

**HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN SIKAP DENGAN
PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R PADA
PEKERJA PROYEK LONG SPAN LRT
CAWANG PT. ADHI KARYA
TAHUN 2019**

SKRIPSI



DENI HIDAYAT

031511021

**PRODI D.IV KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS BINAWAN
JAKARTA
2019**



**HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN SIKAP DENGAN
PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R PADA
PEKERJA PROYEK LONG SPAN LRT
CAWANG PT. ADHI KARYA
TAHUN 2019**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Oleh: DENI HIDAYAT

NIM. 031511021

**PRODI D.IV KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS BINAWAN
JAKARTA
2019**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deni Hidayat

NIM : 031511021

Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :
“Hubungan pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya Tahun 2019” Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila pada kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajamaannya).

Jakarta, Juli 2019



Deni hidayat

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Binawan, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni hidayat
NIM : 031511021
Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Jenis Karya : Skripsi

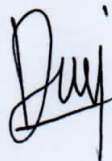
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Binawan **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Tahun 2019. Beserta perangkat yang ada (apabila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Binawan berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta

Pada tanggal 16 Juli 2019,

Yang menyatakan:



(Deni hidayat)

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Deni Hidayat

NIM : 031511021

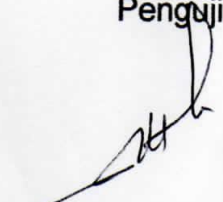
Prodi : Prodi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Judul Skripsi : Hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya Tahun 2019.

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Binawan pada tanggal 20 juli 2019 dan telah diperbaiki sesuai masukan Dewan Penguji.

Jakarta, 16 Agustus 2019

Penguji I



(Yunita Sari Purba, SST.K3, M.A)

Penguji II



(Husen, SST.K3, M.Si)

Pembimbing



(Lulus suci hendrawati, S.Kom, MSI)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Deni Hidayat
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor/2 September 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Anak ke : 1 dari 4 bersodara
Status Perkawinan : Belum Kawin
Alamat : Jalan Ciapus Kp. Baru RT 06/11 No 15 Kec.
Ciomas, Desa Kota Batu.
Telepon : 081617402318
Email : denihidayat664@gmail.com

II. Riwayat Pendidikan Formal

1. Tahun 2003 – 2009 : SDN KOTA BATU 08
2. Tahun 2009 – 2012 : SMP NEGERI 1 TAMANSARI
3. Tahun 2012 – 2015 : SMA PGRI 1 BOGOR
4. Tahun 2015 – 2019 : UNIVERSITAS BINAWAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya Tahun 2019”** sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan kuliah di Program Pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Binawan.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Kepada yang saya hormati :

1. Terspesial untuk keluarga, khususnya kedua orang, Ibu Yayah rukiyah dan Bapak Jajang jayadi, terima kasih atas segala dukungan, pengorbanan dan jerih payahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi tepat waktu.
2. Dr. Agung Cahyono, T, M.Si selaku Ketua Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Binawan.
3. Bapak Husen SST.K3., M.Si., selaku Kepala Program Studi K3 Universitas Binawan
4. Lulus Suci Hendrawati S.Kom., M.Si., selaku Dosen Pembimbing.
5. Yunita Sari Purba, SST.K3, M.A., selaku Dosen Penguji skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran serta bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini
6. Bapak Ruslan syamhadi, Bapak Aris, Bapak Monas dan Bapak Tedy kurniawan selaku Pembimbing Lapangan dan tim HSE telah

meluangkan waktu serta memberikan arahan selama kegiatan magang dan penelitian berlangsung.

7. Teman-teman K3 2015 Universitas Binawan yang telah berjuang bersama-sama mengerjakan skripsi, memberikan semangat satu sama lain dan memberikan masukan untuk skripsi penulis.
8. Orang-orang yang secara tidak langsung telah memberi kekuatan dan dukungan dengan cara yang berbeda, sehingga penulis dapat berjuang dengan lebih semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.



ABSTRAK

Nama : Deni hidayat
Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Judul : "Hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.

Latar belakang 5R merupakan metode yang dapat meningkatkan kebiasaan positif pekerja dengan cara membangun dan memelihara lingkungan yang bermutu dalam suatu organisasi agar dapat memajukan organisasi tempat kerja dan menjamin kesesuaian dengan standar yang sudah ada, guna meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Namun untuk 5R itu sendiri masih belum terlalu diperhatikan dan belum menjadi budaya. **Tujuan penelitian** untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan dan sikap pekerja dengan perilaku penerapan program 5R pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.

Metode penelitian ini adalah Kuantitatif dengan metode pendekatan *cross-sectional*, populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang, dari **hasil** statistic dengan uji *Chi-Square* untuk hubungan antara pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R didapat hasil *P value* = 0, 206 dan untuk hubungan sikap dengan perilaku penerapan program 5R didapatkan hasil *P value* = 0, 001.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah tidak adanya hubungan antara pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R dan adanya hubungan antara sikap dengan perilaku penerapan program 5R.

Kata Kunci : 5R, Pengetahuan, Sikap, Perilaku.

ABSTRACT

Name : Deni hidayat
Study Program : *Occupational Health and Safety*
Title : *Relationship between worker knowledge and attitudes and behavior of implementing the 5R program on the Cawang LRT long span project in 2019.*

5R background is a method that can improve the positive habits of workers by building and maintaining a quality environment in an organization in order to advance the workplace organization and ensure compliance with existing standards, in order to improve work productivity, efficiency, and occupational safety and health. But for 5R itself is still not too much attention and has not become a culture, the purpose of the study was to determine the relationship between knowledge and attitudes of workers with the behavior of implementing the 5R program on the Cawang LRT long span project in 2019.

The research method is quantitative with a cross-sectional approach method, population in this study amounted to 42 people, from the statistical results with Chi-Square test for the relationship between knowledge with the behavior of the 5R program implementation obtained results P value = 0, 206 and for attitude relations with the 5R program implementation behavior obtained results P value = 0, 001.

The conclusions of this research is the absence of a relationship between knowledge with the behavior of implementing the 5R program and the relationship between attitudes and behavior in implementing the 5R program.

Keywords: 5R, Knowledge, Attitude, Behavior.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4.1 Tujuan umum	6
1.4.1 Tujuan khusus	6
1.4. Manfaat penelitian	6
1.4.1 Manfaat bagi Perusahaan	6
1.4.2 Manfaat bagi Institusi	7

1.4.3 Manfaat bagi penelitian	7
1.4.4 Manfaat bagi Pekerja	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Pengetahuan	9
2.1.1. Pengertian pengetahuan	9
2.1.2. Proses terjadinya pengetahuan.....	9
2.1.3. Tingkat pengetahuan.....	10
2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan.....	11
2.2. Sikap.....	15
2.2.1. Pengertian sikap.....	15
2.2.2. Tingkat sikap	15
2.2.3. Komponen sikap.....	16
2.2.4. Fungsi Sikap.....	16
2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap	17
2.3. Perilaku	18
2.3.1. Pengertian perilaku	18
2.3.2. Bentuk perilaku.....	18
2.3.3. Proses terbentuknya perilaku	19
2.3.4. Determinan perilaku	19
2.3.5. Faktor penentu perilaku.....	20
2.3.6. Faktor faktor penentu perilaku 5R	20



U N I V E R S I T A S
B I N A W A N

2.4. 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin)	22
2.4.1. Definisi 5R	22
2.4.2. Konsep 5R.....	23
2.4.3. Arti dan penerapan 5R	25
2.4.4. Keunggulan yang dihasilkan 5R	32
2.4.5. Penerapan 5R	33
2.4.6. Tahap tahap penerapan 5R	34
2.5. Kerangka teori	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Kerangka Konsep	36
3.2. Hipotesis.....	37
3.3. Jenis dan Rancang penelitian.....	37
3.4. Populasi dan Sampel penelitian.....	38
3.4.1. Populasi	38
3.4.2. Sampel	38
3.5. Definisi Oprasional.....	38
3.6. Sumber Data Penelitian.....	39
3.6.1. Data Primer	39
3.6.2. Data Sekunder	40
3.7. Instrumen penelitian	40
3.8. Pengumpulan Data	41
3.8.1. Tahap persiapan	41

3.8.2. Tahap pelaksanaan.....	41
3.8.3. Tahap penyelesaian.....	41
3.8.4. Tahap pengolahan data spss.....	42
3.9. Pengolahan dan Analisa Data	42
3.9.1. Analisis Univariat.....	42
3.9.2. Analisis Bivariat	43
3.10. Jadwal penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.1. Profil Perusahaan.....	44
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4.1.3. 5 Perusahaan.....	45
4.2. Hasil penelitian	45
4.2.1. Hasil Analisis Univariat.....	46
4.2.2 . Hasil Analisis Bivariat.....	50
4.4. Pembahasan Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	54
5.2.1. Bagi Perusahaan.....	54
5.2.2. Bagi Pekerja.....	55
5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	56

DAFTAR PUSTAKA.....57

LAMPIRAN59



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi oprasional Karakteristik.....	40
Tabel 3.2. Definisi oprasional variabel.....	41
Tabel 3.3. Jadwal penelitian	45
Tabel 4.1. Distribusi frekuensi pekerja berdasarkan usia pekerja proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019.....	48
Table 4.2 Distribusi frekuensi pekerja berdasarkan pendidikan pekerja Proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019.....	49
Table 4.3 Distribusi frekuensi pekerja berdasarkan pengalaman pekerja Proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019.....	49
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi pekerja berdasarkan pengetahuan tentang penerapan program 5R.....	50
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi pekerja berdasarkan sikap tentang penerapan program 5R.....	50
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi pekerja berdasarkan perilaku penerapan program 5R.....	51
Tabel 4.7 Hubungan pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun2019.....	52
Tabel 4.8 Hubungan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka teori.....	36
Gambar 3.1 Kerangka konsep	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2 : Hasil output SPSS	65
Lampiran 3 : Dokumentasi Pengisian Kuesioner	79
Lampiran gambar 1 pengisian kuesioner	79
Lampiran gambar 2 pengisian kuesioner	79
Lampiran gambar 3 pengisian kuesioner	80
Lampiran gambar 4 pengisian kuesioner	80
Lampiran 4 : Dokumentasi Potensi Bahaya 5R	81
Lampiran gambar 1 potensi bahaya 5R	81
Lampiran gambar 2 potensi bahaya 5R	81
Lampiran gambar 3 potensi bahaya 5R	82
Lampiran gambar 4 potensi bahaya 5R	82
Lampiran gambar 5 potensi bahaya 5R	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pembangunan infrastruktur di Indonesia dalam empat tahun terakhir ini mengalami peningkatan yang signifikan di latar belakangnya oleh usaha pemerintah dalam melakukan pemerataan dalam sektor perkembangan perekonomian rakyat terutama masyarakat di luar Jawa. Upaya pengembangan ini secara tidak langsung akan meningkatkan peran serta jasa konstruksi dalam menunjang percepatan pembangunan infrastruktur. Oleh karena itu, penyelenggara pada sektor konstruksi wajib memenuhi syarat dan ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mencakup keteknikan, keamanan, keselamatan, kesehatan, kebersihan, dan perlindungan tenaga kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. Dengan demikian jelas bahwa keselamatan kerja adalah sarana utama untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian berupa luka atau cedera, cacat atau kematian, kerugian harta benda, dan kerusakan mesin atau peralatan dan lingkungan kerja secara⁽¹⁾. Setiap pekerjaan pasti mempunyai risiko terjadinya kecelakaan kerja, karena lingkungan pekerjaan tidak pernah terlepas dari faktor individu yaitu pekerja dan kondisi tidak aman dalam lingkungan kerja, Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menciptakan area kerja yang nyaman di suatu perusahaan yaitu dengan menggunakan metode 5R, 5R yaitu (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

Penerapan metode 5R dimulai dengan memisahkan barang yang tidak diperlukan kemudian menyingkirkannya (Ringkas). Kemudian

setiap benda yang memang diperlukan di area tersebut harus disusun dan disimpan sedemikian rupa sehingga mudah dicari dan diletakkan kembali (Rapi). Proses “Resik” dilakukan oleh individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja dan semua barang fisik yang ada di areanya. Selanjutnya proses “Rawat” dilakukan untuk menjaga tiga pilar “Ringkas-Rapi-Resik” dapat terlaksana dengan baik. Untuk memastikan bahwa pekerja berkesadaran menjalankan metode 5R proses “Rajin” ⁽²⁾.

Apabila perusahaan tidak menerapkan metode 5R maka akan menimbulkan potensi bahaya risiko terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Risiko Keselamatan Kerja 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. Kesehatan Kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Melalui penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melindungi karyawan dari kecelakaan dan kerugian akibat bekerja serta bahaya sakit sehingga karyawan dapat bekerja dengan selamat ⁽³⁾.

Menurut H.W. Heinrich dalam terjadinya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) penyebab langsung yaitu unsafe action (tindakan tidak aman) dan unsafe condition (kondisi tidak aman). Tindakan tidak aman adalah suatu tindakan yang tidak memenuhi keselamatan sehingga berisiko menyebabkan kecelakaan kerja, Studi yang dilakukan Heinrich tahun 1928 pada 75 ribu kasus kecelakaan industri didapatkan 88% disebabkan oleh tindakan tidak aman, 10% oleh kondisi tidak aman dan 2% tidak dapat dihindarkan seperti bencana alam ⁽⁴⁾. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan

pasti mempunyai risiko terjadi kecelakaan, karena lingkungan pekerjaan tidak pernah terlepas dari faktor individu yaitu pekerja dan kondisi tidak aman dalam lingkungan kerja.

