



**HUBUNGAN *SELF AWARENESS* TERHADAP *SAFETY*
BEHAVIOR DITINJAU DARI MASA KERJA YANG BERBEDA
PADA KARYAWAN CV. PRIMA UTAMA DI TEMANGGUNG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Satria Rifqi Putra Pradana

1511412094



**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2017

PERNYATAAN

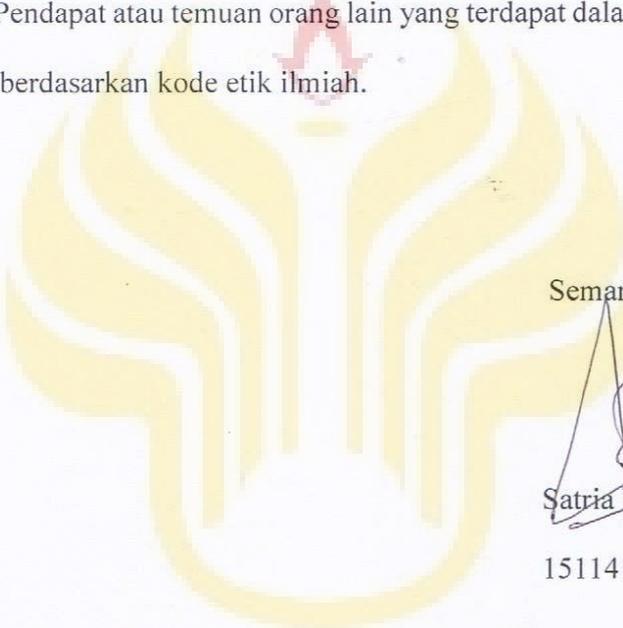
Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul "Hubungan *Self Awareness Terhadap Safety Behavior* Ditinjau Dari Masa Kerja Yang Berbeda Pada Karyawan CV. Prima Utama Di Temanggung" ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 13 Juni 2017



Satria Rifqi Putra Pradana

1511412094



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan *Self Awareness* Terhadap *Safety Behavior* Ditinjau Dari Masa Kerja Yang Berbeda Pada Karyawan CV. Prima Utama Di Temanggung” telah dipertahankan dihadapan sidang skripsi jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada Hari Selasa, 13 Juni 2017.

Panitia:



Ketua

De Eddy Purwanto, M.Si.
NIP. 196301211987031001

Sekretaris

Rulita Hendriyani, S. Psi., M.Si.
NIP. 197202042000032001

Penguji Utama

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP. 197905022008012018

Penguji II/Pembimbing 1

Amri Hana Muhammad, S. Psi., M.A.
NIP. 197810072005011003

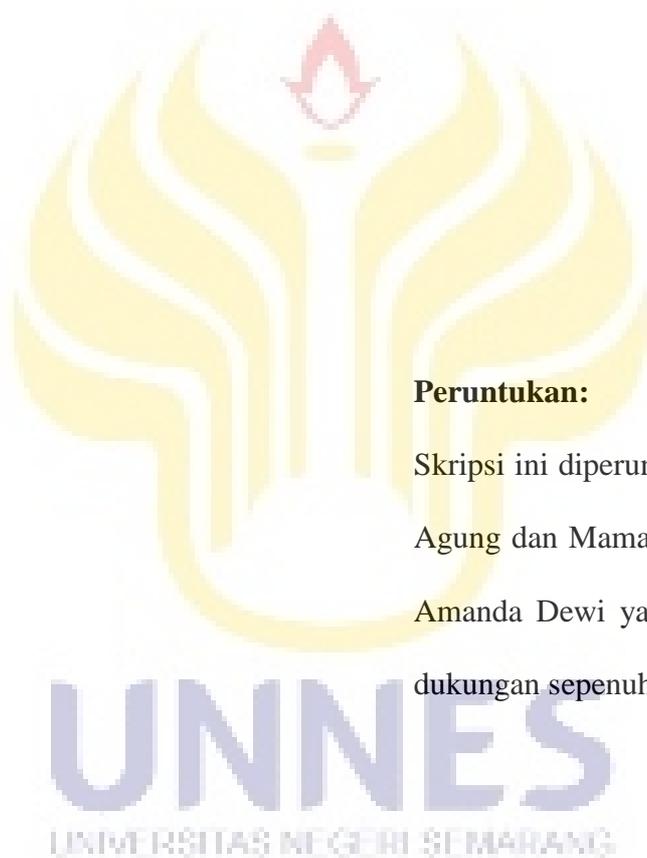
Penguji III/Pembimbing 2

Sugiariyanti, S.Psi., M.A.
NIP. 197804192003122001

MOTTO DAN PERUNTUKAN

Motto

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari suatu kegagalan ke kegagalan berikutnya akan membuahkan hasil yang lebih sempurna tanpa harus kehilangan semangat (Wingston Curchil).



