 - e) Petunjuk serta peringatan ditempat kerja.
 - f) Latihan serta pendidikan keselamatan 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 pegawai sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya.

2.1.2. Kesehatan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh organisasi. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena para pegawai akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan para pegawai akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Masalah gangguan kesehatan pegawai sangat beragam dan kadang tidak tampak. Gangguan kesehatan ini dapat berkisar mulai dari gangguan

ringan seperti flu hingga gangguan kesehatan yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa pegawai memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan Kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi organisasi dan produktivitas individu.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Kuswana dalam Wiwin Hartono,dkk (2018), bahwa kesehatan kerja pada sebuah organisasi merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan organisasi melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Muhammad Busyairi (2014), program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan. Resiko kesehatan merupakan faktor faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Lingkungan dapat membuat tekanan emosi atau gangguan fisik. Disisi lain Suma'mur dalam Muhammad Busyairi (2014), menerangkan bahwa kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan

mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Lidya dalam Sayuti (2013:196), bahwa pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau organisasi selama waktu kerja yang normal. Sedangkan menurut Santoso dalam Sayuti (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengertian kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan kondisi seseorang yang bebas dari gangguan penyakit fisik, mental, maupun sosial. Kesehatan kerja juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan baik di lingkungan maupun pekerjaannya. Dalam hal ini, tanggung jawab moral atas kesehatan kerja pegawai sepenuhnya berada di tangan organisasi.

Jika organisasi mampu menjamin kesehatan para pegawainya, reputasinya akan terangkat. Adanya kesehatan kerja juga membuat para pegawai lebih sadar akan risiko saat bekerja. Selain itu, jaminan kesehatan kerja pada organisasi dapat menurunkan angka kerugian di kemudian hari. Namun, untuk mewujudkan kesehatan kerja yang ideal, beberapa faktor perlu diperhatikan.

Swasto (2011:110) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

(1) Kondisi Lingkungan Tempat Kerja.

Kondisi ini meliputi:

a. Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh seseorang.

c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

(2) Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Meggison dalam Wiwin Hartono,dkk (2018) mengatakan faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

1. Beban Kerja

Beban kerja fisik dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Beberapa hal yang menyebabkan faktor internal, antara lain jenis kelamin, usia, status gizi, dan kondisi kesehatan. Sementara faktor eksternal bisa disebabkan stasiun kerja, tempat, tata ruang, sarana, organisasi, dan sikap.

Selain fisik, beban kerja mental juga harus diperhatikan karena dapat memengaruhi motivasi, kepercayaan, persepsi, dan keinginan. Adapun faktor yang memengaruhi beban kerja fisik, yaitu tugas, organisasi, dan lingkungan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dekat dengan para pegawai. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja ada lima, yaitu fisik, kimia, biologi, fisiologi, dan psikososial. Contoh faktor fisik, yaitu suhu, iklim, tekanan, radiasi, dan getaran.

Sementara faktor kimia bisa berupa debu, kabut, asap, cairan, serta partikel. Selain itu, ada faktor biologi yang berupa jamur, virus, bakteri, serta parasit.

Keselarasan antara pekerjaan dan tenaga kerja juga menjadi faktor fisiologis yang memengaruhi lingkungan kerja. Terakhir faktor psikososial dalam lingkungan kerja bisa berupa sifat pekerjaan monoton, hubungan kerja kurang baik, tidak ada passion, dan minim kesejahteraan

3. Kapasitas Kerja

Kapasitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya pada organisasi. Faktor keterampilan, kondisi fisik, tingkat gizi, umur, serta jenis kelamin memiliki pengaruh paling besar dalam kapasitas kerja seseorang. Agar kapasitas kerja mencapai titik optimal, faktor-faktor tersebut harus seimbang. Untuk menyeimbangkan, perlu dilakukan pembinaan secara kontinyu terhadap para pegawai.

4. Alat Pelindung Diri (APD)

Alat pelindung diri (APD) dapat melindungi seseorang selama bekerja, terutama saat di lokasi berisiko tinggi. Dengan patuh menggunakan APD, maka risiko tersebut bisa dikurangi. Beberapa risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja, antara lain kecelakaan dan serangan penyakit berbahaya.

Supaya APD efektif, pihak organisasi harus memilih jenis yang sesuai dengan kategori pekerjaan. Kemudian, organisasi mesti menyiapkan APD dalam jumlah cukup atau berdasarkan total pegawai. Selain itu, organisasi wajib memberikan pembinaan kepada para pegawai mengenai cara memakai APD yang benar.

5. Kondisi Psikologis

Gangguan psikologis bisa terjadi karena adanya hubungan kurang baik antara pegawai dengan atasan atau teman-temannya. Solusinya, pimpinan harus membuka ruang diskusi bagi para pegawainya. Selain itu, masalah psikologis juga dapat diatasi dengan mengadakan program pengembangan karier dan apresiasi untuk para pegawai.

2.1.2.3. Program Kesehatan Kerja

Program Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko Kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Swasto (2011:115), program kesehatan fisik yang dibuat oleh suatu organisasi sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini:

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu seseorang pertama kali diterima bekerja.

- b. Pemeriksaan keseluruhan para pegawai kunci (*key personal*) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua pegawai secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Sedangkan menurut Meggison dalam Wiwin Hartono,dkk (2018), mengungkapkan selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan pegawai memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stess yang diderita oleh seorang pegawai selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab:

1. Yang bersifat kimia;

Sumber stres yang bersifat kimia dalam lingkungan kerja merujuk pada zat-zat kimia atau senyawa kimia yang dapat menyebabkan tekanan atau stres pada tubuh manusia ketika terpapar dalam jumlah tertentu.

2. Yang bersifat fisik;

Sumber stres yang bersifat fisik di lingkungan kerja adalah faktor-faktor atau kondisi-kondisi yang berkaitan dengan karakteristik fisik dari

lingkungan kerja yang dapat menyebabkan tekanan atau stres pada tubuh manusia.

3. Yang bersifat biologis;

Sumber stres yang bersifat biologis di lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor atau kondisi-kondisi yang berkaitan dengan organisme hidup, mikroorganisme, atau bahan-bahan biologis tertentu yang dapat menyebabkan tekanan atau stres pada tubuh manusia.

4. Yang bersifat sosial;

Sumber stres yang bersifat sosial di lingkungan kerja berkaitan dengan faktor-faktor interpersonal dan hubungan antarindividu di tempat kerja yang dapat menyebabkan tekanan atau stres pada individu.

Selanjutnya Swasto (2011:115), menyatakan bahwa usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan, yaitu dengan cara:

- 1) Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi
- 2) Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar organisasi atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- 3) Mendidik para pegawai tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- 4) Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan Kesehatan kerja menurut Swasto (2011:122) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyegarkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Organisasi perlu memperhatikan kesehatan pegawainya adalah untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai menurut Swasto (2011:1124) yaitu :

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, terdiri dari;
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
 - 4) Pengaturan Udara
 - 5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- b. Pengaturan Penerangan, terdiri dari;
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

- c. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - 2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- d. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - 1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
 - 2. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.

2.1.2.4. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan Kesehatan kerja menurut Swasto (2011:132) adalah;

- 1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- 2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4. Meningkatkan produktifitas kerja.

Sedangkan menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri. Pada Pasal 1 menjelaskan bahwa Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah

suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Selanjutnya pada Pasal 2 menjelaskan sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja.
2. APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.
3. APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.

2.1.2.5. Penanggulangan Penyakit Akibat Kerja

Salah satu hambatan dalam proses kerja adalah penyakit yang erat hubungannya dengan masalah kesehatan kerja. Adapun penyakit yang diderita tenaga kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Penyakit umum; merupakan penyakit yang dapat diderita oleh setiap orang baik itu seseorang pekerja maupun penganggur, seorang anak maupun orang lanjut usia.
- b. Penyakit akibat kerja; merupakan penyakit yang ditimbulkan karena pekerjaannya.

Menurut Romandang dalam Muhammad Basyori (2014), pada umumnya penyakit akibat kerja disebabkan beberapa faktor:

1. Faktor fisik

Bunyi atau getaran yang bisa menyebabkan ketulian atau peka (sementara /permanen).

2. Suhu ruang kerja

Radiasi sinar rontgen atau sinar-sinar radio aktif yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata, bahkan susunan darah.

3. Tekanan udara yang tinggi menyebabkan ketulian permanen.

Caisson Disease (keadaan yang ditandai dengan kelumpuhan, rasa sakit karena panas udara) dan lain-lain.

4. Faktor Kimia

Debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernafasan, kabut dan racun serangga yang menimbulkan keracunan, gas, misalnya keracunan karbon monoksida, hidrogen sulfide dan lain-lain, uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit, cairan beracun

5. Faktor Biologis seperti Tumbuh-tumbuhan yang beracun atau menimbulkan alergi, Penyakit *Antharak* (semacam infeksi) dari hewan atau *Brucela* pada seseorang penyaki kulit

6. Faktor Fisiologis seperti konstruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia, sikap kerja yang menyebabkan kelelahan dan kelainan fisik, cara kerja yang membosankan atau melelahkan.