Angka kecelakaan kerja konstruksi di Indonesia masih termasuk buruk. Pada tahun 2015, 2.375 orang meninggal dalam kecelakaan kerja menurut Juan Somavia, Dirjen ILO. Sedangkan menurut BPJS Ketenagakerjaan, kasus kecelakaan kerja di konstruksi yang terjadi pada 2016 (hingga November) tercatat 101.367 kejadian dengan korban meninggal dunia 2.382 orang dan masih tetap sama pada tahun 2017, Sekjen Asosiasi Ahli Keselamatan Kesehatan Kerja Konstruksi Indonesia (A2K4I) Dominggus Manuputty, industri konstruksi termasuk paling rentan kecelakaan, diikuti dengan manufaktur, makanan dan minuman, tidak hanya di negara-negara berkembang, di negara maju sekalipun kecelakaan kerja konstruksi masih memerlukan perhatian serius ⁽⁵⁾.

PT. Adhi Karya bergerak di bidang usaha jasa konstruksi, diantaranya pelaksanaan pembangunan jalan, jembatan, gedung bertingkat, sarana irigasi, jalan kereta api, fasilitas lapangan terbang, pelabuhan, sarana dan prasarana penunjangnya (mekanikal dan elektrik) serta memproduksi dan memasok produk aspal campur (hotmix). Sebagai bagian dari pelaksanaan jasa konstruksi tersebut, PT. Adhi Karya sekarang ini sedang membangun proyek lintas rel terpadu jabodebek atau disingkat LRT adalah sebuah sistem angkutan cepat dengan kereta api ringan. Long span LRT Cawang adalah salah satu long span dalam lingkup pekerjaan di Lintas pelayanan (LP2) di mana long span tersebut berada di atas simpang susun cawang yang terdiri dari jalan arteri dan underpass dari arah selatan menuju utara. Metode yang di gunakan untuk super structure di long span cawang adalah erection segmental precast girder dengan menggunakan structure truss + trolley dan crane sebagai pesawat angkut. Untuk proyek long span LRT Cawang yang meliputi pekerjaan rigger, welder,

fitter, helper, dan operator crane. Proyek ini menerapkan sistem 2 shift untuk waktu kerja shift pagi mulai dari pukul 08.00-05.00 WIB dan untuk shift kerja malam pukul 20.00-05.00 WIB.

Di dalam pelaksanaannya konstruksi proyek long span LRT Cawang oleh PT. Adhi Karya, berupaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja dengan cara pengelolaan perusahaan dan menerapkan program 5R. 5R merupakan serangkaian aktifitas pemilahan, penataan, pembersihan, pemeliharaan dan pembiasaan yang kesemuanya diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. PT Adhi Karya telah mencanangkan program 5R pada proyek long span LRT Cawang pada Tahun 2016 guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan untuk meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan dengan observasi dan wawancara pada pekerja proyek long span LRT Cawang tahun 2019, ditemukan ada 12 pekerja yang tidak menerapkan program 5R pekerja tersebut meletakkan material-material dengan sembarangan di area kerja dan meletakkan alat kerja tidak pada tempatnya yang tentu dapat menimbulkan potensi bahaya resiko yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Dari hasil pengamatan peneliti melihat kejadian seorang pekerja tersandung plat besi dan terjauh yang menyebabkan luka pada bagian lutut dan telapak tangan, dari wawancara ada 6 pekerja yang tidak mengetahui tentang 5R, serta berdasarkan hasil dari observasi ada 6 pekerja yang memiliki sikap tidak baik dengan tidak menerapkan 5R pekerja tersebut meletakkan alat kerja tidak pada tempatnya .

Dan hasil wawancara selanjutnya peneliti mendapatkan informasi bahwa ada 1 pekerja yang pernah terjatuh karena tersandung pipa besi railing karena berantakan dan tidak diletakan pada tempatnya dan ada 1 pekerja yang tersandung kabel yang melintang di tepat area kerja sehingga menyebabkan pekerja mengalami luka lecet dan

tergores pada bagian lutut, siku serta pada telapak tangan. Maka dari itu para pekerja harus peduli terhadap budaya 5R guna terhindar dari bahaya resiko yang menyebabkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan kesimpulan latar belakang di atas pembangunan infrastruktur mengalami peningkatan yang signifikan, maka setiap perusahaan wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja khususnya tentang penerapan metode 5R dan setiap pekerja wajib mengimplementasikannya dalam proses kerja, untuk meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan dalam pekerjaan serta meningkatkan sikap kepedulian pekerja terhadap 5R di area proyek LRT Cawang ini. Oleh karena itu penelitian tertarik untuk mengetahui, **hubungan pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya Tahun 2019.**

1.2 Rumusan masalah

Proses konstruksi proyek long span LRT Cawang Jakarta Timur oleh PT. Adhi Karya dalam pelaksanaannya masih menimbulkan potensi bahaya resiko pada pekerjaan lifting long span LRT. Pada hasil observasi ditemukan pekerja yang meletakkan benda-benda material dengan sembarangan, adapula pekerja yang meletakkan alat kerja tidak pada tempatnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui:

- 1) Bagaimana gambaran usia pekerja pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019?
- 2) Bagaimana gambaran pendidikan pekerja pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019?
- 3) Bagaimana gambaran pengalaman kerja pekerja pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019?

- 4) Bagaimana hubungan antara pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang Tahun 2019?
- 5) Bagaimana hubungan antara sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang Tahun 2019?

1.3 Tujuan penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Mengetahui ada hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.

1.4.1 Tujuan khusus

- 1) Mengetahui gambaran usia pekerja pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.
- 2) Mengetahui gambaran pendidikan pekerja pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.
- 3) Mengetahui gambaran pengalaman kerja pekerja pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.
- 4) Mengetahui hubungan pengetahuan pekerja dengan penerapan program 5R pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.
- 5) Mengetahui hubungan sikap pekerja dengan penerapan program 5R pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Perusahaan

Manfaat bagi pihak PT. Adhi Karya adalah mengetahui gambaran tentang pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R khususnya di proyek long span LRT Cawang, bahwa pentingnya semua element menerapkan program 5R dan agar pihak manajemen dapat memberi

motivasi bekerja aman dan selamat guna terhindar dari bahaya dan risiko yang ada ditempat kerja. Serta pihak manajemen dapat membuat program-program dan kebijakan.

1.4.2 Manfaat bagi Institusi

- 1) Universitas binawan mendapatkan tambahan referensi mengenai pengetahuan dengan penerapan program 5R.
- 2) Menambah acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.3 Manfaat bagi penelitian

- 1) Mendapatkan tambahan pengetahuan baru seputaran tema yang sedang diteliti yaitu hubungan perilaku pekerja dengan penerapan 5R di tempat kerja.
- 2) Menambah wawasan mengenai teori-teori 5R.
- 3) Membentuk kesadaran akan pentingnya 5R.
- 4) Menambah pengalaman secara langsung melalui praktek lapangan.
- 5) Mampu memahami dan menganalisa potensi bahaya dan risiko yang ada ditempat kerja maupun di lingkungan masyarakat.

1.4.4 Manfaat bagi Pekerja

Dengan dilakukannya penelitian ini pekerja diharapkan mampu mengetahui 5R serta mampu mengaplikasikannya dalam melaksanakan pekerjaan yang akan meningkatkan produktifitas, dan meningkatkan pemahaman pekerja akan pentingnya perilaku penerapan 5R dalam upaya menciptakan area kerja yang aman dan nyaman agar terhindar dari potensi bahaya risiko di lingkungan kerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang

PT. Adhi karya, materi penelitian ini mencakup bidang Keselamatan dan kesehatan kerja. Pada penelitian ini berfokus pada pengetahuan dan sikap tentang 5R oleh pekerja sehingga berdampak pada perilaku penerapan 5R, tempat penelitian ini berlokasi di proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional yang hanya mencari hubungan antara dua variabel pada waktu bersamaan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Febuari sampai bulan April Tahun 2019.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengetahuan

2.1.1. Pengertian pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu pengindraan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata ⁽⁶⁾.

Menurut Notoatmodjo (2012), pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2011), pengetahuan adalah sesuatu yang diketahui berkaitan dengan proses pembelajaran. Proses belajar ini dipengaruhi berbagai faktor dari dalam, seperti motivasi dan faktor luar berupa sarana informasi yang tersedia, serta keadaan sosial budaya.

2.1.2. Proses terjadinya pengetahuan

Pengetahuan mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru didalam diri orang tersebut terjadi proses sebagai berikut:

- 1) Kesadaran (*Awareness*), dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulasi (obyek).
- 2) Merasa (*Interest*), tertarik terhadap stimulasi atau obyek tersebut disini sikap obyek mulai timbul.
- 3) Menimbang-nimbang (*Evaluation*), terhadap baik dan tidaknya stimulasi tersebut bagi dirinya, hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
- 4) Mencoba (*Trial*), dimana subyek mulai mencoba melakukan

sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendaki.

- 5) *Adaption*, dimana subyek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikap terhadap stimulasi.

2.1.3. Tingkat pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2012) pengetahuan yang dicakup dalam domain kognitif mempunyai 6 tingkatan yaitu:

- 1) Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, pada tingkatan ini *recall* (mengingat kembali) terhadap sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsang yang diterima. Oleh sebab itu tingkatan ini adalah yang paling rendah.

- 2) Memahami (*Comprehention*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar tentang objek yang dilakukan dengan menjelaskan, menyebutkan contoh dan lain-lain.

- 3) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam kontak atau situasi yang lain.

- 4) Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan untuk menjabarkan suatu materi atau objek ke dalam komponen-komponen tetapi masih didalam suatu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitan satu sama lain.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis menunjukkan pada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis ini suatu kemampuan untuk menyusun, dapat merencanakan, meringkas, menyesuaikan terhadap suatu teori atau rumusan yang telah ada.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek penilaian-penilaian itu berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

Dari teori tingkat pengetahuan diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan memiliki 6 tingkatan pengetahuan dimana tingkat pengetahuan tersebut diantaranya tingkat pertama tahu setelah mendapatkan pengetahuan, tingkat kedua memahami pengetahuan yang didapatkan, tingkat ketiga dapat mengaplikasikan pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari, tingkat keempat mampu menjabarkan suatu materi atau menganalisis, tingkat kelima dapat mensintesis atau menunjukan kemampuan untuk meringkas suatu materi, dan tingkat pengetahuan yang keenam seseorang mempunyai kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi ⁽⁶⁾.

2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan, sebagai berikut:

2.1.4.1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan diluar sekolah (baik formal maupun nonformal), berlangsung seumur hidup. Pendidikan adalah sebuah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang semakin mudah orang tersebut menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi, maka seseorang akan semakin cenderung untuk mendapatkan informasi, baik dari orang lain maupun dari media massa. Semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat mengenai kesehatan. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh di pendidikan formal, akan tetapi juga dapat diperoleh pada pendidikan nonformal. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek juga mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek inilah akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap objek tertentu. Semakin banyak aspek positif dari objek yang diketahui, maka akan menumbuhkan sikap makin positif terhadap objek tersebut.

2.1.4.2. Informasi/media masa

Informasi adalah adalah suatu yang dapat diketahui, namun ada pula yang menekankan informasi sebagai transfer pengetahuan. Selain itu, informasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memanipulasi, mengumumkan,



menganalisis dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu (Undang-Undang Teknologi Informasi). Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun nonformal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (*immediate impact*) sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan. Berkembangnya teknologi akan menyediakan bermacam-macam media massa yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sehingga sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang. Penyampaian informasi sebagai tugas pokoknya, media massa juga membawa pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya pengetahuan terhadap hal tersebut.

2.1.4.3. Pekerjaan

Seseorang yang bekerja di sektor formal memiliki akses yang lebih baik, terhadap berbagai informasi, termasuk kesehatan.

2.1.4.4. Sosial, budaya dan ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang biasa dilakukan orang-orang tidak melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau buruk. Dengan demikian, seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan tersedianya suatu fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu sehingga status sosial ekonomi ini akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

2.1.4.5. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan kedalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak, yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh setiap individu.

2.1.4.6. Pengalaman

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan profesional, serta dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan menalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerja.

2.1.4.7. Usia

Usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia madya, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial, serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua. Kemampuan intelektual, pemecahan masalah, dan kemampuan verbal dilaporkan hampir tidak ada penurunan pada usia ini. Dua sikap tradisional mengenai

jalannya perkembangan selama hidup adalah sebagai berikut:

- 1) Semakin tua semakin bijaksana, semakin banyak informasi yang dijumpai semakin banyak hal yang dikerjakan sehingga menambah pengetahuan.
- 2) Tidak dapat mengajarkan kepandaian baru kepada orang yang sudah tua karena telah mengalami kemunduran baik fisik maupun mental. Dapat diperkirakan IQ akan menurun sejalan dengan bertambahnya usia, khususnya pada beberapa kemampuan yang lain, seperti kosa kata dan pengetahuan umum. Beberapa teori berpendapat ternyata IQ seseorang akan menurun cukup cepat sejalan dengan bertambahnya usia ⁽⁶⁾.