Peruntukan:

Skripsi ini diperuntukan untuk Papah Agung dan Mamah Ela tercinta serta Amanda Dewi yang selalu memberi dukungan sepenuhnya untuk penulis.

KATA PENGANTAR

Sujud syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala nikmat karunia dan rizki yang telah diberikan tanpa batas kepada seluruh umatnya. Terutama kepada penulis yang dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Self Awareness* Terhadap *Safety Behavior* Ditinjau Dari Masa Kerja Yang Berbeda Pada Karyawan CV. Prima Utama Di Temanggung” dengan baik.

Penyusunan skripsi ini sebagai langkah awal untuk menyusun dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi di jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penyusunan skripsi ini melibatkan berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M. Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A. sebagai Dosen Pembimbing 1
4. Sugiariyanti, S.Psi., M. A. sebagai Dosen Pembimbing 2
5. Seluruh Dosen Psikologi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis hingga akhir masa perkuliahan penulis di Psikologi Universitas Negeri Semarang.
6. Teman-teman seperjuangan Psikologi angkatan 2012 yang bersama-sama dengan penulis menempuh studi dalam suka dan duka serta telah mewarnai kisah selama di UNNES.

7. Papah dan mamah, *You are my Diamond*. Terimakasih atas bantuan dalam segala hal, motivasi dan doa yang diberikan.
8. Amanda Dewi Mahardhika, yang senantiasa selalu memberikan kesabaran serta semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.



Semarang, 13 Juni 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MST', is written over the UNNES logo. The signature is fluid and cursive.

Penulis

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Pradana, Satria Rifqi Putra. 2017, Hubungan *Self Awareness* Terhadap *Safety Behavior* Ditinjau Dari Masa Kerja Yang Berbeda Pada Karyawan CV. Prima Utama Di Temanggung. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Skripsi ini dibawah bimbingan, Pembimbing 1. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A. 2. Sugiariyanti, S.Psi., M. A.

Kata Kunci : *Self Awareness*, *Safety Behavior*, Masa Kerja.

Bekerja menjadi rutinitas dalam kehidupan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup, apapun itu jenis pekerjaannya pasti akan ada resiko jika tidak dilakukan secara hati-hati dan teliti. Begitu pula dengan bekerja di pabrik bagian produksi, dimana akan terdapat banyak alat atau mesin yang berpotensi membahayakan diri (*human error*). Untuk itu pekerja dituntut memiliki kesadaran diri yang tinggi agar berperilaku aman pada saat bekerja dalam berbagai situasi dan kondisi. Kurangnya *safety behavior* menyebabkan pekerja menunjukkan perilaku tidak aman pada saat bekerja. *Safety behavior* adalah perilaku karyawan dalam menggunakan alat keamanan pada saat bekerja yang dapat diamati langsung dengan tujuan mengurangi kecelakaan kerja. Sedangkan *self awareness* adalah kesadaran diri terhadap keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya, dengan kesadaran diri seseorang tersebut dapat mengontrol tingkah laku serta penguasaan diri. Semakin tinggi *self awareness* maka semakin tinggi kontrol kesadaran dirinya untuk menerapkan *safety behavior*, sebaliknya semakin rendah *self awareness* pekerja tersebut maka semakin rendah pula kontrol kesadaran dirinya menerapkan *safety behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain regresi korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan, yang kemudian semua anggota populasi akan dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Pengumpulan data menggunakan model skala Likert dengan dua macam skala psikologi, yaitu skala *safety behavior* dan skala *self awareness*. Pengujian validitas skala *safety behavior* dan skala *self awareness* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, sedangkan pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *alpha Cronbach*.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tingkat *self awareness* karyawan pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat *safety behavior* karyawan pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung termasuk dalam kategori tinggi. Tidak ada hubungan antara *self awareness* dengan *safety behavior* karyawan pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung. Ada hubungan antara *self awareness* dengan *safety behavior* karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung. Tidak ada hubungan antara *self awareness* dengan *safety behavior* karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB 2.TINJAUAN PUSTAKA	
1.5 <i>Safety Behavior</i>	10
1.5.1 Definisi <i>Safety Behavior</i>	10
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Safety Behavior</i>	10