7. Faktor Psikologis seperti proses kerja yang rutin dan membosankan, hubungan kerja yang terlalu menekan/ sangat menuntun, suasana kerja yang serba kurang nyaman.

Untuk memantapkan peran kesehatan kerja sangat dibutuhkan kerjasama dengan fungsi keselamatan kerja dan fungsi terkait lainnya dalam

upaya menciptakan kondisi kerja yang aman, pencegahan terjadi insiden (kecelakaan, kebakaran, penyakit akibat kerja, pencemaran lingkungan). Oleh sebab itu program kesehatan kerja pegawai harus ditingkatkan dengan baik oleh perusahaan maupun pemerintah.

2.1.2.6. Dimensi dan Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang dalam Muhammad Busyaori, (2014), dimensi dan indikator kesehatan kerja adalah:

1) Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap organisasi dalam menangani hal-hal sebagai berikut;

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara serta ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah serta limbah industri.

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya organisasi untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari:

- a. Penyediaan air bersih
- b. Sarana olah raga
- c. Kesempatan rekreasi
- d. Sarana kamar mandi juga w.c.

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, meliputi;

- a. Pemberian makanan yang bergizi
- b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja

- c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

2.1.3. Kecelakaan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja secara umum merujuk pada suatu peristiwa tak terduga yang menyebabkan cedera fisik, kerusakan kesehatan, atau kematian yang terjadi saat seseorang sedang melakukan pekerjaan atau dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kecelakaan kerja dapat terjadi di berbagai lingkungan kerja, termasuk dikantor, pabrik, pertanian, konstruksi, atau dalam aktivitas pekerjaan lainnya. Menurut *International Labour Organization* (ILO) dalam Sentya Putri, (2018): Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa mendadak yang tidak diinginkan atau tidak terduga di tempat kerja yang mengakibatkan cedera atau kematian pada pekerja.

Frank E. Bird & George L. Germain dalam Sentya Putri, (2018), mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian pada manusia, kerusakan properti, ataupun kerugian proses kerja, sebagai akibat dari kontak dengan substansi atau sumber energi yang melebihi batas kemampuan tubuh, alat, atau struktur

Di banyak negara, ada undang-undang yang mengatur perlindungan terhadap pekerja terkait kecelakaan kerja, yang mencakup hak-hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi, layanan kesehatan, dan perlindungan lainnya jika mereka mengalami cedera atau kecelakaan saat bekerja. Organisasi dan perusahaan juga diwajibkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta menyediakan pelatihan dan peralatan yang diperlukan

agar dapat mencegah kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1998 adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki atau tidak diduga sebelumnya yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda. Sementara menurut OHSAS 18001:2007, bahwa kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kerjadian yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan cidera atau kesakitan (tergantung dari keparahannya), kejadian kematian atau kejadian yang dapat menyebabkan kematian. Sedangkan menurut standar peraturan terbaru di Indonesia yaitu Permenaker Nomor 5 Tahun 2021, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Gunawan dan Waluyo dalam Novika Candra (2020) mengatakan bahwa kecelakaan adalah suatu kejadian yang (tidak direncanakan) dan tidak diharapkan yang dapat mengganggu proses produksi atau oprasi, merusak harta benda atau asset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan. Lebih lanjut menurut Heinrich dalam Novika Candra (2020), mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkontrol yang merupakan aksi atau reaksi dari suatu objek, substansi, manusia, atau radiasi yang memungkinkan/dapat menyebabkan kecelakaan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

kecelakaan kerja, definisinya melibatkan kejadian yang terjadi saat seseorang sedang bekerja atau dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kecelakaan kerja dapat berupa berbagai situasi, seperti kejatuhan, terkena benda tumpul atau tajam, tergelincir, terjepit, kontak dengan bahan kimia berbahaya, kebakaran, atau insiden lainnya yang mengakibatkan cedera atau bahaya bagi pekerja.

2.1.3.2. Klasifikasi kecelakaan kerja

Menurut *International Labour Organization* (ILO) dalam Sentya Putri, (2018), kecelakaan akibat kerja diklasifikasikan berdasarkan 4 macam golongan, yaitu:

1. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut tipe kecelakaan (orang jatuh, tertimpa, terbentur, terjepit, terkena radiasi, tersengat arus listrik, dan lain- lain).
2. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut benda (mesin, alat angkat dan sarana angkutan, perancah dan lain-lain).
3. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut jenis luka-luka (retak, dislokasi, terkilir, gegar otak, luka dalam, sesak nafas, dan lain-lain)
4. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut lokasi luka (kepala, leher, badan tangan, tungkai, dan lain-lain).

Klasifikasi-klasifikasi tersebut bersifat jamak karena pada kenyataannya kecelakaan akibat kerja biasanya tidak hanya satu faktor tetapi banyak faktor.

Sedangkan Mangkunegara dalam (Sayuti, 2013), mengatakan bahwa klasifikasi kecelakaan kerja, yaitu:

1. Kecelakaan kerja ringan, yaitu kecelakaan kerja yang perlu pengobatan pada hari itu dan bisa melakukan pekerjaannya kembali atau istirahat < 2 hari. Contoh kecelakaan ringan yaitu: terpeleset, tergores, terkena pecahan beling, terjatuh dan terkilir.
2. Kecelakaan kerja sedang, yaitu kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan dan perlu istirahat selama > 2 hari. Contoh kecelakaan kerja sedang yaitu: terjepit, luka sampai robek, luka bakar.
3. Kecelakaan kerja berat, yaitu kecelakaan kerja yang mengalami amputasi dan kegagalan fungsi tubuh. Contoh kecelakaan kerja berat yaitu: patah tulang.

2.1.3.3. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Suatu kecelakaan kerja hanya akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja atau proses produksi. Dari beberapa penelitian para ahli memberikan indikasi bahwa suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam suatu kejadian. Menurut (Tarwaka, 2017), sebab-sebab kecelakaan kerja melibatkan 5 faktor penyebab secara berentetan. Kelima faktor tersebut yaitu:

1. Kurangnya pengawasan: Faktor ini antara lain meliputi ketidak tersedianya program, standar program dan tidak terpenuhinya standar.
2. Sumber penyebab dasar: Faktor ini meliputi personal dan pekerjaan.

3. Penyebab langsung: Faktor ini meliputi tindakan dan kondisi yang tidak sesuai dengan standar.
4. Insiden: Hal ini terjadi karena adanya kontak dengan energi atau bahan bahan berbahaya.
5. Kerugian: Akibat rentetan faktor sebelumnya akan mengakibatkan kerugian pada manusia itu sendiri, harta benda atau properti dan proses produksi.

Kecelakaan ada penyebabnya dan dapat dicegah dengan mengurangi faktor bahaya yang biasa mengakibatkan terjadinya kecelakaan, dengan demikian akar penyebabnya dapat diisolasi dan dapat menentukan langkah pencegahan timbulnya kembali kecelakaan. Menurut Sucipto dalam Sentya Putri, (2018), akar penyebab kecelakaan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu;

1. Immediate Causes

- 1) Tindakan Pekerjaan tidak aman (*Unsafe Acts*) misalnya penggunaan alat pengaman yang tidak sesuai atau tidak berfungsi sikap dan cara kerja yang kurang baik, penggunaan peralatan yang tidak aman, melakukan gerakan berbahaya.
- 2) Kondisi Lingkungan yang tidak aman (*Unsafe Condition*) misalnya tidak tersedianya perlengkapan safety atau perlengkapan safety yang tidak efektif, keadaan tempat kerja yang kotor dan berantakan, pakaian yang tidak sesuai untuk kerja, faktor fisik dan kimia di lingkungan kerja tidak memenuhi syarat.

2. *Basic Causes*

- 1) Faktor manusia, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologis, kurang atau lemahnya pengetahuan dan ketrampilan, stress dan motivasi yang tidak cukup.
- 2) Faktor kerja atau lingkungan, antara lain karena ketidakcukupan kemampuan kepemimpinan, perawatan barang, alat-alat, perlengkapan, bahan-bahan, standar kerja serta berbagai penyalahgunaan yang terjadi di lingkungan kerja.

Lebih lanjut (Tawwakal, 2017) menuturkan bahwa, suatu kecelakaan kerja hanya dapat terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja atau proses produksi. Dari beberapa penelitian memberikan indikasi bahwa suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam satu kejadian, yaitu;

A. Sebab dasar atau asal mula

Sebab dasar merupakan sebab atau faktor yang mendasari secara umum terhadap kejadian atau peristiwa kecelakaan. Sebab dasar kecelakaan kerja di industri antara lain meliputi faktor:

- a) Komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaannya
- b) Manusia atau para pekerjanya sendiri, dan
- c) Kondisi tempat kerja, sarana kerja dan lingkungan kerja.