2.2. Sikap

2.2.1. Pengertian sikap

Sikap merupakan respon yang tidak teramati secara langsung yang masih tertutup dari seseorang terhadap objek. Sebagian besar ahli dan peneliti setuju bahwa sikap adalah kesiapan merespon yang sifatnya positif atau negatif terhadap obyek atau situasi secara konsisten. Individu akan memiliki sikap yang negatif ketika individu tersebut tidak merasa senang dan menerima stimulus yang ada. Notoatmodjo (2003) menjelaskan bahwa sikap pada individu terdiri dari empat tingkatan yaitu menerima, merespon, menghargai, dan bertanggungjawab ⁽⁷⁾.

2.2.2. Tingkat sikap

- 1) Menerima (*receiving*) Menerima diartikan bahwa orang (subjek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikaan (objek).

- 2) Merespons (*responding*) Memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi dari sikap.
- 3) Menghargai (*valuing*) Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat ketiga.
- 4) Bertanggung jawab (*responsible*) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko merupakan sikap yang paling tinggi ⁽⁶⁾.

2.2.3. Komponen sikap

Menurut Alport dalam (Notoatmodjo 2012) sikap terdiri dari tiga komponen, yaitu:



- 1) Kepercayaan, ide, dan konsep terhadap objek.
- 2) Kehidupan emosional atau evaluasi orang terhadap objek.
- 3) Kecenderungan untuk bertindak (*tend to behave*).

2.2.4. Fungsi Sikap

- 1) Utilitarian function: sikap memungkinkan seseorang untuk memperoleh atau memaksimalkan ganjaran atau persetujuan dan meminimalkan hukuman. Dengan kata lain sikap dapat berfungsi sebagai penyesuai sosial.
- 2) Knowledge function: sikap membantu dalam memahami lingkungan dengan melengkapi ringkasan evaluasi tentang objek dan kelompok objek atau segala sesuatu yang dijumpai.
- 3) Value-expressif function: sikap mengkomunikasikan nilai dan identitas yang dimiliki seseorang terhadap orang lain.

- 4) Ego defensive function: sikap melindungi diri, menutupi kesalahan, agresi dan sebagainya dalam mempertahankan diri ⁽⁸⁾.

2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap

- 1) Pengalaman pribadi

Apa yang telah dan dialami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan terhadap stimulus sosial.

- 2) Pengaruh orang lain yang dianggap penting.

Orang lain di sekitar merupakan salah satu diantara komponen yang ikut mempengaruhi sikap.

- 3) Pengaruh kebudayaan

Dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap.

- 4) Media massa

Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut, media massa sebagai sarana komunikasi mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan.

- 5) Lembaga pendidikan dan agama

Lembaga pendidikan serta agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam individu.



BINAWAN

2.3. Perilaku

2.3.1. Pengertian perilaku

Perilaku dari pandangan biologis merupakan suatu kegiatan atau aktivitas dari organisme yang bersangkutan. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku manusia pada dasarnya adalah suatu aktivitas dari manusia itu sendiri. Kemudian jika dibuat dalam kerangka analisis, perilaku adalah apa yang dikerjakan oleh organisme tersebut, baik yang diamati secara langsung maupun secara tidak langsung. Perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor genetik (keturunan) dan faktor lingkungan⁽⁷⁾. Pengertian lain menyebutkan, perilaku sendiri merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respon ini dapat bersifat aktif yakni berupa tindakan maupun bersifat pasif, seperti: berpikir, berpendapat, dan bersikap⁽⁹⁾.

2.3.2. Bentuk perilaku

Jika dilihat dari bentuk respon terhadap stimulus yang dikemukakan oleh Skinner dalam Notoatmodjo (2010), maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perilaku tertutup/terselubung (*covert behavior*)

Respon seseorang terhadap stimulus masih dalam bentuk terselubung atau tertutup. Respon dan reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan atau kesadaran dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut dan belum dapat diamati dengan jelas oleh orang lain

b. Perilaku terbuka/nyata tampak (*overt behavior*)

Respon terhadap stimulus telah diaplikasikan dalam tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktek yang dapat mudah diamati dan dilihat oleh orang lain ⁽¹⁰⁾.

2.3.3. Proses terbentuknya perilaku

Perilaku atau aktifitas individu tidak timbul dengan sendirinya, melainkan stimulus yang diterima dari individu yang bersangkutan. Stimulus ini dihasilkan dari faktor dari luar (stimulus eksternal) maupun diri sendiri (stimulus internal). Terdapat berbagai pandangan mengenai stimulus dan respons mengenai perilaku.

Pandangan behavioristis mengatakan bahwa perilaku sebagai respons terhadap stimulus yang ditentukan oleh keadaan stimulusnya dan individu seakan-akan tidak mempunyai kemampuan untuk menentukan perilakunya, hubungan tersebut bersifat mekanistik. Pandangan lain mengatakan bahwa perilaku individu merupakan respons dari stimulus, namun individu memiliki kemampuan untuk menentukan perilaku yang akan diambilnya. Hubungan stimulus dan respons menurut pandangan behavioris ini tidak berlangsung secara otomatis ⁽¹¹⁾

2.3.4. Determinan perilaku

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, faktor dalam diri (faktor individu), faktor lingkungan, dan faktor yang menyebabkan interaksi antara faktor dalam diri dan faktor yang ada di luar diri yang ada di lingkungan ⁽¹²⁾. Menurut Geller (2001) terciptanya perilaku aman dipengaruhi oleh tiga determinan utama yang disebut *The Safety Triad*, yaitu:

- 1) Faktor lingkungan, meliputi: peralatan, perlengkapan, penempatan fisik, prosedur, standar, dan temperatur.
- 2) Faktor manusia, meliputi: sikap, pengetahuan, keyakinan, dan kepribadian.
- 3) Faktor perilaku, meliputi: praktik kerja yang aman dan praktik di tempat kerja yang berisiko.

2.3.5. Faktor penentu perilaku

Menurut Lawrence Green dalam Notoatmodjo (2012), terdapat 3 faktor yang memberikan kontribusi terhadap perilaku, yaitu faktor predisposisi, faktor *pemungkin (enabling factors)*, dan faktor *penguat (reinforcing factors)*.

- a. Faktor- faktor predisposisi (*predisposing factors*), yang terwujud dalam pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai-nilai, dan sebagainya.
- b. Faktor- faktor pemungkin (*enabling factors*), yang terwujud dalam lingkungan fisik, tersedia atau tidak tersedianya fasilitas atau sarana kesehatan.
- c. Faktor- faktor pendorong atau penguat (*reinforcing factors*) yang terwujud dalam sikap dan perilaku petugas kesehatan atau petugas lain, yang merupakan kelompok referensi dari perilaku masyarakat ⁽⁶⁾.

2.3.6. Faktor faktor penentu perilaku 5R

2.3.6.1. Faktor predisposisi

- 1) Pengetahuan

pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu⁽⁶⁾.

2) Sikap

sikap adalah kesiapan merespon yang sifatnya positif atau negatif terhadap obyek atau situasi secara konsisten. Individu akan memiliki sikap yang negatif ketika individu tersebut tidak merasa senang dan menerima stimulus yang ada ⁽⁷⁾.

2.3.6.2. Faktor pemungkin

1) Ketersediaan fasilitas

Ketersediaan fasilitas salah satu faktor yang dapat menimbulkan terbentuknya perubahan perilaku seseorang dalam bentuk lingkungan fisik, dengan tersedianya sarana dan prasarana untuk berperilaku.

2) Kemampuan sumber daya

Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009). Kemampuan keseluruhan individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik ⁽¹³⁾.

2.3.6.3. Faktor penguat

1) *Reward and Punishment*

Reward adalah faktor penguat (*reinforcement*) terhadap perilaku seseorang. *Reward* dapat menjadi suatu sebab untuk memperkuat perilaku seseorang. Artinya adalah suatu perilaku seseorang yang dianggap sesuai atau berperilaku baik atau benar kemudian diikuti dengan faktor penguat, akan dapat meningkatkan perilaku tersebut terulang kembali oleh seseorang. *Punishment* adalah suatu proses

yang akan memperlemah atau menekan perilaku seseorang ⁽¹⁴⁾.

2) Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan manajemen untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan harapan rencana yang telah ditentukan sebelumnya ⁽¹⁵⁾.

3) Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang lebih menekankan praktik dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu ⁽¹⁶⁾.

2.4. 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin)

2.4.1. Definisi 5R

5R merupakan kependekan dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. 5R adalah salah satu metode yang dapat meningkatkan kebiasaan positif para pekerja dengan cara membangun dan memelihara sebuah lingkungan yang bermutu di dalam sebuah organisasi agar dapat memajukan organisasi tempat kerja, menjamin kesesuaiannya dengan standar yang ada, dan berujung pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan keselamatan kerja ⁽¹⁴⁾.

Sedangkan menurut (Osada, 2014) yang dialih bahasakan oleh Mariani Ganda Miharja, mengemukakan definisi 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) sebagai berikut: 5S suatu bentuk gerakan yang berasal dari kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan di tempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan

untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2.4.2. Konsep 5R

Salah satu dari empat bidang sasaran dari pelaksanaan 5R adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan lingkungan kerja menjadi tempat pekerja melakukan pekerjaan serta berinteraksi dengan alat dan bahan yang dapat menimbulkan bahaya. Bahaya pada lingkungan kerja dapat diminimalisir dengan penataan lingkungan kerja secara teratur dan tertata serta memudahkan para pekerja. Penerapan 5R menjadi hal yang dapat dilakukan untuk mengorganisir lingkungan kerja dengan baik, sehingga mendukung terlaksananya keselamatan pada pekerja.

Konsep 5R merupakan serangkaian aktifitas di tempat kerja yang berupa aktifitas pemilahan, penataan, pembersihan, pemeliharaan terhadap kondisi kerja yang mantap, dan aktifitas pembiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Program ini mampu meningkatkan mutu dan produktifitas perusahaan. Karena bekerja pada tempat yang terorganisir dengan baik, nyaman, aman dan sehat.

5R merupakan budaya tentang bagaimana seorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata rapih, bersih, tertib maka kemudahan bekerja perorang dapat di ciptakan. Dengan kemudahan bekerja ini, 4 bidang sasaran pokok industri dapat lebih mudah dipenuhi. 4 bidang sasaran tersebut meliputi:

- 1) Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja berhubungan dengan penggunaan sumber daya yang sehemat mungkin dalam menghasilkan barang dan jasa. Orang sering mengartikan penghematan sumber daya secara sempit penghematan benda fisik saja. Dalam kenyataannya, sumber daya waktu lebih penting sering dilupakan. Sumber daya waktu merupakan sumber daya yang tidak bisa disimpan atau dipindahkan. Jadi waktu kerja harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan pemborosannya dihapuskan. industri tidak akan berhasil tanpa pengelolaan waktu.

2) Produktifitas Kerja

Produktifitas mengandung pengertian meningkatkan nilai tambah pada hasil kerja. Karyawan yang produktif adalah karyawan yang dapat menghasilkan nilai tambah sebesar mungkin dari masukan yang memadai.

3) Mutu Kerja

Mutu berkaitan dengan kesesuaian hasil kerja terhadap kebutuhan. Ketidak sesuaian terhadap kebutuhan atau persyaratan merupakan cacat produksi yang diperbaiki. Untuk perbaikan diperlukan tambahan waktu, usaha maupun material dan komponen. Disamping itu, kesempurnaan hasil kerja tidak dapat dijamin bila dicapai melalui pekerjaan ulang atau reparasi. Mutu hasil kerja harus dapat dijamin sedini mungkin ditempat kerja agar kerja reparasi dapat di hapuskan.

4) Keselamatan Kerja

Kecelakaan kerja sangatlah menakutkan bagi karyawan. Bila ia mengalami kecelakaan ditempat kerja, bagaimana nasibnya, keluarganya. Perusahaan juga mengalami kerugian, barang yang rusak atau mesin yang terhenti, waktu hilang dan peralatan

yang rusak dan sebagainya. Moral semangat kerja dan ketenangan kerja karyawan terganggu. Keselamatan kerja, berkaitan dengan proses melakukan secara aman dan selamat. Melalui penerapannya, 5R ikut berperan dalam meningkatkan keamanan dalam bekerja ⁽¹⁸⁾.

2.4.3. Arti dan penerapan 5R

5R atau 5S yang dikembangkan di Jepang belakangan ini telah diadaptasi oleh berbagai negara maju guna melakukan revitalisasi industri mereka. Di Inggris dan Amerika 5R atau 5S biasa disebut sebagai 5C (*Clear-out, Configure, Clean, Conform, Custom*) Sedangkan kita di Indonesia mengenalnya dengan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin) atau 5S juga dapat di terjemahkan sebagai kegiatan pemilahan, penataan, pembersihan, pemantapan, pembiasaan ⁽¹⁸⁾.

2.4.3.1. Ringkas = Pemilahan = Seiri

Seiri atau Ringkas dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengidentifikasi dan menyingkirkan benda yang tidak diperlukan di tempat kerja. Perlunya untuk tidak hanya mengerjakan segala sesuatu, tetapi juga harus memilah mana yang perlu dikerjakan dan mana yang tidak. Tempat kerja harus bebas dari semua benda yang tidak diperlukan dalam bekerja. Suatu motto yang harus dipegang dalam kegiatan *seiri*: “singkirkan barang-barang yang tidak diperlukan dari tempat kerja”.

Dalam menjalankan kegiatan *seiri* atau ringkas ini ada 4 langkah yang perlu diperhatikan:

Langkah 1: penjelasan guna penyeragaman pengertian.

Langkah 2: kegiatan *seiri* atau ringkas itu sendiri.