2.1.3 Pendekatan <i>Safety Behavior</i>	19
2.1.4 Indikator <i>Safety Behavior</i>	21
2.1.5 Dimensi <i>Safety Behavior</i>	25
2.2 <i>Self Awareness</i>	25
2.2.1 Definisi <i>Self Awareness</i>	25
2.2.2 Aspek-aspek <i>Self Awareness</i>	27
2.3 Pengertian Masa Kerja	29
2.4 Hubungan <i>Self Awareness</i> terhadap <i>Safety Behavior</i> ditinjau dari Masa Kerja	30
2.5 Hipotesis.....	34
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Desain Penelitian	35
3.3 Variabel Penelitian	36
3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	36
3.3.2 Definisi Operasional	37
3.3.2.1 <i>Safety Behavior</i>	37
3.3.2.2 <i>Self Awareness</i>	38
3.3.2.3 Masa Kerja.....	38
3.3.3 Hubungan antar Variabel Penelitian	39
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian dan Teknik Sampling	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel Penelitian.....	40

3.5	Metode dan Alat Pengumpulan Data	40
3.5.1	Skala <i>Self Awareness</i>	41
3.5.2	Skala <i>Safety Behavior</i>	45
3.6	Validitas dan Reliabilitas	47
3.6.1	Validitas	47
3.6.2	Reliabilitas	49
3.7	Metode Analisis Data	50
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Persiapan Penelitian	52
4.1.1	Orientasi Kancah Penelitian	52
4.1.2	Proses Perijinan	53
4.1.3	Penentuan Sampel	54
4.2	Pelaksanaan Penelitian	54
4.2.1	Pengumpulan Data Penelitian	54
4.2.2	Pemberian Skoring	55
4.3	Analisis Deskriptif	55
4.3.1	Gambaran <i>Self Awareness</i> Karyawan CV. Prima Utama	56
4.3.1.1	Gambaran Umum <i>Self Awareness</i> Karyawan CV. Prima Utama	56
4.3.1.2	Gambaran Spesifik <i>Self Awareness</i> Karyawan CV. Prima Utama	56
4.3.2	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Karyawan CV. Prima Utama	59

4.3.2.1	Gambaran Umum <i>Safety Behavior</i> Karyawan CV. Prima Utama	57
4.4	Hasil Uji Hipotesis	61
4.4.1	Hasil Uji Korelasi <i>Self Awareness</i> Terhadap <i>Safety Behavior</i> Karyawan ..	61
4.4.2	Hasil Uji Korelasi <i>Self Awareness</i> Terhadap <i>Safety Behavior</i> Karyawan Dengan Masa Kerja Diatas 5 Tahun	62
4.4.3	Hasil Uji Korelasi <i>Self Awareness</i> Terhadap <i>Safety Behavior</i> Karyawan Dengan Masa Kerja Dibawah 5 Tahun	63
4.5	Pembahasan	64
4.5.1	Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif <i>Self Awareness</i> Karyawan CV. Prima Utama	65
4.5.2	Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Karyawan CV. Prima Utama	67
4.5.3	Pembahasan Analisis Statistik Inferensial Hubungan <i>Self Awareness</i> Dengan <i>Safety Behavior</i> Pada Karyawan Diatas 5 Tahun	68
4.5.4	Pembahasan Analisis Statistik Inferensial Hubungan <i>Self Awareness</i> Dengan <i>Safety Behavior</i> Pada Karyawan Dibawah 5 Tahun	70
4.6	Keterbatasan Penelitian	72
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Self Awareness</i>	42
3.2 Skoring Aitem Skala <i>Self Awareness</i>	44
3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Safety Behavior</i>	46
3.4 Skoring Aitem Skala <i>Safety Behavior</i>	46
4.1 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Awareness</i>	57
4.2 Variabel <i>Self Awareness</i> Responden	58
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Awareness</i>	58
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Safety Behavior</i>	59
4.5 Variabel <i>Safety Behavior</i> Responden	60
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Safety Behavior</i>	61
4.7 Hasil Uji Korelasi <i>Self Awareness</i> Terhadap <i>Safety Behavior</i>	62
4.8 Hasil Uji Korelasi <i>Self Awareness</i> Terhadap <i>Safety Behavior</i> Masa Kerja Diatas 5 Tahun	63
4.9 Hasil Uji Korelasi <i>Self Awareness</i> Terhadap <i>Safety Behavior</i> Masa Kerja Dibawah 5 Tahun	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Hubungan antar Variabel	39
4.1 Diagram Deskriptif Persentasi <i>Self Awareness</i>	58
4.2 Diagram <i>Safety Behavior</i> Karyawan	60



DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Uji Validitas.....	80
2. Uji Hipotesis.....	104
3. Skala Penelitian.....	115
4. Tabulasi Data.....	124



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku diterjemahkan dari kata Bahasa Inggris “*behavior*”. Perilaku pada hakekatnya adalah aktivitas atau kegiatan nyata yang ditampilkan seseorang yang dapat teramati secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku keselamatan adalah tindakan atau kegiatan pekerja dalam perusahaan yang berhubungan dengan faktor-faktor keselamatan kerja.

Menurut Cooper (2009), *safety behavior* adalah sebuah proses yang menciptakan kemitraan keamanan antara manajemen dan tenaga kerja dengan fokus yang berkelanjutan terhadap perhatian dan tindakan setiap orang, dan orang lain, serta perilaku selamat. *Safety behavior* adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) di tempat kerja, dimana lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh pekerja sebesar 96% dan kondisi berbahaya yang disebabkan oleh peralatan sebesar 4%. Berdasarkan informasi tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab terbesar terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Suizer (1999) salah seorang praktisi *safety behavior* mengemukakan bahwa para praktisi telah melupakan aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu aspek *behavior* para pekerja. Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat Cooper (1999) berpendapat walaupun sulit

untuk di kontrol secara tepat, 80-95 persen dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh *unsafe behavior*.

Pendapat Cooper tersebut didukung oleh hasil riset dari NCS tentang penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Hasil riset NCS menunjukkan bahwa dari 9 penyebab kecelakaan kerja, 88% adalah kurangnya *safety behavior*, 10% karena kondisi kerja tidak aman dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dupont Company menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan perilaku tidak aman dan 4% disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak aman. Kurangnya *safety behavior* menyebabkan pekerja menunjukkan perilaku tidak aman pada saat bekerja. Perilaku tidak aman adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu (Miner, 1994).

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang sudah ada, menunjukkan bahwa *safety behavior* ini penting, karena hasil yang diharapkan dari penerapan *safety behavior* yang terencana dalam suatu perusahaan yaitu perusahaan dengan karyawan yang memiliki *safety behavior* tinggi memiliki angka kecelakaan kerja yang rendah, dengan adanya *safety behavior* perusahaan juga dapat mengurangi *accident cost* dengan begitu citra dan nama baik perusahaan dapat terjaga. Program yang sudah berjalan dapat bertahan dalam waktu lama serta tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya *safety behavior* biaya yang perusahaan keluarkan untuk anggaran kesehatan dan keselamatan

kerja dapat diminimalisir, keselamatan kerja yang terjamin akan berdampak pada penerimaan sistem oleh semua pihak. Selain itu juga pada sistem lain (ex:manajemen) *safety behavior* dapat digeneralisasi.

Kondisi ideal dari penerapan *safety behavior* di tempat kerja ditunjukkan dengan pekerja memulai tugas dengan instruksi dan informasi yang tuntas sehingga tidak terjadi *miss communication* mengenai tugasnya. Selain itu pekerja akan memperdulikan mengenai prosedur keselamatan, bukan membuat aturan yang seenaknya sendiri. Pekerja juga bekerja dengan cermat, teliti, dan tidak tergesa-gesa sehingga dia memperhatikan keselamatan kerjanya. Pekerja juga sadar dengan sendirinya tanpa perlu diperintah untuk menggunakan alat keselamatan kerja yang telah tersedia.