B. Sebab utama

Sebab utama dari kejadian kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan K3 yang belum dilaksanakan secara benar. Sebab utama kecelakaan kerja antara lain meliputi faktor:

- a. Faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan tidak aman (*unsafe actions*) yaitu merupakan tindakan bebahaya dari para tenaga kerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab antara lain:
 - 1) Kekurangan pengetahuan dan keterampilan (*lack of knowledge and skill*)
 - 2) Ketidakmampuan untuk bekerja secara normal (*inadequate capability*)
 - 3) Ketidakfungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak (*bodily defect*)
 - 4) Kelelahan dan kejemuhan (*fatigue and boredom*)
 - 5) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*)
 - 6) Kebingungan dan stress (*confuse and stress*) karena prosedur kerja yang baru belum dapat dipahami
 - 7) Belum menguasai atau belum trampil dengan peralatan atau mesin-mesin baru (*lack of skill*)
 - 8) Penurunan konsentrasi (*difficulty in concentrating*) dari tenaga kerja saat melakukan pekerjaan
 - 9) Sikap masa bodoh (*worker's ignorance*) dari tenaga kerja

- 10) Kurang motivasi kerja (*improper motivation*) dari tenaga kerja
 - 11) Kurang adanya kepuasan kerja (*Low job satisfaction*)
 - 12) Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri
 - 13) Dan lain sebagainya
- b. Faktor lingkungan atau dikenal dengan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi tidak aman dari : mesin, peralatan, pesawat, bahan, lingkungan dan tempat kerja, proses kerja, sifat pekerjaan dan sistem kerja. Lingkungan dalam artian luas dapat diartikan tidak saja lingkungan fisik, tetapi juga faktor-faktor yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengamalan manusia yang lalu maupun sesaat sebelum betugas, pengaturan organisasi kerja, hubungan sesama pekerja, kondisi ekonomi dan politik yang bisa menganggu konsentrasi.
- c. Interaksi manusia-mesin dan sarana pendukung kerja yang tidak sesuai (*unsafe man-machine interaction*). Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja merupakan sumber penyebab kecelakaan. Apabila interaksi antara keduanya tidak sesuai maka akan menyebabkan terjadinya suatu kesalahan yang mengarah kepada terjadinya kecelakaan kerja. Dengan demikian, penyediaan sarana kerja yang sesuai dengan kemampuan, kebolehan, dan keterbatasan manusia, harus sudah dilaksanakan sejak desain sistem kerja. Satu pendekatan yang *holistik*, *systematic*, dan *interdisciplinary* harus diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga kecelakaan

kerja dapat dicegah sedini mungkin. Kecelakaan kerja akan terjadi apabila terdapat kesenjangan atau ketidak-harmonisan interaksi antara manusia pekerja tugas/pekerjaan – peralatan kerja – lingkungan kerja dalam suatu organisasi kerja.

2.1.3.4. Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja

Menurut Suma'mur dalam Sentya Putri, 2018), bahwa tiap kecelakaan kerja adalah kerugian, kerugian ini terlihat dari adanya dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya untuk kecelakaan ini sering sangat besar, padahal biaya itu menjadi beban Negara dan rakyat seluruhnya. Biaya ini dapat dibagi menjadi biaya langsung dan biaya tersembunyi. Biaya langsung adalah biaya pengobatan, dan perawatan, biaya rumah sakit, biaya angkutan, upah selama pekerja tak mampu bekerja, kompensasi cacat, dan biaya atas kerusakan bahan-bahan, alat-alat dan mesin. Biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu dan beberapa waktu setelah kecelakaan terjadi.

Menurut Ramli dalam Wiwin Hartono,dkk (2018), kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian langsung misalnya cedera pada tenaga kerja dan kerusakan pada sarana produksi. Kerugian tidak langsung adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga sering disebut juga sebagai kerugian tersembunyi (*hidden cost*) misalnya kerugian akibat terhentinya proses produksi, penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, citra dan kepercayaan konsumen.

a. Kerugian langsung

Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi seperti berikut:

- 1) Biaya Pengobatan dan Kompensasi Kecelakaan mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat, atau menimbulkan kematian. Cedera ini akan mengakibatkan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas. Jika terjadi kecelakaan perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan kecelakaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2) Kerusakan Sarana Produksi Kerugian langsung lainnya adalah kerugian sarana dan produksi akibat kecelakaan seperti kebakaran, peledakan, dan kerusakan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perbaikan kerusakan. Banyak pengusaha yang terlena dengan adanya jaminan asuransi terhadap asset organisasinya. Namun kenyataannya asuransi tidak akan membayar seluruh kerugian yang terjadi, karena itu, sekalipun suatu asset telah diasuransikan, tidak berarti bahwa usaha pengamannya tidak lagi diperlukan. Justru dengan tingkat pengamanan yang baik akan menurunkan risiko yang pada gilirannya dapat menurunkan premi asuransi.

b. Kerugian tidak langsung

Disamping kerugian langsung (*direct cost*) kecelakaan juga menimbulkan kerugian tidak langsung (*indirect cost*) antara lain:

- 1) Kerugian jam kerja, Jika terjadi kecelakaan, kegiatan pasti akan terhenti sementara untuk membantu korban yang cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian. Kerugian jam kerja yang hilang akibat kecelakaan jumlahnya cukup besar yang dapat mempengaruhi produktivitas.
- 2) Kerugian produksi Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cidera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa berproduksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapat keuntungan.
- 3) Kerugian sosial Kecelakaan dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait langsung, maupun lingkungan sosial sekitarnya. Apabila seorang pekerja mendapat kecelakaan, kelurganya akan turut menderita. Bila korban tidak mampu bekerja atau meninggal, maka keluarga akan kehilangan sumber kehidupan, keluarga terlantar yang dapat menimbulkan kesengsaraan, Dilingkup yang lebih luas, kecelakaan juga membawa dampak terhadap lingkungan sekitarnya. Jika terjadi bencana seperti bocoran, peledakan atau kebakaran masyarakat sekitarnya akan turut panik, atau mungkin menjadi korban.
- 4) Citra dan kepercayaan konsumen Kecelakaan menimbulkan citra negatif bagi organisasi karena dinilai tidak perduli keselamatan, tidak aman atau merusak lingkungan. Citra organisasi sangat penting dan menentukan kemajuan suatu usaha. Untuk membangun citra atau

company image, organisasi memerlukan perjuangan berat dan panjang. Namun citra ini dapat rusak dalam sekejap jika terjadi bencana atau kecelakaan lebih-lebih jika berdampak luas. Sebagai akibatnya masyarakat akan meninggalkan atau mungkin akan memboikot produknya.

2.1.3.5. Jenis Jenis Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri gunanya adalah untuk melindungi pekerja dari bahaya bahaya yang mungkin menimpanya sewaktu menjalankan pekerjaan. Fungsi dari APD untuk mengisolasi tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja. Syarat APD yang baik yaitu nyaman di pakai, tidak mengganggu proses pekerjaan, memberikan perlindungan yang efektif.

Adapun jenis jenis Alat Pelindung Diri, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (PER.08/MEN/VII/2010) tentang alat pelindung diri, yaitu:

- 1. Alat Pelindung Kepala (*Safety Helmet*)**

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur diudara, terpaparan oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik dan suhu yang ekstrim.

- 2. Alat Pelindung Kaki (*safety shoes*)**

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena

cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir.

3. Alat Pelindung Muka

1. Kaca mata

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam.

2. Respirator

Alat yang di gunakan untuk melindungi alat alat pernapasan seperti hidung, mulut, dan resiko berbahaya seperti asap solder, bau bahan kimia, debu, uap dll.

4. Alat Pelindung Tangan (sarung tangan)

Pelindung tangan (sarung tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik.

5. Pakaian Pelindung (Celemek/ Apron)

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang

ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (impact) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikroorganisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur.

2.1.3.6. Dimensi dan Indikator Pencegahan Kecelakaan Kerja

Terjadinya kecelakaan kerja merupakan suatu bentuk kerugian baik bagi korban kecelakaan kerja maupun Perusahaan/Organisasi. Upaya pencegahan kecelakaan kerja diperlukan untuk menghindari kerugian yang timbul serta untuk meningkatkan kinerja keselamatan kerja di tempat kerja.

Menurut H.W. Heinrich dalam Sentya Putri, (2018), berdasarkan teori *domino effect* penyebab kecelakaan kerja, maka dapat dirancang berbagai upaya untuk mencegah kecelakaan kerja. Dimensi dan indikator, sebagai berikut:

1. Upaya pencegahan kecelakaan kerja melalui pengendalian bahaya di tempat kerja:
 - Pemantauan dan pengendalian kondisi tidak aman di tempat kerja.
 - Pemantauan dan pengendalian tindakan tidak aman di tempat kerja.
2. Upaya pencegahan kecelakaan kerja melalui pembinaan dan pengawasan:
 - Pelatihan serta pendidikan K3 terhadap tenaga kerja.
 - Konseling serta konsultasi mengenai penerapan K3 bersama tenaga kerja.

- Pengembangan sumber daya ataupun teknologi yang berkaitan dengan peningkatan penerapan K3 di tempat kerja
3. Upaya pencegahan kecelakaan kerja melalui Sistem Manajemen
- Prosedur serta aturan K3 di tempat kerja.
 - Penyediaan sarana dan prasarana K3 dan pendukungnya di tempat kerja.
 - Penghargaan dan sanksi terhadap penerapan K3 di tempat kerja kepada tenaga kerja

Sedangkan menurut Romandang dalam Muhammad Basyori (2014), dimensi dan indikator pencegahan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1. Diterapkan sistem manajemen kesehatan kerja

Diterapkannya sistem manajemen kesehatan kerja agar terciptanya tempat kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja, seperti dengan menerapkan prosedur standar kerja dan adanya petunjuk cara kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja. Maka dari itu, setiap organisasi dan perusahaan harus menerapkan dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu pedoman yang harus dipatuhi dengan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai fungsi sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan dengan benar dan berurutan sesuai instruksi yang tercantum dalam SOP, perlakuan yang tidak benar akan menyebabkan kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan.