Langkah 3: pemeriksaan tempat kerja secara berkala.

Langkah 4: pelembagaan kegiatan *seiri* atau ringkas dengan sistem piket.

Kebijakan dalam pemilahan/ ringkas:

- a. Menghilangkan rintangan agar pekerjaan menjadi lebih mudah.
- b. Menghilangkan kebutuhan untuk memelihara barang yang tidak diperlukan.
- c. Menciptakan kondisi kerja dimana tidak terdapat gangguan dari hal-hal yang tidak berguna.
- d. Mencegah terjadinya penumpukan barang yang tidak penting ⁽¹⁸⁾

2.4.3.2. **Rapih = penataan = seiton**



Merupakan kegiatan untuk menempatkan setiap barang yang diperlukan agar memudahkan pencarian dan penyimpanan. Setelah membuang barang yang tidak diperlukan, masalah berikutnya adalah mengambil keputusan berapa banyak yang akan disimpan dan dimana menyimpannya. Ini dinamakan penataan, penataan berarti menyimpan barang dengan memperhatikan efisiensi, mutu dan keamanan serta mengoptimalkan cara penyimpanannya, seperti penataan susunan letak mobil di tempat parkir, dengan penentuan letak jalan masuk dan keluarnya. Suatu motto yang harus dipegang dalam kegiatan *seiton*: "Setiap barang yang ada di tempat kerja mempunyai tempat yang pasti".

Berikut adalah langkah-langkah dalam kegiatan *seiton* atau rapih:

Langkah 1: perlunya pengelompokan barang di tempat kerja.

Langkah 2: membuat tempat penyimpanan.

Langkah 3: membuat garis pembatas untuk penempatan barang.

Langkah 4: menamai semua barang.

Langkah 5: membuat denah lokasi penyimpanan barang.

Kebijakan Analisis jarak dan waktu:

Sangat diperlukan dalam kegiatan penataan. Tujuan utama kegiatan ini adalah bahwa setelah menjalankan langkah pertama dalam 5R yaitu pemilahan kemudian dimana dan bagaimana kita menyimpan barang yang telah kita pilah tadi. Posisi dan cara menyimpan sangat penting karena hal tersebut bersangkutan dengan masalah efisiensi. Perlu melakukan analisis yang kemudian dilakukan perbaikan baik secara tata letak maupun dibuat standarisasi waktu pengambilan dan penyimpanan kembali. Sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap alur proses kerja, seperti mengurangi pemborosan waktu, gerak dan tenaga (18).

2.4.3.3. Resik = pembersihan = Seiso

Kegiatan pembersihan tempat kerja secara seksama agar selalu dalam keadaan baik. Membersihkan berarti lebih dari sekedar membuat barang bersih. Hal ini lebih merupakan sebuah filsafah dan komitmen bertanggung jawab atas segala aspek barang yang kita gunakan dan untuk memastikan semua barang selalu berada dalam kondisi prima. Jangan pernah berfikir bahwa pembersihan

adalah sekedar membersihkan dan pekerjaan tersebut melelahkan. Sebaliknya, kita harus memandangnya sebagai suatu bentuk pemeriksaan.

Berikut adalah langkah-langkah dalam kegiatan seiso atau resik:

Langkah 1: perlunya melengkapi sarana kebersihan di tempat kerja.

Langkah 2: pemberian tempat kerja.

Langkah 3: peremajaan tempat kerja.

Langkah 4: pelestarian kegiatan pembersihan.

Aktifitas 3 menit untuk semua orang:

Dengan aktifitas ini, dalam waktu yang sangat singkat setiap orang terlibat dalam 5S atau 5R, hanya 3 menit sehari. Harus dipastikan bahwa setiap orang ikut ambil bagian. Hal ini sangat sulit dilakukan, melibatkan orang yang tidak memiliki gairah kerja. Kegiatan ini dapat dilakukan pada saat sebelum mulainya jam kerja ataupun setelah jam kerja usai. Tidak ada masalah tapi yang pasti semua karyawan dari tingkatan yang paling bawah hingga pemilik perusahaan bila perlu melakukan kegiatan pembersihan selama 3 menit pada daerah wewenang masing-masing (Osada, 2014).

2.4.3.4. *Rawat = pemantapan = Seiketsu*

Merupakan kondisi dimana tetap mempertahankan segala sesuatunya dalam keadaan baik. Pemantapan dianggap sebagai pengulangan pemilahan, penataan dan pembersihan serta sebagai kesadaran dan aktifitas tetap untuk memastikan bahwa keadaan 5S atau 5R dipelihara.

Ini berarti melaksanakan aktifitas 5S atau 5R dengan teratur sehingga keadaan tidak normal tampak, dan melatih keterampilan untuk menciptakan dan memelihara control visual. Melalui berbagai macam standarisasi kita berusaha untuk terus memantapkan 5S dan 5R. Bila inti dari pemilahan adalah manajemen stratifikasi, maka inti dari pemantapan adalah manajemen visual.

Manajemen visual:

Dalam pekerjaan sehari-hari, kita mempergunakan pikiran untuk mengingat sesuatu, dan kelima panca indera untuk melaksanakan pekerjaan terbaik kita. Indera visual atau penglihatan adalah yang terpenting. Telah diperkirakan bahwa 60% aktifitas manusia berawal dari penglihatan. Kita tentu juga belajar dari indera pendengaran dan indera perasa kita, itulah sebabnya mengapa manajemen visual kadang-kadang disebut sebagai kesadaran visual. Yaitu dimana indera visual manusia dimaksimalkan untuk kepentingan 5S dan 5R.

Rambu-rambu lalu lintas adalah salah satu bentuk konkrit dari manajemen visual yang ada di sekitar kita, begitu juga dengan table dan grafik dalam hal penyajian data, dengan tabel dan grafik data akan tertampil lebih menarik dan lebih mudah dipahami. Manusia memiliki kecenderungan lebih senang dan lebih cepat memahami sesuatu dengan melihat dari pada membaca ataupun mendengar.

Alat bantu control visual yang dibutuhkan ada beberapa jenis dibedakan berdasarkan fungsi penyampaian informasinya:

- a. Untuk mencegah orang melakukan kesalahan.
- b. Waspada terhadap bahaya.
- c. Posisi dimana barang harus diletakan.
- d. Penandaan peralatan.
- e. Peringatan untuk berhati-hati atau cara operasi.
- f. Cara pemeliharaan preventif terhadap suatu jenis barang.
- g. Instruksi-instruksi tertentu.

Hal-hal apa saja yang diperlukan dalam membuat alat bantu visual:

- a. Mudah dilihat dari jarak jauh.
- b. Ditempatkan pada barang yang bersangkutan.
- c. Diperlukan keterlibatan dari beberapa pihak agar tidak ada kekeliruan dari alat bantu tersebut dalam penyampaian informasinya.
- d. Mudah dimengerti oleh semua orang.
- e. Bila terjadi kesalahan orang langsung mengetahui langkah koreksi apa yang harus diambil.

Alat bantu tersebut hendaknya memberi pengaruh positif terhadap keteraturan tempat kerja (Osada, 2014).

2.4.3.5. Rajin = pembiasaan = shitsuke

Yaitu kondisi dimana yang sebelumnya dijalankan dan dijadikan budaya. Pembiasaan adalah bila kita melakukan pekerjaan secara berulang-ulang sehingga secara alami kita dapat melakukannya dengan baik. 5S dan 5R tidak akan berhasil tanpa pembiasaan. Jika kita ingin melakukan pekerjaan secara efisien dan tanpa kesalahan, kita harus melakukannya setiap hari. Kita harus memperhatikan hal-hal kecil. Harus bekerja keras dengan sabar, dengan mengembangkan kebiasaan baik. Kita harus memiliki

tempat kerja yang teratur dimana setiap orang mengetahui apa yang diharapkan dan segera melaksanakannya. Kita bisa karena terbiasa, terbiasa karena terpaksa, terpaksa karena cinta.

Berikut adalah langkah-langkah dalam kegiatan *shitsuke* atau kegiatan rajin:

Langkah 1: penetapan target bersama.

Langkah 2: teladan atasan perlu dikembangkan.

Langkah 3: Membina hubungan antar karyawan,

Langkah 4: memperbanyak kesempatan untuk dapat belajar bagi karyawan.

Pameran foto 5R:

Pada saat awal ketika akan menerapkan 5R perusahaan sebaiknya mengambil foto bagian-bagian tertentu dari tempat kerja. Dan setelah mulai menerapkan 5R maka kita kembali mengambil foto bagian-bagian tempat kerja yang sudah difoto sebelumnya. Maka dengan membandingkan kedua foto tersebut akan dilihat secara jelas perbedaan yang telah dihasilkan oleh 5R. Beberapa hal yang perlu diperhatikan:

- a. Pada saat pengambilan foto setelah penerapan 5R, penting untuk mengambil foto dari posisi dan sudut yang sama seperti pengambil foto sebelum penerapan 5R.
- b. Berikan komentar pada tiap foto.
- c. Gunakan lokasi pameran yang sering dilalui oleh para karyawan.

Kampanye ketaatan:

Kampanye ketaatan ini pada dasarnya bertujuan untuk membudayakan aktifitas 5R agar lebih mengakar. Kegiatan pembiasaan ini bisa dilakukan melalui berbagai jenis permainan bisa dengan menerapkan sistem “*reward and punishment*”. Sebagai contoh misalnya perusahaan pada waktu-waktu tertentu kompetisi antar tiap divisi dengan tema “garbage gathering”, dimana setiap divisi untuk mengumpulkan sampah sebanyak-banyaknya. Divisi yang berhasil mengumpulkan sampah terbanyak keluar sebagai pemenang dan berhak atas hadiah tertentu, sedangkan untuk divisi yang mengumpulkan sampah yang paling sedikit akan mendapatkan hukuman (Osada, 2014).

2.4.4. Keunggulan yang dihasilkan 5R

Bila anda menerapkan 5R, anda dapat meakukan apa saja. Walaupun 5R paling efektif dalam penyempurnaan manajemen setiap perusahaan, ada sejumlah aktifitas lain yang menganjurkan untuk membentuk tim kerja sama yang lebih baik dan penyempurnaan kondisi kerja. Bila anda dapat menerapkan 5R, kita juga dapat melengkapinya dengan sistem lain tanpa menemui masalah dan tetap memperoleh hasil yang baik. Ini karena 5R, hanya diperlukan sedikit staff manajer yang tangguh, sebaliknya 5R justru tergantung pada setiap karyawan untuk melaksanakanya dan untuk meningkatkan diri. 5R tidak akan berhasil kecuali setiap orang ikut terlibat dan mencurahkan perhatian untuk 5R itu.

5R adalah prinsip yang paling mudah dipahami. Prinsip ini memungkinkan untuk memperoleh partisipasi secara total. Tidak akan berhasil bila 5R tidak di terapkan, sebaliknya keuntungan yang diperoleh bila menerapkan 5R akan terlihat sangat jelas. Sesungguhnya 5R sebuah *prototype* program partisipasi secara total. Dapat dikatakan 5R merupakan

barometer yang menunjukkan bagaimana suatu perusahaan dikelola dan merupakan suatu tolak ukur bagaimana partisipasi para pekerja, apakah sudah baik atau masih banyak kekurangan ⁽¹⁸⁾.

2.4.5. Penerapan 5R

Harus diingat bahwa 5R sebenarnya adalah cara untuk mencapai tujuan tertentu dan harus di terapkan dengan memperhatikan beberapa sasaran seperti:

1) Keamanan dan 5R

Pemilahan dan penataan menjadi ciri khas pada poster-poster dan disurat kabar bahkan di perusahaan-perusahaan kecil. Karena pemilahan dan penataan sangat berperan besar di dalam masalah keamanan.

2) Tempat kerja yang rapih

Tempat kerja yang menerapkan 5R dengan teliti tidak perlu terus-menerus membicarakan keamanan, dan kecelakaan yang dialaminya akan lebih sedikit ketimbang pabrik yang hanya mengutamakan peralatan dan prosedur yang sedemikian aman sehingga tidak mungkin gagal.

3) Efisiensi

Para ahli diberbagai bidang, mereka menggunakan peralatan yang baik dan mereka memeliharanya. Mereka tahu bahwa waktu yang dipergunakan untuk memelihara peralatan tidak terbuang percuma, bahkan hal itu menghemat lebih banyak waktu.



U N I V E R S I T A S
B I N A W A N

4) Mutu

Elektronika dan mesin-mesin modern memerlukan tingkat presisi dan kebersihan yang sangat tinggi, untuk menghasilkan *output* yang baik. Berbagai gangguan yang kecil dapat berakibat terhadap penurunan mutu dari *output* yang di hasilkan.

5) Kemacetan

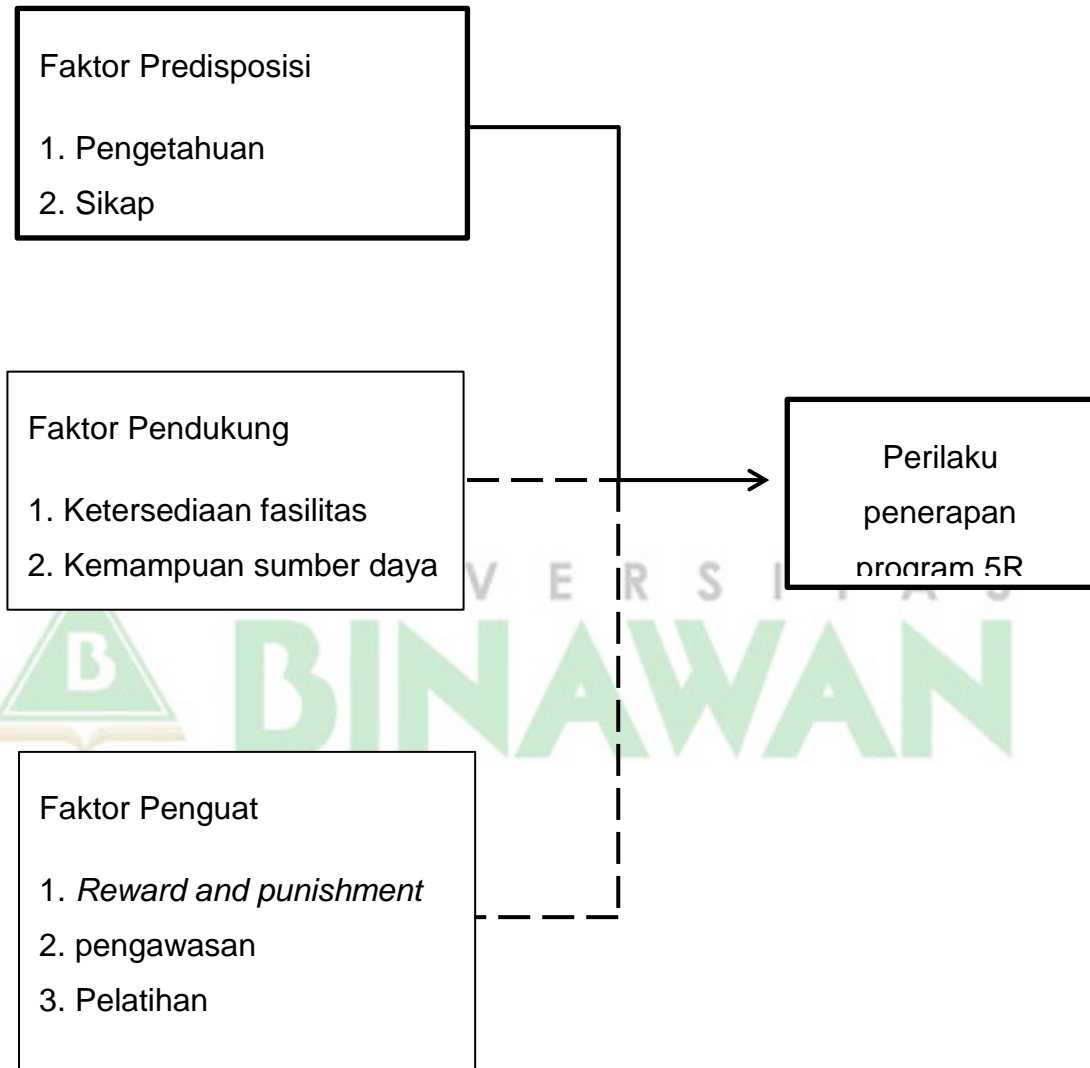
Pabrik yang tidak menerapkan 5R akan menghadapi berbagai masalah kemacetan mulai dari mesin yang disebabkan kotoran yang mengendap ataupun kemacetan terhadap karyawan, harus kita sadari ingatan seseorang bisa saja salah, maka daripada itu diperlukan beberapa petunjuk yang melengkapi keterbatasan seorang manusia dalam menjalankan tugasnya (Osada, 2014).

2.4.6. Tahap tahap penerapan 5R

Untuk dapat mewujudkan keinginan perusahaan dalam peningkatan produktifitas melalui metode 5R ini, mempunyai tahapanyang jelas yaitu:

- a. Tahap ringkas, memilih sesuai dengan urutan atau membedakan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan.
- b. Tahap rapih, menyimpan barang di tempat yang tepat sehingga memudahkan dalam proses pencarian.
- c. Tahap resik, membersihkan barang-barang yeang telah dipergunakan sehingga benjadi bersih.
- d. Tahap rawat, pada tahap ini terus menerus dan secara berulang-ulang dilakukan.
- e. Tahap rajin, tahap ini merupakan pelatihan dan kemampuan melakukan apa yang ingin dilakukan ⁽¹⁸⁾.

2.5. Kerangka teori



————— Variabel yang diteliti

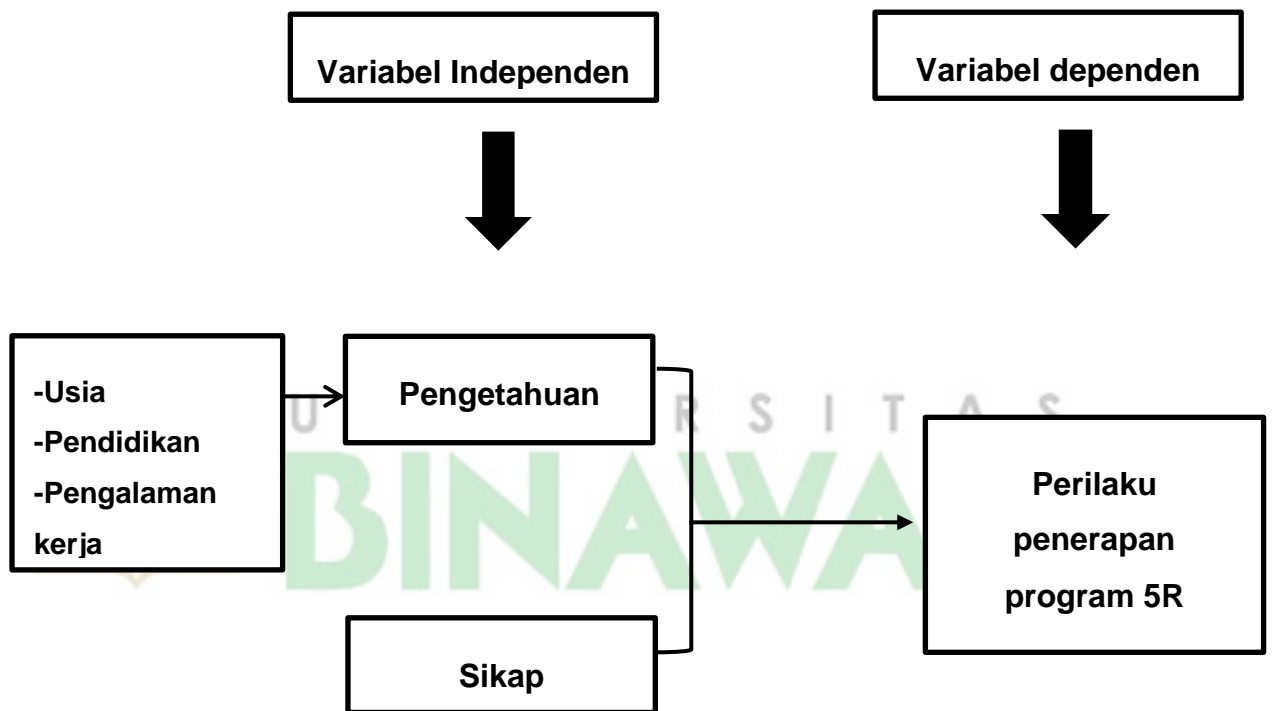
- - - - - Variabel yang tidak diteliti

Sumber: Lawrence green dalam Notoatmodjo (2012)

Gambar 2.1 Kerangka teori

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka konsep

Keterangan:

Variable independen atau varibebel bebas dalam penelitian ini adalah pengetahuan dan sikap pada pekerja proyek long span LRT Cawang Pt Adhi Karya , dan untuk variable dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah perilaku penerapan program 5R , sedangkan untuk karakteristik responden berupa usia, tingkat

pendidikan, dan pengalaman kerja hanya dilakukan uji analisis univariat saja untuk mengetahui jumlah frekuensi responden.

3.2. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Secara umum hipotesis nol diungkapkan sebagai tidak terdapatnya hubungan (signifikan) antara dua variabel. Hipotesis alternative (H_a) menyatakan ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini hipotesa yang dirancang peneliti adalah:

1. H_a : Ada hubungan pengetahuan pekerja dengan penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Tahun 2019.

H_0 : Tidak ada hubungan pengetahuan pekerja dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT cawang PT. Adhi karya Tahun 2019.

2. H_a : Ada hubungan sikap pekerja dengan penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Tahun 2019.

H_0 : Tidak ada hubungan sikap pekerja dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT cawang PT. Adhi karya Tahun 2019.

3.3. Jenis dan Rancang penelitian

Desain penelitian yang digunakan untuk penelitian adalah Kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, yaitu mengumpulkan data pengetahuan dan sikap dengan perilaku

penerapan 5R dengan kuesioner serta sekaligus pada waktu yang telah ditentukan mencari hubungan pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT cawang PT. Adhi karya Tahun 2019.

3.4. Populasi dan Sampel penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja proyek LRT Cawang Jakarta Timur. Dalam penelitian ini keseluruhan jumlah populasi adalah 42 orang pada pekerja proyek LRT cawang Jakarta Timur PT Adhi karya.

3.4.2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu total dari seluruh populasi, sebanyak 42 orang dari jumlah keseluruhan pekerja proyek LRT Cawang.

3.5. Definisi Oprasional

Tabel 3.1. Definisi oprasional karakteristik

Karakteristik	Definisi Oprasional	Metode pengukuran	Hasil ukur	Skala
Usia	Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja responden dalam bekerja	Kuesioner	1. Dewasa awal (usia 26-35 tahun) 2. Dewasa akhir (usia 36-45 tahun) ⁽¹⁹⁾ .	Ordinal
Pendidikan	Pendidikan Terakhir yang ditempuh oleh Pekerja	Kuesioner	1.Pendidikan dasar (Sd-Sma) 2.Pendidikan lanjut (Sma-Akademik) ⁽²⁰⁾ .	Ordinal

Pengalaman kerja	Lama atau pengalaman responden bekerja di tempat tersebut	Kuesioner	1. < 2 Tahun 2. >2 Tahun (21).	Ordinal
-------------------------	---	-----------	-----------------------------------	---------

Tabel 3.2. Definisi oprasional variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Metode pengukuran	Hasil ukur	Skala
Pengetahuan	Pengetahuan yang dimiliki pekerja tentang 5R	Kuesioner	- 2 = Baik - 1= Tidak baik (dilihat dari nilai rata-rata kuesioner) (Nilai mean = 19)	Ordinal
Sikap	Keinginan atau keputusan pekerja untuk menghindari risiko dan mengikuti prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	Kuesioner	1.Kurang, jika nilai yang diperoleh kurang dari sama dengan mean. 2.Baik, jika nilai yang diperoleh lebih besar dari mean. (Nilai mean = 12)	Ordinal
Perilaku penerapan program 5R	pengetahuan yang ada pada pekerja menghasilkan perilaku penerapan program 5R hal itu terlihat dari tingkah laku	Kuesioner	- 2 = Baik - 1= Tidak baik (dilihat dari nilai rata-rata kuesioner) (Nilai mean = 21)	Ordinal

3.6. Sumber Data Penelitian

3.6.1. Data Primer

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung berupa penemuan permasalahan-permasalahan yang ada di proyek dengan observasi awal, data kecelakaan dengan

wawancara pekerja dan team HSE, dan penyebaran kuisisioner secara langsung yang diberikan pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini diperoleh dari data referensi yaitu , jurnal-jurnal yang mendukung peneliti, sejarah proyek LRT melalui website, dan dokumen perusahaan berupa program-program K3 dan visi misi dari dokumen PT. Adhi karya Jakarta Timur.

3.7. Instrumen penelitian

1. Pedoman wawancara

Metode observasi, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung mengenai kegiatan perusahaan, sehingga dapat diperoleh gambaran tentang masalah yang menjadi objek penelitian di proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya.

2. Metode kuisisioner atau angket

penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berisi pertanyaan yang mewakili setiap variabel. dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur. Skala pengukuran kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah skala guttman yang bertujuan agar data yang dihasilkan tegas yaitu “benar-salah”, ”ya-tidak”, dan “baik-tidak baik”.

3. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mencari gambar, data dan mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang profil perusahaan kondisi proyek di PT. Adhi karya Jakarta Timur.

3.8. Pengumpulan Data

3.8.1. Tahap persiapan

1. Pengajuan izin melaksanakan penelitian di proyek LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.
2. Observasi awal langsung kelapangan untuk memperoleh data.

3.8.2. Tahap pelaksanaan

1. Pengumpulan data yang diperoleh langsung dengan melakukan observasi ke lapangan.
2. Sosialisasi dan menerangkan cara pengisian kuesioner pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.
3. Penyebaran dan pengisian kuesioner pada Pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.
4. Pencatatan hasil data kuesioner pada Pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.

3.8.3. Tahap penyelesaian

1. Pengambilan data-data yang kurang pada tahap penelitian.
2. Pencatatan hasil data kuesioner pada Pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.
3. Pengolahan dan analisis data kuesioner Pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.
4. Pembuatan hasil penelitian dan kesimpulan Pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi karya Jakarta Timur.



UNIVERSITAS
BINAWAN

3.8.4. Tahap pengolahan data spss

1. Editing

Peneliti melakukan koreksi terhadap data pengisian kuesioner yang telah diperoleh untuk memastikan apakah terdapat kekeliruan atau tidak dalam pengisian. Proses ini dilakukan dengan langkah-langkah yaitu identitas responden, kelengkapan data, menentukan ada atau tidaknya kuesioner yang sobek atau rusak, mengecek data yang diisi.