2. Identifikasi potensi bahaya dan pengukuran risiko bahaya kecelakaan kerja yaitu dengan memberi petunjuk sumber pencemaran, faktor bahaya kecelakaan kerja baik fisik, mental dan emosional yang menyebabkan kerusakan lingkungan kerja dan kecelakaan yang terjadi.

3. Pengujian dan pemantauan lingkungan kerja:

a. Mengetahui tingkat pencahayaan

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada ruang kerja yang diperlukan untuk suatu pekerjaan sehingga bisa berjalan secara efektif. Tingkat pencahayaan yang dibutuhkan diarea kerja sesuai standar pencahayaan yang sudah di tetapkan dilihat dari jenis pekerjaannya. Pengukuran pencahayaan dapat dilakukan dengan alat “*Lux Meter*”.

b. Mengetahui tekanan panas (*heat stress*) di tempat kerja

Tekanan panas adalah kombinasi suhu udara, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi di suatu tempat kerja. Iklim kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas kerja, suhu yang nyaman 24°C - 26°C. suhu udara yang tinggi biasanya berkaitan dengan berbagai penyakit antara lain *heat cramp*, *heat eschauster*, *heat stroke* dan *miliaria*. Iklim kerja yang tidak nyaman dan tidak sesuai dengan sifat pekerjaan akan sangat mengganggu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Pengukuran tekanan panas dapat dilakukan dengan alat “*Quest temp*”.

c. Mengetahui bahan kimia

Dengan semakin banyaknya pemakaian bahan kimia di dalam perusahaan maka sering terlihat pula pengaruhnya terhadap pekerja sehingga dapat menimbulkan kurangnya produktivitas kerja.

4. Pengujian kesehatan tenaga kerja secara berkala:

Pengujian kesehatan tenaga kerja secara berkala dengan menilai pengaruh pekerjaan pada pekerja, mendeteksi kemungkinan adanya penyakit akibat kerja, maka tenaga kerja yang sehat adalah tenaga kerja yang produktif, karena hanya tenaga kerja yang sehat dan sanggup dan siap untuk bekerja dengan baik dan maksimal serta menghasilkan produktivitas yang tinggi.

5. Penerapan teknologi pengendalian dari faktor lingkungan kerja:

- a. Eliminasi : menghilangkan faktor penyebab kecelakaan kerja
- b. Substitusi : mengganti penyebab faktor kecelakaan kerja
- c. Pengendalian teknis : penerapan secara teknis guna meminimalkan kecelakaan kerja

d. Pengendalian administrasi : pengaturan sift kerja untuk menurangi kontak langsung guna meminimalkan risiko kecelakaan kerja/PAK

e. Penggunaan alat pelindung diri

6. Pelatihan yang teratur dan berkelanjutan mengenai :

- a) Penyakit akibat kerja
- b) Hygiene perusahaan
- c) Ergonomic
- d) Kesehatan kerja

- e) Berbagai segi keselamatan kerja
- 7. Pemantauan dan evaluasi untuk mengetahui apakah efektif pengendalian yang telah dilakukan atau perlu dilakukan perbaikan upaya pengendalian.

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang mungkin akan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian cermat dilakukan atau tidak. Diterapkannya sistem manajemen kesehatan kerja agar terciptanya tempat kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja, seperti dengan menerapkan prosedur standar kerja dan adanya petunjuk cara kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja.

Maka dari itu, setiap organisasi dan perusahaan harus menerapkan dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu pedoman yang harus dipatuhi dengan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai fungsi dan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan dengan benar dan berurutan sesuai instruksi yang tercantum dalam SOP, perlakuan yang tidak benar akan menyebabkan kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan.

Menurut Prawirosentono Suyadi dalam Novika Candra (2020), bahwa salah satu sebab diadakannya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah untuk mencegah, mengurangi, dan meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Armiyawati, Jun Musnadi Is (2022), terhadap 87 karyawan PT. Kharisma Iskandar Muda Nagan Raya, dapat diambil kesimpulan bahwa Penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kecelakaan kerja di PT. Kharisma Iskandar Muda Alu Gani Nagan Raya

2.1.4.2. Hubungan antara Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja melakukan kerjanya secara aman sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas dan terhindar dari kecelakaan kerja yang mungkin timbul. Keselamatan kerja merujuk pada upaya-upaya yang dilakukan dalam lingkungan kerja untuk melindungi karyawan dari cedera, bahaya, dan risiko kesehatan yang mungkin terjadi selama menjalankan tugas pekerjaan mereka.

Hal ini melibatkan berbagai langkah pencegahan, prosedur, regulasi, dan budaya kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua orang yang terlibat. Keselamatan kerja bukan

hanya tanggung jawab organisasi, tetapi juga tanggung jawab bersama antara manajemen dan pegawai untuk menjaga lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Ini membantu mengurangi kecelakaan kerja, memperbaiki kualitas hidup pekerja, serta mendukung produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mathias&Jackson dalam Budi Kusuma, (2017) keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Fugas, C.S. et al. (2018): Penelitian ini fokus pada pengaruh komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja terhadap tingkat kecelakaan. Hasilnya menunjukkan bahwa manajemen yang berkomitmen terhadap keselamatan cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah karena keselamatan dianggap sebagai bagian integral dari budaya organisasi.

Dari berbagai penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi program keselamatan yang efektif, pelatihan yang tepat, budaya keselamatan yang kuat, serta komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja semuanya berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap pengurangan kecelakaan kerja di lingkungan kerja.

2.1.4.3. Hubungan antara Kesehatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja

Kesehatan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja memiliki hubungan yang erat dan saling terkait dalam menjaga lingkungan kerja yang

aman dan sehat. Kesehatan yang baik dari segi fisik dan mental individu dapat mempengaruhi kemungkinan kecelakaan di tempat kerja. Seseorang yang sehat secara fisik cenderung lebih responsif, memiliki reaksi yang lebih baik terhadap peringatan bahaya, dan memiliki kemampuan fisik yang memadai untuk menghindari kecelakaan.

Kesehatan mental juga memainkan peran penting dalam pencegahan kecelakaan kerja. Pegawai yang stres, lelah secara mental, atau mengalami gangguan kesehatan mental mungkin kurang fokus, rentan terhadap kesalahan, dan akhirnya dapat menyebabkan kecelakaan. Kondisi stres yang tinggi di tempat kerja dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi dan kesadaran, yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola stres di tempat kerja dan mempromosikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mencegah kecelakaan.

Hubungan antara kesehatan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja menunjukkan bahwa upaya untuk mempertahankan kondisi kesehatan pegawai, baik secara fisik maupun mental, berdampak positif dalam mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja. Kesadaran akan pentingnya kesehatan kerja yang komprehensif membantu mencegah kecelakaan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja.

Pendapat yang dikemukakan oleh Lidya dalam Sayuti (2013:196), bahwa pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan

ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau organisasi selama waktu kerja yang normal yang berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liao et al. (2017): Penelitian ini menyoroti hubungan antara kesehatan kerja dan kecelakaan kerja di sektor konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan program kesehatan kerja yang baik secara signifikan dapat mengurangi insiden kecelakaan di lingkungan konstruksi.

Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja yang komprehensif, termasuk kesehatan fisik dan mental pegawai serta program kesehatan kerja yang efektif, secara signifikan berkontribusi dalam pencegahan kecelakaan di lingkungan kerja. Meningkatkan kesehatan kerja secara keseluruhan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan.

2.1.5. Penelitian terdahulu

1. Reza Indradi Putera, (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Penyakit dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Hanei Indonesia. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT. Hanei Indonesia. Data yang digunakan untuk penelitian adalah dokumen perusahaan. Analisis data

tersebut diolah menggunakan metode regresi sederhana untuk mengetahui.

2. Novika Candra Fertilia dan Reza Ferial Ashadi (2020), Identifikasi Risiko pada Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecelakaan Kerja. Pada pelaksanaan proyek gedung oleh PT. XY didapati kurangnya kesadaran pekerja dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan keselamatan, hal ini terbukti dari kurangnya penggunaan pagar pelindung dan juga rambu-rambu/tanda peringatan bahaya yang tidak sepenuhnya terpasang. Penelitian ini akan membahas mengenai apa saja risiko-risiko tertinggi yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen K3 di PT. XY. Berdasarkan risiko tertinggi tersebut, akan dibuat flow pelaksanaan manajemen K3 berdasarkan Construction Extension. Ketiga jenis risiko tertinggi tersebut adalah pengamatan rangkaian proses kerja untuk memastikan ada atau tidaknya kecelakaan, tidak memberikan penyegaran pelatihan K3 khusus untuk pekerjaan berisiko tinggi, dan kesadaran sebagian besar tenaga kerja terhadap keselamatan kerja.
3. Armiyawati, Jun Musnadi Is (2022). Pengaruh Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja di PT. Kharisma Iskandar Muda Alu Gani Nagan Raya. Penelitian dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui apakah penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap tingkat kecelakaan kerja di PT. Kharisma Iskandar Muda Alu Gani Nagan Raya.