2. Coding

Pemberian kode yang berupa angka maupun simbol dari data kuesioner yang diperoleh berdasarkan variabelnya masing-masing untuk keperluan analisis

3. Tabuling

Pengelompokkan data kuesioner menurut sifat-sifat yang ke dalam suatu tabel tertentu disebut dengan *Tabulating* agar data mudah digunakan untuk analisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

4. *Entry Data*

Memasukkan data kuesioner yang telah diedit, diberi kode dan ditabulasi ke dalam komputer untuk dilakukan analisis.

3.9. Pengolahan dan Analisa Data

3.9.1. Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan analisis yang dilakukan pada setiap variabel data usia, pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan sikap yang telah diolah. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran setiap variabel yang diamati. Hasilnya berupa distribusi frekuensi, besarnya proporsi, presentase, dan

statistic deskriptif dari analisa variabel independen penelitian ini adalah pengetahuan dan sikap, untuk variabel dependen perilaku penerapan 5R.

3.9.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang merupakan dua variabel yang di duga berhubungan dan berkorelasi yaitu melihat hubungan antara variabel independen (Perilaku penerapan program 5R) dengan dependen (Pengetahuan dan sikap pekerja). Dalam analisis bivariat ini, peneliti menggunakan uji statistic chi-square dengan metode cross tabulation yang memberikan kemaknaan nilai $p > 0,05$ menyatakan tidak hubungan, sedangkan nilai $p < 0.05$ menyatakan ada hubungan.

3.10. Jadwal penelitian

Penelitian ini dilakukan di proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya Jakarta Timur Tahun 2019. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Febuari sampai bulan April tahun 2019.

Tabel 3.3. Jadwal penelitian

No	Jenis kegiatan	Bulan					
		Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Pengajuan proposal penelitian						
2.	Observasi						
3.	Pengajuan proposal						
4.	Sidang proposal						
5.	Penelitian						
6.	Sidang skripsi						
7.	Perbaikan skripsi						

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Profil Perusahaan

PT. Adhi Karya Sebagai salah satu BUMN Konstruksi terkemuka di Indonesia, ADHI senantiasa memberikan yang terbaik dalam setiap pembangunan proyek sehingga dapat dipercaya menjadi bagian dari pertumbuhan infrastruktur di Indonesia hingga saat ini. PT. Adhi Karya bergerak di bidang usaha jasa konstruksi, diantaranya pelaksanaan pembangunan jalan, jembatan, gedung bertingkat, sarana irigasi, jalan kereta api, fasilitas lapangan terbang, pelabuhan, sarana dan prasarana penunjangnya (mekanikal dan elektrikal) serta memproduksi dan memasok produk aspal campur (hotmix). Sebagai bagian dari pelaksanaan jasa konstruksi tersebut, PT. Adhi Karya sekarang ini sedang membangun proyek lintas rel terpadu jabodebek atau disingkat LRT adalah sebuah sistem angkutan cepat dengan kereta api ringan. PT. Adhi Karya memiliki visi dan misi antara lain:

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1. Visi PT. Adhi Karya :

Menjadi Korporasi Inovatif dan Berbudaya Unggul untuk Pertumbuhan Berkelanjutan.

4.1.2.2. Misi PT. Adhi Karya :

- 1) Membangun insan yang unggul, profesional, amanah dan berjiwa wirausaha.
- 2) Mengembangkan bisnis konstruksi, rekayasa, properti, industri, dan investasi, yang bereputasi.
- 3) Mengembangkan inovasi produk dan proses untuk memberi solusi serta *impact* bagi *stakeholders*.

- 4) Menjalankan organisasi dengan tata kelola perusahaan yang baik.
- 5) Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja.
- 6) Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk pembuatan keputusan dan pengelolaan risiko korporasi.

4.1.3. 5R Perusahaan

4.1.3.1. Sasaran Mutu dan K3L

Memberikan produk dan layanan maksimal kepada pelanggan dan stakeholder lainnya sesuai dengan peraturan perundangan undangan, standard dan spesifikasi yang diperjanjikan serta mencapai sasaran perusahaan tanpa kecelakaan/ zero fatality accident dan mencegah terjadinya pencemaran lingkungan.

4.1.3.2. Kebijakan dan Mutu K3L

1. Melaksanakan norma norma kesehatan, keamanan, keselamatan kerja dan lingkungan (K3L) dengan menciptakan tempat kerja yang sehat, aman dan bebas kecelakaan, bebas penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan sesuai dengan peraturan perundangan undangan.
2. Melakukan pembinaan system manajemen mutu dan k3l terhadap para pekerja dan mitra usaha.
3. Mengutamakan penggunaan produk ramah lingkungan dan penghematan sumber daya energy.

4.2. Hasil penelitian

Penelitian ini berjudul hubungan pengetahuan dan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya Jakarta Timur Tahun 2019. Pengukuran penelitian ini menggunakan kuesioner dengan Skala *guttman* yang dibuat dalam berbentuk *checklist*.

4.2.1. Hasil Analisis Univariat

4.2.1.1. Usia Pekerja

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Usia Pekerja
Proyek LRT Cawang PT Adhi Karya tahun 2019**

Kategori	Frekuensi	Persen
Dewasa awal (Usia 25-35 thn)	26	61,9
Dewasa akhir (Usia 36-45 thn)	16	38,1
Total	42	100,0

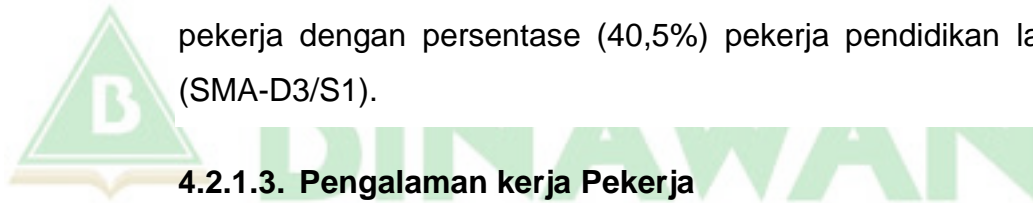
Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 42 pekerja di proyek LRT Cawang terdapat 26 pekerja dewasa awal yang berusia 25-35 tahun dengan persentase (61,9%), dan terdapat 16 pekerja dewasa yang akhir berusia 36-45 tahun dengan persentase (38,1%).

4.2.1.2. Tingkat pendidikan Pekerja

Table 4.2 Distribusi Frekuensi Pekerja Long Span Berdasarkan Pendidikan Pekerja Proyek LRT Cawang Pt Adhi Karya tahun 2019

Kategori	Frekuensi	Persen	Valid
Pendidikan dasar (Sd – Smp)	25	59,5	59,5
Pendidikan lanjut (Sma - akademik)	17	40,5	40,5
Total	42	100,0	100,0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat 25 pekerja di proyek LRT Cawang terdapat dengan persentase (59,5%) pekerja pendidikan dasar (SD-SMP), Dan 17 orang pekerja dengan persentase (40,5%) pekerja pendidikan lanjut (SMA-D3/S1).



4.2.1.3. Pengalaman kerja Pekerja

Table 4.3 Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Pengalaman Pekerja Proyek LRT Cawang PT Adhi Karya tahun 2019

Kategori	Frekuensi	Persen	Valid
< 2 Thn	19	45,2	45,2
> 2 Thn	23	54,8	54,8
Total	42	100,0	100,0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat 19 pekerja di proyek LRT Cawang yang pengalaman kerjanya kurang dari 2 tahun dengan persentase (45,2%), dan terdapat 23

orang pekerja yang lebih dari 2 tahun dengan persentase sebanyak (54,8%).

4.2.2. Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Pengetahuan Tentang Penerapan Program 5R

Table 4.4 Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Pengetahuan Pekerja Tentang Penerapan Program 5R Proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019

Kategori	Frekuensi	Persen	Valid
Baik	27	64,3	64,3
Tidak baik	15	35,7	35,7
Total	42	100,0	100,0



Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pekerja yang memiliki kategori pengetahuan baik terhadap penerapan program 5R di proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya, sebanyak 27 orang pekerja dengan persentase (64,3%), dan pekerja yang memiliki pengetahuan tidak baik tentang penerapan program 5R di proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya, sebanyak 15 orang pekerja dengan persentase (35,7 %).

4.2.3. Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Sikap Tentang Penerapan Program 5R

Table 4.5 Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Sikap Pekerja Tentang Penerapan Program 5R Proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019

Kategori	Frekuensi	Persen	Valid
Baik	18	42,9	42,9
Tidak baik	24	57,1	57,1
Total	42	100,0	100,0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pekerja yang memiliki kategori sikap baik terhadap penerapan program 5R di proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya, sebanyak 18 orang pekerja dengan persentase (42,9%), dan pekerja yang memiliki pengetahuan tidak baik tentang penerapan program 5R di proyek long span LRT Cawang Pt Adhi Karya, sebanyak 24 orang pekerja dengan persentase (57,1%).

4.2.4. Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Perilaku Penerapan Program 5R

Table 4.6 Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Perilaku Pekerja Tentang Penerapan Program 5R Proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019

Kategori	Frekuensi	Persen	Valid
Baik	25	59,5	59,5
Tidak baik	17	40,5	40,5
Total	42	100,0	100,0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pekerja yang memiliki kategori perilaku penerapan proram 5R baik di proyek long span LRT Cawang PT Adhi Karya, sebanyak 25 orang pekerja dengan persentase (59,5%), dan pekerja yang

memiliki perilaku penerapan program 5R tidak baik di proyek long span LRT Cawang Pt Adhi Karya, sebanyak 17 orang pekerja dengan persentase (40,5%).

4.2.2. Hasil Analisis Bivariat

4.2.3. Hubungan pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT cawang PT. Adhi Karya tahun 2019

Table 4.7 Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Penerapan Program 5R pada Pekerja Proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019

PENGETAHUAN	PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R				Total		p-Value	OR	(95% CI)
	Baik		Tidak baik		N	%			
	N	%	N	%					
Tahu	18	66,7	9	33,3	27	100	0,206	2,286	0,628 – 8,320
Tidak tahu	7	46,7	8	53,3	15	100			
Total	17	40,5	25	59,5	42	100			

Dari hasil statistik menggunakan uji chi square melalui SPSS diperoleh hasil nilai $p = 0.206$ ($P \text{ value} > 0.05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada hubungan pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang.

4.2.4. Hubungan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya tahun 2019

Table 4.8 Hubungan Sikap dengan Perilaku Penerapan Program 5R pada Pekerja Proyek LRT Cawang PT. Adhi Karya Tahun 2019

SIKAP	PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R				Total		p-Value	OR	(95% CI)
	Baik		Tidak baik						
	N	%	N	%	N	%			
Baik	16	88,9	2	11,1	18	100	0,001	13,333	2,469 – 71,996
Tidak baik	9	37,5	15	62,5	24	100			
Total	17	40,5	25	59,5	42	100			

Dari hasil statistik menggunakan uji chi square melalui SPSS diperoleh hasil nilai $p = 0.001$ ($P \text{ value} < 0.05$), sehingga H_0 diterima yang artinya ada hubungan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang. dalam penerapan program 5R

4.3. Pembahasan Penelitian

4.3.2. Hubungan pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT Adhi Karya tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat pekerja yang memiliki pengetahuan baik dengan perilaku 5R yang baik sebanyak 18 pekerja (66,7%) dan pekerja yang memiliki pengetahuan baik dengan perilaku 5R yang tidak baik dengan perilaku yang tidak baik sebanyak 9 pekerja (33,3%), selain itu dapat pula diketahui bahwa terdapat pekerja yang memiliki pengetahuan tidak baik dengan perilaku 5R yang baik sebanyak 7 pekerja (46,7%) dan pekerja yang memiliki

pengetahuan tidak baik dengan perilaku 5R yang tidak baik sebanyak 8 pekerja (53,3%).

Dari hasil statistik menggunakan uji chi square melalui SPSS diperoleh hasil nilai $p = 0.206$ ($P \text{ value} > 0.05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada hubungan pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang.

Hasil nilai *odds ratio* didapatkan 2,286 dengan 95% Confidence Interval (CI) yaitu 0,628 – 8,320, jadi artinya pekerja yang pengetahuan kurang baik pekerja tersebut mempunyai risiko 2,286 kali untuk berperilaku tidak baik dalam penerapan program 5R dengan pekerja yang memiliki pengetahuan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nova elyanti (2017) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara pengetahuan dengan perilaku 5R pada perawat kelas III di RSUD Pasar rebo Jakarta Tahun 2017 ⁽²³⁾.

4.3.3. Hubungan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang PT Adhi Karya tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat pekerja yang memiliki sikap baik dengan perilaku 5R yang baik sebanyak 16 pekerja (88,9%) dan pekerja yang memiliki sikap baik dengan perilaku 5R yang tidak baik sebanyak 2 pekerja (11,1%), selain itu dapat pula diketahui bahwa terdapat pekerja yang memiliki sikap tidak baik dengan perilaku 5R yang baik sebanyak 9 pekerja (37,5%) dan pekerja yang memiliki sikap tidak baik dengan perilaku 5R yang tidak baik sebanyak 15 pekerja (62,5%). Dari hasil statistik menggunakan uji chi square melalui SPSS diperoleh hasil nilai $p = 0.001$ ($P \text{ value} < 0.05$), sehingga H_a diterima yang artinya ada hubungan sikap dengan perilaku penerapan program 5R pada pekerja proyek long span LRT Cawang. Hasil nilai *odds ratio*

didapatkan 13,333 dengan 95% Confidence Interval (CI) yaitu 2,469 – 71,996, jadi artinya pekerja yang sikapnya tidak baik pekerja tersebut mempunyai risiko 13,333 kali untuk berperilaku tidak baik dalam penerapan program 5R dengan pekerja yang memiliki sikap baik.

Sikap adalah respon yang tidak teramati secara langsung yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek. Sikap seseorang dapat berubah melalui penekanan keselamatan selama kursus pelatihan dan pendidikan. Sehingga apabila pengetahuan pekerja tentang faktor faktor penyebab kecelakaan kerja baik, maka dapat menimbulkan sikap dari pekerja yang baik juga. Jika seseorang bersikap baik akan cenderung memilih berperilaku aman saat bekerja. Perilaku aman inilah yang diharapkan mampu menghindarkan pekerja dari hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Selanjutnya pekerja yang memiliki sikap baik akan merasa bahwa prosedur dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat dan dibentuk untuk melindungi dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Sebaliknya jika pekerja memiliki sikap kurang baik maka akan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan dan bahaya yang ada ditempat kerja. Mereka merasa bahwa prosedur dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja hanya dibuat dan dibentuk untuk kepentingan perusahaan dan hanya membebani pekerja dengan beberapa peraturan yang menurutnya menghambat kinerja. Sehingga yang memiliki sikap kurang baik akan melakukan perilaku tidak aman saat bekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Pembentukan sikap dapat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, dan media informasi ⁽¹³⁾

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara pengetahuan dan sikap pekerja dengan perilaku penerapan program 5R pada proyek long span LRT Cawang Tahun 2019 dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku penerapan program 5R pada proyek long LRT Cawang dengan nilai p value 0,206. Dan hasil nilai *odds ratio* didapatkan 2,286 dengan 95% Confidence Interval (CI) yaitu ,628 – 8,320, jadi artinya pekerja yang pengetahuan kurang baik pekerja tersebut mempunyai 2 kali untuk berperilaku 5R tidak baik dengan pekerja yang memiliki pengetahuan baik
2. Ada hubungan antara sikap pekerja dengan perilaku penerapan program 5R pada proyek long span LRT Cawang dengan nilai p value 0,001. Dan hasil nilai *odds ratio* didapatkan 13,333 dengan 95% Confidence Interval (CI) yaitu 2,469 – 71,996, jadi artinya pekerja yang sikapnya kurang baik pekerja tersebut mempunyai risiko 13 kali untuk berperilaku 5R tidak baik dengan pekerja yang memiliki sikap baik.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Perusahaan

1. Pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dan kedisiplinan guna untuk meningkatkan sikap pekerja untuk menerapkan program-program

keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan, dan membimbing serta mengawasi perilaku pekerja agar pekerja berperilaku aman pada saat melaksanakan proses kerja.

2. Perusahaan perlu mengkomunikasikan bahaya dan resiko yang ada di tempat kerja pada saat *toolbox meeting* dan *safety talk*.
3. Perusahaan mengkampanyakan ketaatan yang bertujuan untuk membudayakan aktifitas 5R agar lebih mengakar. Kegiatan pembiasaan ini bisa dilakukan melalui berbagai jenis permainan bisa dengan menerapkan sistem "*reward and punishment*". Sebagai contoh misalnya perusahaan pada waktu-waktu tertentu kompetisi antar tiap divisi dengan tema "*garbage gathering*", dimana setiap divisi untuk mengumpulkan sampah sebanyak-banyaknya. Divisi yang berhasil mengumpulkan sampah terbanyak keluar sebagai pemenang dan berhak atas hadiah tertentu, sedangkan untuk divisi yang mengumpulkan sampah yang paling sedikit akan mendapatkan hukuman (Osada, 2014).



5.2.2. Bagi Pekerja

1. Pekerja perlu mentaati system oprasional prosedur (SOP) yang ada di tempat kerja dan melaksanakan program-program terkait dengan 5R/ house keeping.
2. Pekerja perlu meningkatkan pemahaman dan kesadaran bahwa pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta menjaga lingkungan dari pontesi bahaya risiko yang ada di tempat kerja

3. Pekerja diharapkan perlu meningkatkan sikap kerja yang baik seperti disiplin, semangat dan rajin bekerja, membantu rekan kerja yang kesulitan, ikut berperan mempromosikan program K3.

5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel yang lebih banyak, untuk mengetahui faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya pekerja tidak menerapkan program program yang ada ditempat kerja terutama untuk program 5R/ house keeping.



DAFTAR PUSTAKA

1. **Ohsas 18001**, 2007. keselamatan dan kesehatan kerja, Jakarta : Dian Rakyat.
2. **Rhenal Kasali**, 2010, Membuat Usaha Menjadi Besar, Berkelanjutan, Tangguh dan Inovativ. Mobilisasi Intangible menjadi Kekuatan Perubahan, MYELIN, Jakarta: PT Gramedia
3. **Ramli, Soehatman**. Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta: Dian Rakyat, 2010.
4. **Anwar Prabu Mangkunegara**. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
5. **Isafetynews**. (2017, february 1). Retrieved from redaksi Isafetynews: <http://isafetynews.com/2017/02/01/kecelakaan-kerja-konstruksi-2017-diprediksi-tetap-tinggi/>
6. **Notoatmodjo, Soekidjo**, 2012, *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
7. **Notoatmodjo, S.** (2003). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: RinekaCipta.
8. **Dayasaki, Tri dan Hunainah**, 2003, Psikologi Sosial, UMM Press, Malang.
9. **Noorkasiani, Heryati & Ismail, R.** (2009). *Sosiologi Keperawatan*. Jakarta: EGC.
10. **Notoatmodjo, Soekidjo**. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka CiptaGreen, L.W., dan Kreuter, M.W. 2005. Health Program Planning, An Educational and Ecological Aproach, Fourth Edition, Boston: McGraw-Hill Companies
11. **Imar Masriyah**, 2012. Faktor faktor yang mempengaruhi persepsi risiko keselamatan dan kesehatan kerja pekerja PT. Yhuda Ratu Motor.
12. **Barata, A. A.** (2015). *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

13. **Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A.** (2009). *Organizational Behavior Three Edition*. USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
14. **Woolfolk, Anita.** (2009). *Educational Psychology Active Learning Edition*. Terjemahan: Helly Prajitno S dan Sri Mulyantini S. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
15. **Siagian, sondang,** 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
16. **Santoso, Budi.** (2010). *Skema dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia.
17. **SIEN Consultant,** 2012, 5S, Jakarta.<http://sienconsultant.com/5s.html>, diakses tanggal 3 Maret 2012.
18. **Osda, T.** (2014). *Sikap Kerja 5S*. Jakarta: PPM.
19. **Depkes RI.** (2009). *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
20. **Notoatmodjo.** (2003). *Kesehatan Masyarakat : Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta.
21. **Asri, M.** (2006). *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
22. **Halimah, Siti.** Jakarta : FKIK UIN, 2010. *Faktor faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan PT. SIM Tambun II 2010*.
23. **Eliyanti nova.** (2017). Determinan perilaku 5R (Ringkas, rapih, resik, rawat, rajin) pada perawat kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta Tahun 2017.
24. **Abdillah fahmi.** (2017). Hubungan Pengetahuan Dengan Perilaku Pekerja Penerapan 5R Pada Bagian Pemasangan Keramik Di Tower 7 Proyek Wisma Atlit Kemayoran

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

Assalamuallaikum wr wb, Saya Deni hidayat, Mahasiswa D4 Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Universitas Binawan Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui **"Hubungan pengetahuan dan sikap pekerja dengan perilaku penerapan program 5R pada proyek long span LRT Cawang PT. Adhi Karya Tahun 2019"**

Saya berharap agar bapak bersedia menjadi responden dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini dengan lengkap dan sejujur-jujurnya. **Setiap jawaban akan dijaga kerahasiaanya, dan tidak akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja anda.** Kuesioner ini akan disimpan dan tidak akan dibuang setelah penelitian ini selesai. Selain membantu peneliti, responden juga telah membantu meningkatkan perilaku keselamatan kerja.

.....

Note* : 1). Teori Takashi Osada

2). *kuesioner didapatkan dari Abdillah (2017).*

KUESIONER PENELITIAN

Bacalah dengan cermat dan teliti pada setiap item pertanyaan. Isilah titik dibawah ini dan Berilah tanda checklist (X) dengan sesuai sebenarnya

1. Nama/ Inisial :
2. Umur :
3. Pendidikan terakhir :
4. Bidang Pekerjaan :
5. Lama Bekerja (Pengalaman): () Tahun
6. Apakah anda tahu tentang 5R?
() Ya () Tidak
7. Jika tahu dapat dari mana info tersebut?



Kuesioner Pengetahuan Tentang 5R pekerja

1. Kepanjangan dari 5R adalah (ringkas, rapih, resik, rawat, rajin)
A. (Benar) B. (Salah)
2. 5R adalah serangkaian kegiatan pemilahan, penataan, pembersihan, pemeliharaan dan pembiasaan.
A. (Benar) B. (Salah)
3. Ringkas adalah kegiatan untuk memilah dan menyingkirkan benda yang tidak diperlukan di tempat kerja.
A. (Benar) B. (Salah)
4. Rapih adalah kegiatan penataan untuk menempatkan setiap barang yang diperlukan agar memudahkan pencarian dan penyimpanan.
A. (Benar) B. (Salah)
5. Resik adalah kegiatan membersihkan tempat kerja yang kotor
A. (Benar) B. (Salah)

6. Rawat adalah kondisi dimana tetap mempertahankan segala sesuatunya dalam keadaan baik.
- A. (Benar) B. (Salah)
7. Rajin adalah kegiatan pembiasaan dimana yang penerapan sudah dijalankan secara berulang-ulang dan dijadikan budaya.
- A. (Benar) B. (Salah)
8. Program 5R mampu meningkatkan kualitas dan produktifitas perusahaan.
- A. (Benar) B. (Salah)
9. Mengkategorikan label tempat sampah merupakan bentuk upaya dari program 5R.
- A. (Benar) B. (Salah)
10. Efek 5R hanya menciptakan kondisi kerja dimana tidak terdapat gangguan dari hal-hal yang tidak berguna.
- A. (Benar) B. (Salah)
11. Hanya petugas 5R saja yang harus mengumpulkan sisa barang ke tempat pengumpulan sampah karena sudah tugasnya.
- A. (Benar) B. (Salah)
12. Tata letak peralatan dan material harus diperhitungkan sedemikian sehingga mudah saat perawatan dan pengecekan.
- A. (Benar) B. (Salah)
13. Lokasi kerja dan kantor proyek harus dijaga kerapihan dan kebersihannya.
- A. (Benar) B. (Salah)

Kuesioner Sikap

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih !

No	Sikap	Setuju	Tidak setuju
1	Saya setuju untuk mengikuti prosedur kerja dari perusahaan.		
2	Saya setuju penerapan 5R saat bekerja.		
3	Saya ikut serta menerapkan 5R saat bekerja.		
4	Saya setuju memilah barang sesuai kebutuhan (sering digunakan, jarang digunakan, kadang digunakan) saat bekerja.		
5	Saya setuju merapihkan area kerja setelah melakukan pekerjaan.		
6	Saya setuju membersihkan area kerja sebelum dan sesudah bekerja.		
7	Saya ikut serta memelihara kondisi area kerja agar tidak berantakan dan kacau.		
8	Saya ikut serta menata letak peralatan dan material setelah digunakan ditempat semula.		