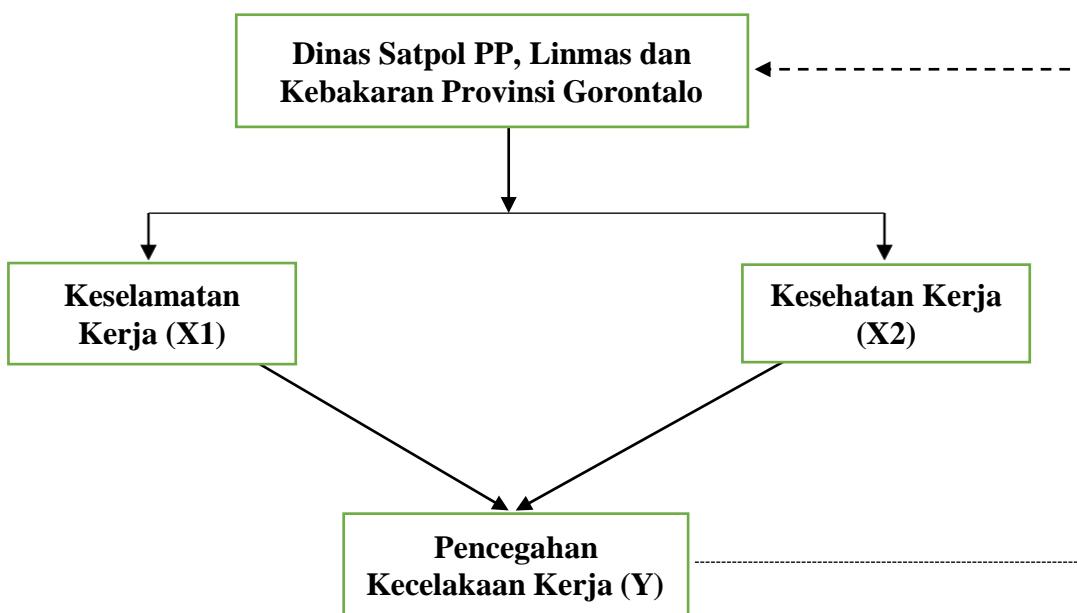
Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di PT. Kharisma Iskandar Nagan Raya menjadi lokasi penelitian. Besar sampel untuk penelitian ini adalah 87 karyawan, dan metode pengambilan sampel adalah *total sampling*. Metode analisis data menggunakan uji univariat dan bivariat. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan terhadap 87 karyawan PT. Kharisma Inskandar Muda Nagan Raya, dapat diambil kesimpulan bahwa Penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (k3) berpengaruh terhadap tingkat kecelakaan kerja di PT. Kharisma Iskandar Muda Alu Gani Nagan Raya, dengan nilai P 0,000 dan PR 2,053.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tempat penelitian, populasi dan sampel, analisis data, sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kecelakaan kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau konseptual merupakan suatu unsur pokok penelitian guna persamaan persepsi terdapat variabel yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Kerangka pemikiran ini memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka pemikiran dari suatu gejala sosial yang memadai dan dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian secara jelas dan dapat diuji.

Untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja, sangat di utamakan kesehatan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Oleh sebab itu pencegahan kecelakaan kerja harus diperhatikan dengan baik dan benar-benar dilakukan sesuai dengan cara dan prosedur yang berlaku pada organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
2. Keselamatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Kesehatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap pencegahan kecelakaan kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun populasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang diambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel

tertentu, didalam metode ini merupakan angka-angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; pencegahan kecelakaan kerja (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Keselamatan Kerja (X₁) <i>Sumber:</i> <i>Soeprihanto dalam Busyairi, (2014)</i>	Usaha preventif atau pencegahan	1. Mengganti alat/sarana yang dapat menimbulkan bahaya 2. Memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya 3. Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya 4. Pemakaian alat pelindung perorangan 5. Petunjuk serta peringatan ditempat kerja 6. Latihan serta pendidikan keselamatan kerja	Ordinal
	Usaha represif atau kuratif	1. Melakukan penanganan terhadap kecelakaan kerja 2. Menghadapi setiap kemungkinan bahaya ditempat kerja	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kesehatan Kerja (X₂) <i>Sumber:</i> <i>Manullang dalam Busyairi, (2014)</i>	Lingkungan kerja secara medis	1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu udara untuk ventilasi di tempat kerja 3. Sistem pembuangan sampah untuk limbah industri	Ordinal
	Sarana kesehatan tenaga kerja	1. Penyediaan air bersih 2. Sarana olah raga 3. Kesempatan rekreasi 4. Sarana kamar mandi juga w.c.	
	Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	1. Pemberian makanan yang bergizi, 2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja 3. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) <i>Sumber:</i> <i>H.W. Heinrich dalam Sentya Putri, (2018)</i>	Upaya pencegahan kecelakaan kerja melalui pengendalian bahaya di tempat kerja	1. Pemantauan dan pengendalian kondisi tidak aman di tempat kerja 2. Pemantauan dan pengendalian tindakan tidak aman di tempat kerja	Ordinal
	Upaya Pencegahan kecelakaan kerja melalui pembinaan dan pengawasan	1. Pelatihan serta pendidikan K3 terhadap tenaga kerja 2. Konseling serta konsultasi mengenai penerapan K3 bersama tenaga kerja 3. Pengembangan sumber daya ataupun teknologi yang berkaitan dengan peningkatan penerapan K3 di tempat kerja	
	Upaya Pencegahan kecelakaan kerja melalui Sistem Manajemen	1. Prosedur serta aturan K3 di tempat kerja, 2. Penyediaan sarana dan prasarana K3 dan pendukungnya di tempat kerja 3. Penghargaan dan sanksi terhadap penerapan K3 di tempat kerja kepada tenaga kerja	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel independen Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) dan variabel dependen Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang

merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan PTT di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo sebanyak 37 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah
Kepala Dinas	1
Sekretaris Dinas	1
KADIB PENEGAKAN PERDA & TIBUMTRAM MASYARAKAT	1
KASIE BINA POTENSI	1
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1
KASUBAG PERENCANAAN & KEUANGAN	1
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1
KASIE OPERASI DAN PENGENDALIAN	1
KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN	1
KASIE PENYELIDIKAN DAN PENYIDIKAN	1
KASIE DAMKAR	1
PELAKSANA	26
Total	37

Sumber: Kepegawaian Satpol PP, Linmas dan, Kebakaran tahun 2023

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti

akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan pegawai dan PTT di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo sebanyak 37 orang.

3.2.3. Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam

penelitian ini data kualitatif adalah para pegawai yang bekerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihatkan penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah pimpinan dan pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut

dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (*valid*) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang *reable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable

(Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

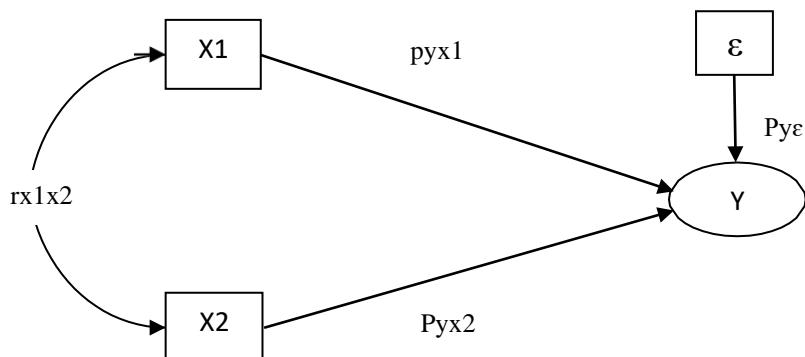
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap pencegahan kecelakaan kerja (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Struktur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx1 + PYx2 + PY\varepsilon$$

Dimana :

X1 : Keselamatan Kerja

X2 : Kesehatan Kerja

Y : Pencegahan Kecelakaan Kerja

ε : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktual, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1 dan X2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (ryx_1x_j) (Pyx_i) \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh, dan } j = \text{yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel} = \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung atau dengan rumus} = Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rx_1x_j$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023				Tahun 2024		
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Observasi							
2.	Usulan judul							
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan							
4.	Ujian proposal							
5.	Revisi							
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisioner Penelitian							
7.	Pengolahan data							
8.	Ujian skripsi							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

Satuan Polisi Pamong Praja (disingkat Satpol PP) adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Eksistensi organisasi diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Secara Struktur Organisasi Satpol PP Di Bawah Ditjen Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri.

Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri dan atau ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP berkedudukan di seluruh Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia. Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sedangkan di daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Pemerintah Provinsi Gorontalo telah membentuk Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja yang kedudukannya bersifat Non Struktural, dan keberadaannya

berada di bawah Biro Tata Pemerintahan dan diatur dengan beberapa Keputusan Gubernur. Kedudukan anggota Polisi Pamong Praja merupakan Perangkat wilayah di Daerah, termasuk dalam hal ini adalah anggota Polisi Pamong Praja yang berada di Tingkat Kecamatan. Dengan demikian sangat jelas bahwa sebelum berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah di Tingkat Kabupaten/Kota tidak memiliki aparat Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah.

Setelah Tahun 2000 seluruh Kabupaten/Kota membentuk Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan ditetapkan di dalam Peraturan Daerah Kabupaten/Kota masing-masing. Namun nama organisasi/lembaga tidak seragam, ada yang menamakan Dinas Ketentraman dan Ketertiban Umum (Dinas Trantibum), ada yang menyebut dengan nama Dinas Polisi Pamong Praja, ada yang memberi nama Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, dan ada pula yang memberikan nama Dinas Pol PP dan Ketertiban Masyarakat maupun Dinas Trantib, Linmas dan Kebakaran.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Terwujudnya Polisi Pamong Praja yang Profesional dan Berwibawa dalam pelaksanaan tugas, menjadi pengayom dan pelayan masyarakat, serta Penegak Perda yang tangguh dan mumpuni”

Misi:

- 1. Meningkatkan profesionalisme sebagai aparat Pemerintah daerah agar semakin menumbuhkan kepercayaan masyarakat;**
- 2. Menegakkan supremasi hukum demi terciptanya kebenaran dan keadilan;**
- 3. Menciptakan kondisi wilayah Provinsi Gorontalo yang kondusif, guna mendukung lancarnya pembangunan daerah;**
- 4. Membangun jiwa kepamong prajaan, agar dapat menjadi abdi masyarakat yang berwibawa, bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas, pengayom dan pelindung masyarakat;**
- 5. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka terwujudnya keberhasilan pelaksanaan tugas**

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi):

- 1. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah, Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta Pelidungan Masyarakat ;**
- 2. Pelaksanaan Kebijakan Penegakan Perda dan Peraturan Kepala Daerah**
- 3. Pelaksanaan Kebijakan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat di Daerah**
- 4. Pelaksanaan Kebijakan Pelindungan Masyarakat**
- 5. Pelaksanaan Koordinasi Penegakan Perda dan Peraturan Kepala Daerah, Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman**

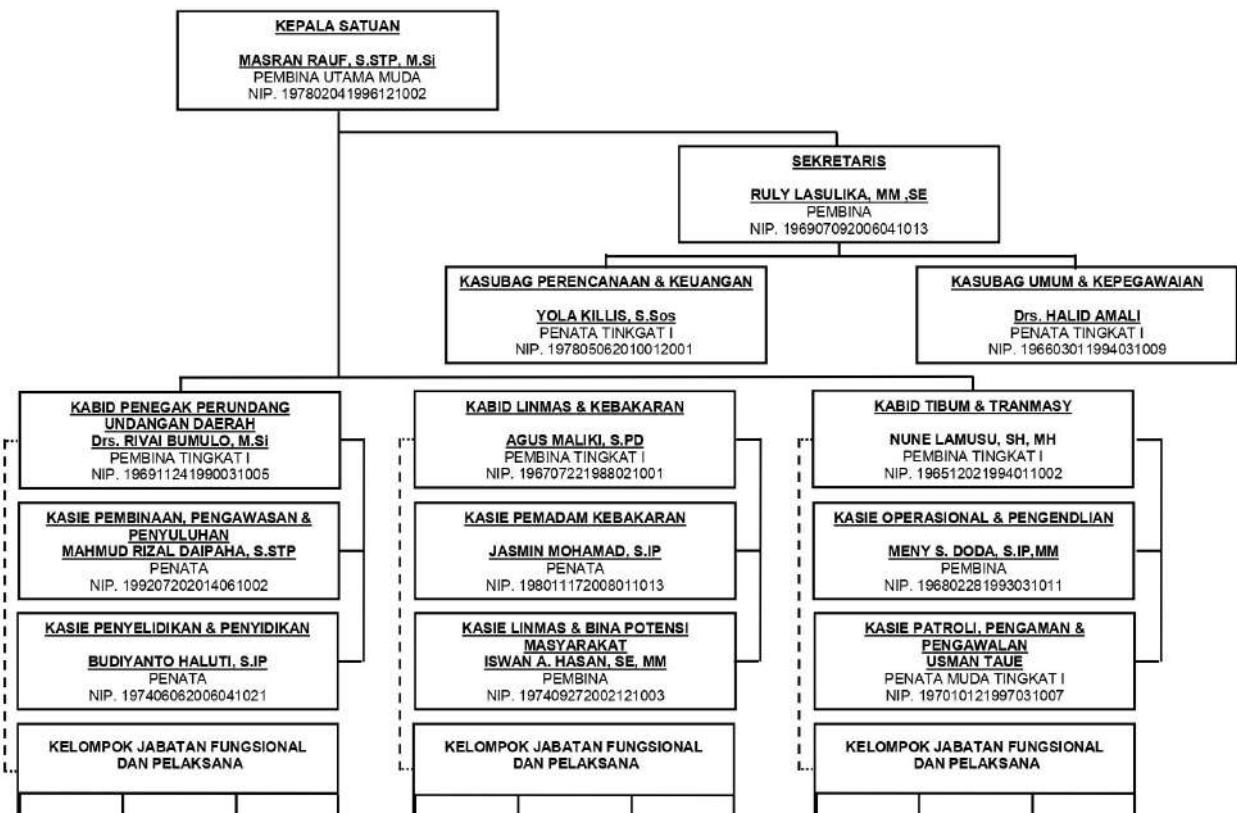
Masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan/atau Aparatur lainnya

6. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan Perkada
7. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah.

4.1.4. Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Dibawah ini disajikan struktur organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan terlaksananya masing-masing tugas pokok dan fungsi yang dijalankan setiap elemen pada setiap bagian yang ada.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 37 orang responden.

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	14	37,84
S1	17	45,94
S2	6	16,22
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 14 orang atau 37,84%, S1 sebanyak 17 orang atau 45,94% dan S2 sebanyak 6 orang atau 16,22%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan S1.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	26	70,27
Perempuan	11	29,73
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 26 orang atau sekitar 70,27%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 11 orang atau 29,73%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 30 tahun	11	29,73
30-40 tahun	14	37,84
>41 tahun	12	32,43
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 30 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 29,73%, jumlah responden yang umurnya antara 30-40 tahun sebanyak 14 orang atau 37,84%, jumlah responden yang umurnya >41 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar

32,43%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya antara 30-40 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 5 tahun	9	24,32
5 - 10 tahun	16	43,24
> 10 tahun	12	32,44
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu 9 orang atau sekitar 24,32%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 16 orang atau 43,24%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 32,44%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun lebih banyak.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan disiplin para pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 37 = 185$

Bobot Jumlah skor tertinggi: $1 \times 1 \times 37 = 37$

$$\text{Rentang skala} \quad \frac{185 - 37}{5} = 29,6 \text{ dibulatkan menjadi } 30$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
37 – 67	Sangat Rendah
68 – 98	Rendah
99 – 129	Sedang
130 – 160	Tinggi
161 – 191	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 37 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Keselamatan Kerja (X₁) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keselamatan Kerja (X₁)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	4	4	10,8	2	2	5,4	1	1	2,7	3	3	8,1
2	2	4	5,4	0	0	0,0	4	8	10,8	1	2	2,7
3	13	39	35,1	6	18	16,2	4	12	10,8	4	12	10,8
4	4	16	10,8	8	32	21,6	10	40	27,0	11	44	29,7
5	14	70	37,8	21	105	56,8	18	90	48,6	18	90	48,6
Σ	37	133	100	37	157	100	37	151	100	37	151	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

X1.5			X1.6			X1.7			X1.8		
F	Skor	%									
4	4	10,8	2	2	5,4	1	1	2,7	3	3	8,1
2	4	5,4	0	0	0,0	4	8	10,8	1	2	2,7
13	39	35,1	6	18	16,2	4	12	10,8	4	12	10,8
4	16	10,8	8	32	21,6	10	40	27,0	11	44	29,7
14	70	37,8	21	105	56,8	18	90	48,6	18	90	48,6
37	133	100	37	157	100	37	151	100	37	151	100
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Keselamatan Kerja yaitu item pernyataan X1.1, pihak Instansi senantiasa mengganti alat/sarana yang dapat menimbulkan bahaya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 133, item pernyataan X1.2, pihak Instansi senantiasa memberi tanda alat pemisah untuk mengisolasi sumber bahaya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 157, item pernyataan X1.3, pihak Instansi senantiasa melakukan pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 151, item pernyataan X1.4, pihak Instansi senantiasa mewajibkan pemakaian alat pelindung perorangan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 151, item pernyataan X1.5, pihak Instansi senantiasa membuat petunjuk serta peringatan ditempat kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 133, item pernyataan X1.6, pihak Instansi senantiasa melaksanakan latihan serta pendidikan tentang keselamatan kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 157, item pernyataan X1.7, pihak Instansi senantiasa melakukan penanganan terhadap kecelakaan kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor

sebesar 151, item pernyataan X1.8, pihak Instansi senantiasa siaga menghadapi setiap kemungkinan bahaya ditempat kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 151.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja, seluruh item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Pencegahan Kecelakaan Kerja.

2. Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kesehatan Kerja (X₂) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Bobot	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%									
1	1	1	2,7	2	2	5,4	0	0	0,0	1	1	2,7	0	0	0,0
2	0	0	0,0	5	10	13,5	1	2	2,7	4	8	10,8	0	0	0,0
3	9	27	24,3	9	27	24,3	7	21	18,9	6	18	16,2	5	15	13,5
4	13	52	35,1	10	40	27,0	15	60	40,5	11	44	29,7	12	48	32,4
5	14	70	37,8	11	55	29,7	14	70	37,8	15	75	40,5	20	100	54,1
Σ	37	150	100	37	134	100	37	153	100	37	146	100	37	163	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

X2.6			X2.7			X2.8			X2.9			X2.10		
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	2,7	2	2	5,4	2	2	5,4
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	5	10	13,5	5	10	13,5
6	18	16,2	5	15	13,5	4	12	10,8	9	27	24,3	9	27	24,3
10	40	27,0	9	36	24,3	11	44	29,7	10	40	27,0	10	40	27,0
21	105	56,8	23	115	62,2	21	105	56,8	11	55	29,7	11	55	29,7
37	163	100	37	166	100	37	162	100	37	134	100	37	134	100
Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kesehatan Kerja yaitu item pernyataan X2.1, pihak Instansi senantiasa memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 150, item pernyataan X2.2, pihak Instansi senantiasa memperhatikan suhu udara serta ventilasi ditempat kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 134, dan item pernyataan X2.3, pihak Instansi senantiasa memperhatikan sistem pembuangan sampah untuk limbah industri, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 153, dan item pernyataan X2.4, pihak Instansi senantiasa memperhatikan penyediaan air bersih, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 146, dan item pernyataan X2.5, pihak Instansi menyediakan sarana olah raga untuk para pegawai, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 163, dan item pernyataan X2.6, pihak Instansi senantiasa memberikan kesempatan rekreasi untuk para pegawai, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 163, dan item pernyataan X2.7, pihak Instansi senantiasa menyiapkan sarana kamar mandi/w.c untuk para pegawai, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 166, dan item pernyataan X2.8, pihak Instansi senantiasa memberikan makanan yang bergizi untuk para pegawai, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 162, dan item pernyataan X2.9, pihak Instansi senantiasa memperhatikan pelayanan kesehatan untuk para pegawai, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 134, dan item pernyataan X2.10, pihak Instansi

senantiasa memperhatikan pemeriksaan kesehatan untuk para pegawai, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 134.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja, sebagian besar item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Pencegahan Kecelakaan Kerja.

3. Variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	2	2,7
3	6	18	16,2	4	12	10,8	7	21	18,9	4	12	10,8
4	12	48	32,4	11	44	29,7	8	32	21,6	8	32	21,6
5	19	95	51,4	22	110	59,5	22	110	59,5	24	120	64,9
Σ	37	161	100	37	166	100	37	163	100	37	166	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Y1.5			Y1.6			Y1.7			Y1.8			Y1.9		
F	Skor	%												
1	1	2,7	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	2	2,7
2	6	5,4	6	18	16,2	4	12	10,8	7	21	18,9	4	12	10,8
10	40	27,0	12	48	32,4	11	44	29,7	8	32	21,6	8	32	21,6
24	120	64,9	19	95	51,4	22	110	59,5	22	110	59,5	24	120	64,9
37	167	100	37	161	100	37	166	100	37	163	100	37	166	100
Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja yaitu item pernyataan Y1.1, pihak Instansi senantiasa melakukan pemantauan dan pengendalian kondisi tidak aman di tempat kerja, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 161, item pernyataan Y1.2, pihak Instansi senantiasa melakukan pemantauan dan pengendalian tindakan tidak aman di tempat kerja, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 166, dan item pernyataan Y1.3, pihak Instansi senantiasa melakukan pelatihan/pendidikan K3 terhadap para pegawai berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 163, dan item pernyataan Y1.4, pihak Instansi senantiasa melakukan konseling/konsultasi mengenai penerapan K3 terhadap para pegawai, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 166, dan item pernyataan Y1.5, pihak Instansi senantiasa melakukan pengembangan sumber daya ataupun teknologi yang berkaitan dengan peningkatan penerapan K3 di tempat kerja, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 167, dan item pernyataan Y1.6, pihak Instansi senantiasa melakukan pengawasan terhadap prosedur serta aturan K3 di tempat kerja berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 161, dan item pernyataan Y1.7, pihak Instansi senantiasa menyediakan sarana/prasarana K3 dan pendukungnya di tempat kerja, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 166, dan item pernyataan Y1.8, pihak Instansi senantiasa memberikan penghargaan kepada para pegawai yang aktif terhadap penerapan K3 di tempat kerja, berada pada kategori **sangat tinggi**

dengan skor sebesar 163, dan item pernyataan Y1.9, pihak Instansi senantiasa memberikan sanksi kepada para pegawai yang melanggar penerapan K3 di tempat kerja, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 166.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja, keseluruhan item berada pada kategori **sangat tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 37 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keselamatan Kerja (X₁).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,485	0,3	Valid	0,893	> 0,6 = reliable
X1.2	0,892	0,3	Valid		
X1.3	0,860	0,3	Valid		
X1.4	0,847	0,3	Valid		
X1.5	0,485	0,3	Valid		
X1.6	0,892	0,3	Valid		
X1.7	0,860	0,3	Valid		
X1.8	0,847	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $>0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,893 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Keselamatan Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kesehatan Kerja (X_2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	$r = 0,3$	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,574	0,3	Valid	0,846	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2.2	0,817	0,3	Valid		
X2.3	0,503	0,3	Valid		
X2.4	0,770	0,3	Valid		
X2.5	0,541	0,3	Valid		
X2.6	0,603	0,3	Valid		
X2.7	0,634	0,3	Valid		
X2.8	0,715	0,3	Valid		
X2.9	0,817	0,3	Valid		
X2.10	0,817	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $>0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,846 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kesehatan Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas & reliabilitas variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,663	0,3	Valid	0,910	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,799	0,3	Valid		
Y1.3	0,850	0,3	Valid		
Y1.4	0,819	0,3	Valid		
Y1.5	0,623	0,3	Valid		
Y1.6	0,663	0,3	Valid		
Y1.7	0,799	0,3	Valid		
Y1.8	0,850	0,3	Valid		
Y1.9	0,819	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > 0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,910 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pencegahan Kecelakaan Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 37 orang

pegawai sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,525X_1 + 0,417X_2 + 0,125\epsilon \quad R^2=0,875$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Keselamatan Kerja (X_1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Keselamatan Kerja (X_1) secara langsung terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y), sebesar 0,525 atau 52,5%. Hal ini bermakna bahwa, jika Keselamatan Kerja (X_1) meningkat 1 satuan maka Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) turut meningkat sebesar 0,525 atau 52,5%.

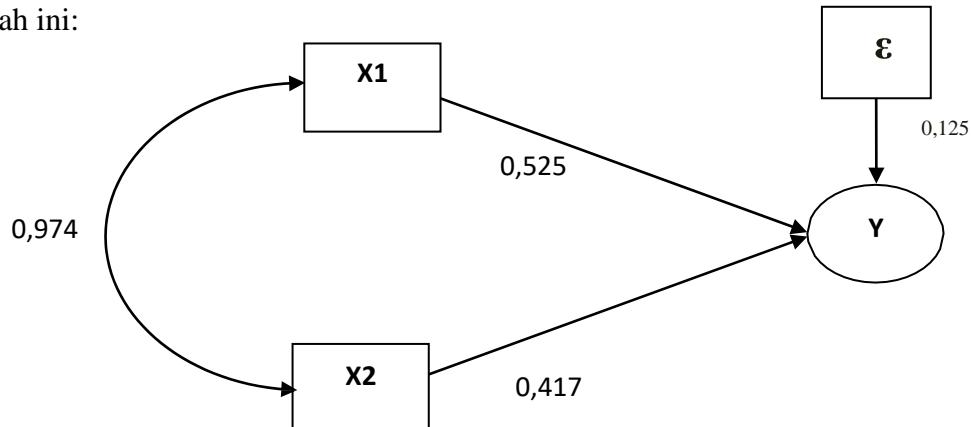
Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kesehatan Kerja (X_2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kesehatan Kerja (X_2) secara langsung terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y), sebesar 0,417 atau 41,7%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kesehatan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) turut meningkat sebesar 0,417 atau 41,7%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y), menunjukkan

nilai sebesar 0,125 atau 12,5%. Variabel yang dimaksud seperti; Budaya Keselamatan (*Safety Culture*), Lingkungan Kerja (*Work Environment*), Pengelolaan Risiko (*Risk Management*), dan Kepemimpinan Keselamatan (*Safety Leadership*), dalam H.W. Heinrich (Sentya Putri,2018).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,875 atau 87,5% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 87,5% terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y), melalui variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 12,5% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Keselamatan Kerja (X_1) dengan Kesehatan Kerja (X_2) sebesar 0,974 dengan tingkat hubungan **Sangat Tinggi / Sangat Kuat**, (Tabel 3.4

Koefisien Korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
			X1	X2		
X1	0,525	0,275	-	0,213	0,213	0,488
X2	0,417	0,174	0,213	-	0,213	0,387
X1 dan X2						0,875 / 87,5%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X1, X2	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X1	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X2	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

4.2.5. Pengujian Hipotesis

- Keselamatan Kerja (X₁) dan Kesehatan Kerja (X₂) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 105,836 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($105,836 > 3,28$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja (X₁) dan Kesehatan Kerja (X₂) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap

Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

2. Keselamatan Kerja (X₁) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Keselamatan Kerja (X₁) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,525 atau 52,5% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

3. Kesehatan Kerja (X₂) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kesehatan Kerja (X₂) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,417 atau 41,7% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kesehatan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Keselamatan Kerja (X₁) dan Kesehatan Kerja (X₂) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X₁) dan Kesehatan Kerja (X₂) terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) telah mampu meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Dengan kata lain, ketika kedua variabel tersebut dilaksanakan dengan baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya pencegahan kecelakaan kerja.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dimana implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), telah dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai telah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya pencegahan kecelakaan kerja pada Dinas tersebut, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada Dinas tersebut.