Kuesioner Perilaku Penerapan program 5R

Isilah dengan tanda (√) Pernyataan berikut ini :

NO	Perilaku penerapan program 5R	Setuju	Tidak setuju
1	Saya menjaga lingkungan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan		
2	Saya memilah barang berdasarkan kebutuhannya (jarang dibutuhkan, kadang dibutuhkan, sangat dibutuhkan)		
3	Saya mengingatkan setiap orang agar menjaga Kebersihan		
4	Saya ikut serta dalam kegiatan kebersihan dilingkungan perusahaan		
5	Saya membersihkan tempat kerja agar enak dilihat		
6	Saya memelihara kondisi area kerja agar tidak berantakan dan kacau		
7	Saya memeriksa apa yang menjadi penyebab kekotoran di lingkungan kerja karena bukan tugas saya		
8	Sebelum pulang saya menata, merapihkan alat dan tempat kerja		
9	Saya menerapkan 5R karena takut di marahi pengawas		
10	Saya menunda-nunda untuk membersihkan tempat kerja apabila terdapat kotoran, karena sudah lelah		
11	Saya menata letak peralatan dan material agar aman menghindari kerusakan dan kehilangan		
12	Saya menata letak peralatan dan material agar tidak mengganggu proses kerja		
13	Saya menata, membersihkan, merapihkan tempat kerja, hanya saat diawasi		
14	Saya menerapkan 5R agar untuk mendapatkan reward		

1. Hasil analisis univariat

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 THN	26	61,9	61,9	61,9
	36-45 THN	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD-SMP	25	59,5	59,5	59,5
	SMA - LANJUT PENDIDIKAN	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

PENGALAMAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 THN	19	45,2	45,2	45,2
	> 2 THN	23	54,8	54,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

PENGETAHUAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	15	35,7	35,7	35,7
	BAIK	27	64,3	64,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

SIKAP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	24	57,1	57,1	57,1
	BAIK	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

PERILAKU PENERPAN PROGRAM 5R

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	17	40,5	40,5	40,5
	BAIK	25	59,5	59,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

2. Hasil analisis bivariat

PENGETAHUAN * PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R

Crosstab

		PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R			
			TIDAK BAIK	BAIK	Total
PENGETAHUAN	TIDAK BAIK	Count	8	7	15
		% within PENGETAHUAN	53,3%	46,7%	100,0%
		% within PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R	47,1%	28,0%	35,7%
	BAIK	Count	9	18	27
		% within PENGETAHUAN	33,3%	66,7%	100,0%
		% within PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R	52,9%	72,0%	64,3%
Total	Count	17	25	42	
	% within PENGETAHUAN	40,5%	59,5%	100,0%	
	% within PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic	
			Significance (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,601 ^a	1	,206	
Continuity Correction ^b	,878	1	,349	
Likelihood Ratio	1,592	1	,207	
Fisher's Exact Test				,326
Linear-by-Linear Association	1,563	1	,211	
N of Valid Cases	42			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,07.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for PENGETAHUAN (TIDAK BAIK / BAIK)	2,286	,628	8,320
For cohort PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R = TIDAK BAIK	1,600	,784	3,265
For cohort PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R = BAIK	,700	,383	1,280
N of Valid Cases	42		

SIKAP * PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R

Crosstab

		PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R		
		TIDAK BAIK	BAIK	Total
SIKAP TIDAK BAIK	Count	15	9	24
	% within SIKAP	62,5%	37,5%	100,0%
	% within PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R	88,2%	36,0%	57,1%
SIKAP BAIK	Count	2	16	18
	% within SIKAP	11,1%	88,9%	100,0%
	% within PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R	11,8%	64,0%	42,9%
Total	Count	17	25	42
	% within SIKAP	40,5%	59,5%	100,0%
	% within PERILAKU PENERAPAN PROGRAM 5R	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11,274 ^a	1	,001		

Continuity Correction ^b	9,242	1	,002		
Likelihood Ratio	12,378	1	,000		
Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	11,006	1	,001		
N of Valid Cases	42				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,29.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for SIKAP (TIDAK BAIK / BAIK)	13,333	2,469	71,996
For cohort PERILAKU PENERPAN PROGRAM 5R = TIDAK BAIK	5,625	1,469	21,544
For cohort PERILAKU PENERPAN PROGRAM 5R = BAIK	,422	,245	,725
N of Valid Cases	42		

3. Hasil uji validitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku 5R

Correlations Sikap

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.059	.257	.206	.309	.671**	.499**	.463**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.755	.171	.274	.097	.000	.005	.010	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.059	1	-.198	.059	.144	.193	.032	.144	.415*
	Sig. (2-tailed)	.755		.295	.755	.447	.307	.866	.447	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.257	-.198	1	-.045	.049	.234	.398*	.196	.378*
	Sig. (2-tailed)	.171	.295		.812	.797	.212	.029	.300	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.206	.059	-.045	1	.463**	.155	.327	.154	.447*
	Sig. (2-tailed)	.274	.755	.812		.010	.414	.078	.416	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.309	.144	.049	.463**	1	.446*	.279	.400*	.547**

	Sig. (2-tailed)	.097	.447	.797	.010	.014	.136	.029	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P6	Pearson Correlation	.671**	.193	.234	.155	.446*	1	.814**	.613**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.307	.212	.414	.014	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P7	Pearson Correlation	.499**	.032	.398*	.327	.279	.814**	1	.446*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.005	.866	.029	.078	.136	.000	.014	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
P8	Pearson Correlation	.463**	.144	.196	.154	.400*	.613**	.446*	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.010	.447	.300	.416	.029	.000	.014	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
TOTAL	Pearson Correlation	.587**	.415*	.378*	.447*	.547**	.690**	.614**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.039	.013	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

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

Correlations pengetahuan

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.530*	.468**	.294	.218	.167	.118	.000	-.035	.272	.102	-.177	.400*
	Sig. (2-tailed)		.003	.009	.115	.247	.379	.534	1.000	.856	.146	.591	.350	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.530*	1	.378*	.555**	.309	.354	.279	.141	.049	.144	.000	-.050	.511**
	Sig. (2-tailed)	.003		.039	.001	.097	.055	.136	.456	.797	.447	1.000	.793	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.468*	.378*	1	.170	.175	-.033	-.116	.134	-.536**	-.055	-.055	-.189	.373*
	Sig. (2-tailed)	.009	.039		.368	.355	.861	.542	.481	.002	.775	.775	.317	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.294	.555*	.170	1	.599**	.539**	.479*	.000	.312	.280	.280	.139	.582**
	Sig. (2-tailed)	.115	.001	.368		.000	.002	.007	1.000	.093	.134	.134	.465	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P5	Pearson Correlation	.218	.309	.175	.599**	1	.218	.155	.073	.257	-.089	-.089	.000	.460*
	Sig. (2-tailed)	.247	.097	.355	.000		.247	.414	.702	.171	.640	.640	1.000	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.167	.354	-.033	.539**	.218	1	.906*	.000	.484**	.612**	.612**	.177	.547**
	Sig. (2-tailed)	.379	.055	.861	.002	.247		.000	1.000	.007	.000	.000	.350	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.118	.279	-.116	.479**	.155	.906**	1	.079	.562**	.676**	.676**	.279	.588**
	Sig. (2-tailed)	.534	.136	.542	.007	.414	.000		.679	.001	.000	.000	.136	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.000	.141	.134	.000	.073	.000	.079	1	.208	.136	.000	.707*	.547**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.456	.481	1.000	.702	1.000	.679		.271	.473	1.000	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	-.035	.049	-.536**	.312	.257	.484**	.562*	.208	1	.508**	.508**	.489*	.440*
	Sig. (2-tailed)	.856	.797	.002	.093	.171	.007	.001	.271		.004	.004	.006	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10 Pearson Correlati on	.272	.144	-.055	.280	-.089	.612**	.676*	.136	.508**	1	.861**	.289	.534**
P10 Sig. (2- tailed)	.146	.447	.775	.134	.640	.000	.000	.473	.004	.000	.122	.002	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11 Pearson Correlati on	.102	.000	-.055	.280	-.089	.612**	.676*	.000	.508**	.861**	1	.289	.494**
P11 Sig. (2- tailed)	.591	1.00 0	.775	.134	.640	.000	.000	1.000	.004	.000	.122	.006	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12 Pearson Correlati on	-.177	-.050	-.189	.139	.000	.177	.279	.707**	.489**	.289	.289	1	.469**
P12 Sig. (2- tailed)	.350	.793	.317	.465	1.000	.350	.136	.000	.006	.122	.122	.009	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL Pearson Correlati on	.400*	.511*	.373*	.582**	.460*	.547**	.588*	.547**	.440*	.534**	.494**	.469*	1
TOT AL Sig. (2- tailed)	.028	.004	.042	.001	.011	.002	.001	.002	.015	.002	.006	.009	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Corelasi perilaku 5r		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.562*	.313	.446*	.446*	.155	.202	-.093	.234	.398*	.354	.155	.398*	.193	.620**
	Sig. (2-tailed)		.001	.092	.014	.014	.414	.284	.626	.212	.029	.055	.414	.029	.307	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.562*	1	.312	.489*	.196	.257	.167	-.005	-.005	.139	.085	.106	.139	.085	.461*
	Sig. (2-tailed)	.001		.094	.006	.300	.171	.378	.980	.980	.465	.656	.578	.465	.656	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.313	.312	1	.381*	.381*	.161	-.071	.312	-.107	.312	.110	-.132	.033	.247	.435*
	Sig. (2-tailed)	.092	.094		.038	.038	.394	.709	.094	.574	.094	.563	.486	.864	.188	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.446*	.489*	.381*	1	.400*	.309	.213	.049	.342	.049	.289	-.154	.489*	-.144	.547**
	Sig. (2-tailed)	.014	.006	.038		.029	.097	.258	.797	.064	.797	.122	.416	.006	.447	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P5	Pearson Correlation	.446*	.196	.381*	.400*	1	.000	-.107	-.098	.196	.049	.144	.000	.196	.144	.389*
	Sig. (2-tailed)	.014	.300	.038	.029	1.000	.575	.607	.300	.797	.447	1.000	.300	.447	.034	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.155	.257	.161	.309	.000	1	.592*	.257	.558*	.257	.505**	.048	.558*	.059	.620**
	Sig. (2-tailed)	.414	.171	.394	.097	1.000	.001	.171	.001	.171	.004	.803	.001	.755	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.202	.167	-.071	.213	-.107	.592**	1	.167	.323	.323	.431*	.263	.636*	-.031	.534**
	Sig. (2-tailed)	.284	.378	.709	.258	.575	.001	.378	.081	.081	.017	.160	.000	.872	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	-.093	-.005	.312	.049	-.098	.257	.167	1	.139	.139	.085	.257	.139	.649*	.403*
	Sig. (2-tailed)	.626	.980	.094	.797	.607	.171	.378	.465	.465	.656	.171	.465	.000	.027	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.234	-.005	-.107	.342	.196	.558**	.323	.139	1	.282	.508**	.257	.569*	.226	.596**
	Sig. (2-tailed)	.212	.980	.574	.064	.300	.001	.081	.465	.131	.004	.171	.001	.230	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.398*	.139	.312	.049	.049	.257	.323	.139	.282	1	.508**	.408*	.282	.367*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.029	.465	.094	.797	.797	.171	.081	.465	.131		.004	.025	.131	.046	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.354	.085	.110	.289	.144	.505**	.431*	.085	.508*	.508*	1	.356	.649*	.167	.685**
	Sig. (2-tailed)	.055	.656	.563	.122	.447	.004	.017	.656	.004	.004		.053	.000	.379	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.155	.106	.132	-.154	.000	.048	.263	.257	.257	.408*	.356	1	.257	.653*	.457*
	Sig. (2-tailed)	.414	.578	.486	.416	1.000	.803	.160	.171	.171	.025	.053		.171	.000	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.398*	.139	.033	.489*	.196	.558**	.636*	.139	.569*	.282	.649**	.257	1	.226	.731**
	Sig. (2-tailed)	.029	.465	.864	.006	.300	.001	.000	.465	.001	.131	.000	.171		.230	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.193	.085	.247	-.144	.144	.059	-.031	.649*	.226	.367*	.167	.653**	.226	1	.513**

	Sig. (2-tailed)	.307	.656	.188	.447	.447	.755	.872	.000	.230	.046	.379	.000	.230	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.620*	.461*	.435*	.547*	.389*	.620**	.534*	.403*	.596*	.596*	.685**	.457*	.731*	.513*
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.016	.002	.034	.000	.002	.027	.001	.001	.000	.011	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Gambar 1 pengisian kuesioner



Gambar 2 pengisian kuesioner



Gambar 3 pengisian kuesioner



Gambar 4 pengisian kuesioner



Gambar 1 Potensi bahaya 5R



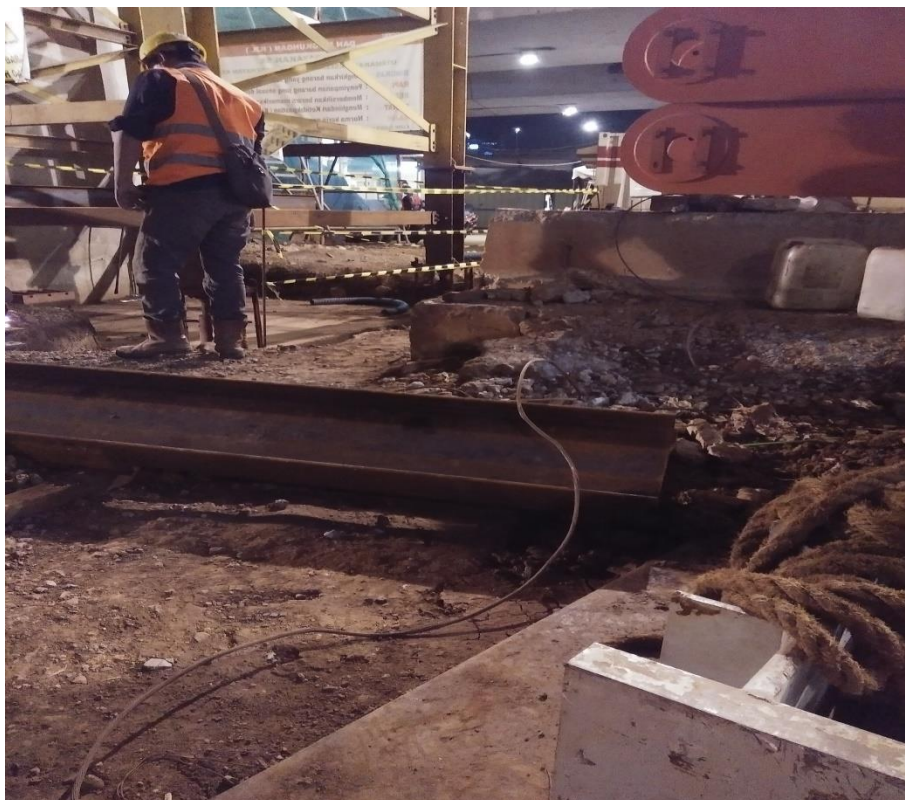
Gambar 2 Potensi bahaya 5R



Gambar 3 Potensi bahaya 5R



Gambar 4 Potensi bahaya 5R



Gambar 5 Potensi bahaya 5R





U N I V E R S I T A S
BINAWAN