Tingginya pengaruh terhadap peningkatan pencegahan kecelakaan kerja tersebut ternyata bahwa, upaya pencegahan kecelakaan kerja telah

dilaksanakan dengan baik melalui pengendalian kondisi dan tindakan tidak aman terhadap bahaya di tempat kerja. Disisi lain, secara aktif selalu dilakukan upaya pencegahan kecelakaan kerja melalui pembinaan dan pengawasan yang meliputi pelatihan dan pendidikan K3, konseling serta konsultasi mengenai penerapan K3, juga pengembangan sumber daya ataupun teknologi yang berkaitan dengan peningkatan penerapan K3 di tempat kerja. Sedangkan untuk upaya pencegahan kecelakaan kerja melalui Sistem Manajemen, sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa hal tersebut juga dapat dilaksanakan melalui penerapan prosedur serta aturan K3 di tempat kerja, penyediaan sarana dan prasarana K3 dan pendukungnya, serta pemberian penghargaan dan sanksi terhadap penerapan K3 di tempat kerja kepada para pegawai.

Jika dilihat dari karakteristik responden, bahwa responden yang memiliki pendidikan sarjana yang lebih dominan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi tingkat pemahamannya terhadap implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk pencegahan kecelakaan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Prawirosentono Suyadi dalam Novika Candra (2020), bahwa salah satu sebab diadakannya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk mencegah, mengurangi, dan meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Armiyawati, Jun Musnadi Is (2022), terhadap 87 karyawan PT. Kharisma Inskandar Muda Nagan Raya, bahwa Penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kecelakaan kerja di PT. Kharisma Iskandar Muda Alu Gani Nagan Raya.

2. Keselamatan Kerja (X_1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dimana semakin baik penerapan Keselamatan Kerja oleh para pegawai, maka semakin meningkat pula pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel Kesehatan Kerja.

Besarnya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan, dimana jawaban yang diberikan responden terhadap usaha preventif atau pencegahan, dapat dilakukan dengan mengganti alat/sarana yang dapat menimbulkan bahaya, memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya, pengendalian secara

teknis terhadap sumber-sumber bahaya, pemakaian alat pelindung perorangan, petunjuk serta peringatan ditempat kerja, dan latihan serta pendidikan keselamatan kerja. Demikian pula bentuk usaha represif atau kuratif dapat dilaksanakan dengan melakukan penanganan terhadap kecelakaan kerja serta selalu siap menghadapi setiap kemungkinan bahaya ditempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor keselamatan kerja para pegawai telah dilaksanakan secara maksimal pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mathias&Jackson dalam Budi Kusuma, (2017), bahwa keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Hal ini membantu mengurangi kecelakaan kerja, memperbaiki kualitas hidup pekerja, serta mendukung produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fugas, C.S. et al. (2018), dimana hasilnya dapat disimpulkan bahwa implementasi program keselamatan yang efektif, pelatihan yang tepat, budaya keselamatan yang kuat, serta komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja semuanya berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap pengurangan kecelakaan kerja di lingkungan kerja.

3. Kesehatan Kerja (X₂) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Kesehatan Kerja (X₂) terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dimana semakin baik pelaksanaan Kesehatan Kerja oleh para pegawai, maka semakin meningkat pula pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan ditempat kerja, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel Keselamatan Kerja. Kecilnya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan, apabila dilihat dari sisi lingkungan kerja secara medis, dimana kebersihan lingkungan kerja, suhu udara untuk ventilasi ditempat kerja, serta sistem pembuangan sampah untuk limbah industri, menurut jawaban responden hal ini masih membutuhkan perhatian yang lebih karena belum sesuai dengan harapan para pegawai.

Akan tetapi bila menyangkut penyediaan sarana kesehatan para pegawai, seperti penyediaan air bersih dikantor, penyediaan sarana olah raga dan sarana kamar mandi/w.c, serta kesempatan rekreasi yang diberikan oleh

Instansi, menurut jawaban para responden bahwa hal ini sudah terlaksana dengan baik. Demikian pula, menyangkut pemeliharaan kesehatan para pegawai, seperti pemberian makanan yang bergizi terhadap para pegawai, pemberian pelayanan kesehatan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala terhadap para pegawai, menurut jawaban para responden bahwa hal ini sudah terlaksana dengan baik. Dengan demikian secara umum bahwa pelaksanaan kesehatan kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo sudah berlangsung dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lidya dalam Sayuti (2013:196), bahwa pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau organisasi selama waktu kerja yang normal yang berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Kesadaran akan pentingnya kesehatan kerja yang komprehensif membantu mencegah kecelakaan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liao et al. (2017): Penelitian ini menyoroti hubungan antara kesehatan kerja dan kecelakaan kerja di sektor konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan program kesehatan kerja yang baik secara signifikan dapat mengurangi insiden kecelakaan di lingkungan konstruksi.

Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja yang komprehensif, termasuk kesehatan fisik dan mental

pegawai serta program kesehatan kerja yang efektif, secara signifikan berkontribusi dalam pencegahan kecelakaan di lingkungan kerja. Meningkatkan kesehatan kerja secara keseluruhan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
2. Secara parsial Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Secara parsial Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo agar dalam meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja, maka harus memperhatikan variabel kesehatan kerja karena pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel keselamatan kerja, dengan cara memberikan perhatian yang lebih terhadap sisi lingkungan kerja secara medis, dimana kebersihan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan, suhu

udara untuk ventilasi ditempat kerja agar ditinjau kembali dan diperbaiki sesuai standar kerja, serta sistem pembuangan sampah untuk limbah dapat ditangani sengan baik.

2. Disarankan juga kepada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo agar dalam meningkatkan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, maka harus terus dapat mempertahankan implementasi program keselamatan kerja yang efektif, pelatihan yang tepat, budaya keselamatan yang kuat, serta komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja semuanya berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap pengurangan kecelakaan kerja di lingkungan kerja.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang pencegahan kecelakaan kerja, dengan meneliti variabel lain seperti: Budaya Keselamatan (*Safety Culture*), Lingkungan Kerja (*Work Environment*), Pengelolaan Risiko (*Risk Management*), dan Kepemimpinan Keselamatan (*Safety Leadership*), dalam H.W. Heinrich (Sentya Putri,2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Armiyawati, Jun Musnadi Is (2022). *Pengaruh Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja di PT. Kharisma Iskandar Muda Alu Gani Nagan Raya*. PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol.6, Nomor 2, Agustus 2022
- Budi Kusuma, (2017). *Jurnal Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan struktural equation model*.
- Busyairi, M., Ode, L., & Safar, A. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap efektivitas Kerja Karyawan*. 09, 112–124.
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Karlyna Bte Muhammad,dkk (2021). Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta: Dian Rakyat; 2010.
- Novika Candra Fertilia dan Reza Ferial Ashadi (2020), *Identifikasi Risiko pada Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Jurnal Rekayasa Sipil, Vol. 9 No. 1 . Februari 2020 Pp 25-32
- Panggabean, Mutiara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Reza Indradi Putera, (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Penyakit dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Hanei Indonesia. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Vol 3 No. 2. Stikes Nani Hasanuddin Makasar
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- , (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- , (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sayuti, (2013). *Studi Kasus Pelaksanaan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Konstruksi Jembatan Di Sumba*. E-jurnal: Spirit Pro Patria Volume V Nomor 1
- Sentya Putri, (2018). *Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kejadian Kecelakaan kerja Perawat di Rumah Sakit*. Jurnal Kesehatan. Vol. 1, No. 2, December 2018
- Sugeng Budiono, (2015). *Bunga Rampai Hiperkes & Keselamatan Kerja*, Undip Semarang, Semarang
- Swasto B, (2011). *Jurnal Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR. Sejahtera Abadi Malang)*. Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB) Vol 6.
- Tarwaka. (2017). *Manjemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Wiwin Hartono,dkk (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Kaeyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial. Volume 12 Nomor 1 (2018)

Sumber Lainnya:

Undang-undang No. 13 tahun 2003: tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 52 tahun 2018: tentang Keselamatan kerja

PER.08/MEN/VII/2010: Tentang alat pelindung diri

PERMEN Tenaga Kerja No. 03/Men/1998: tentang Kecelakaan Kerja

OHSAS 18001 (2007):Tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Permenaker Nomor 5 Tahun 2021: Tentang Kecelakaan Kerja