Di Indonesia penerapan *safety behavior* masih kurang diperhatikan, hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zain (2013) pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang bergerak dibidang konstruksi perkapalan. Karina menjelaskan bahwa, setiap tahun masih terjadi kecelakaan kerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Pada tahun 2011 terjadi 19 kecelakaan dan pada tahun 2012 terjadi 9 kecelakaan. Lalainya penggunaan alat keselamatan, kecerobohan pekerja yang meremehkan betapa pentingnya penggunaan alat keselamatan pada saat bekerja. Kecelakaan yang terjadi merupakan dampak dari rendahnya *safety behavior* pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2011) menunjukkan bahwa aktivasi *safety behavior* di PT. Denso Indonesia berhasil menurunkan frekuensi *unsafe behavior* dan meningkatkan frekuensi *safe behavior* pada pekerja di bagian radiator. Angka

kecelakaan kerja PT. Denso Indonesia juga mengalami penurunan sebesar 66,67–88,89%, sehingga aktivasi *safety behavior* di perusahaan dapat dijadikan salah satu solusi untuk mencegah dan mengurangi kejadian kecelakaan kerja termasuk di industri fiber glass.

Pennyu group yang penulis teliti merupakan induk dari beberapa perusahaan dimana perusahaan ini memiliki bisnis dari hulu sampai ke hilir, mulai dari produksi, pengolahan, distribusi, retail hingga pemasaran produk-produknya. *Pennyu group* bergerak disektor bangunan, konstruksi, energi, *power tools*, *hard tools*, *hardware*, *equipments*, genset, pipa pvc dan tangki air. *Pennyu group* beralamat di jl. KH. Agus Salim Ruko THD Blok D No. 14 Semarang 50137 Jawa Tengah. Gudang dan bagian produksi pennyu memiliki cabang anak perusahaan yaitu CV. Prima utama beralamat di Jl. Sundoro No.16 Temanggung, provinsi Jawa Tengah. Penulis memilih CV. Prima utama karena dari hasil pengamatan yang telah dilakukan di bagian gudang dan produksi pada perusahaan ini perlu adanya tindakan lanjut karena kurangnya kesadaran karyawan akan keselamatan kerjanya, dimana masih ceroboh dalam bekerja misalnya tidak mematuhi aturan menggunakan sarung tangan, masker.

Pada CV. Prima utama sebagai lokasi produksi pabrik dan gudang *hardtools*, *hardware*, *equipments*, pipa pvc dan tangki air di Temanggung, Jawa Tengah, sudah dilengkapi dengan *safety tools*. Hal ini dilakukan supaya karyawan tidak merasa cemas terjadi kecelakaan kerja. Namun disisi lain, kesadaran karyawan masih kurang akan keselamatan kerja dan cenderung masih meremehkan pekerjaannya, walau karyawan tersebut merupakan karyawan senior dan sudah ahli dibidangnya.

Peraturan yang sudah tercantum diatas tentang penggunaan APD sangat penting untuk keselamatan para pekerja, namun masih ada pekerja yang tidak mengikuti aturan perusahaan, sehingga pada tahun 2013-2015 terjadi 12 kasus kecelakaan kerja dikarenakan rendahnya *safety behavior* pekerja, contoh kasus yang terjadi yaitu pada saat proses pengepresan dan pemotongan bahan fiber (tangki air). Sebagai contoh kelalaian karyawan dalam mendengarkan instruksi yang belum tuntas dari supervisor mengenai proses pengaktifkan mesin pemotong, karyawan sudah mendahului mengaktifkan mesin pemotong sehingga berakibat salah satu jari tangan karyawan putus. Contoh lain dalam menggunakan mesin grenda, yang harusnya karyawan menggunakan masker yang telah disediakan perusahaan namun karyawan menghiraukannya dan tidak menggunakan masker, hal ini disebabkan karyawan tersebut belum sadar akan bahaya serbuk yang dihasilkan dari penggunaan mesin tersebut sehingga berdampak terhadap fungsi pernapasan karyawan tersebut, karena sering mengeluh sesak nafas. Pada bagian pengelasan barang, karyawan seharusnya sadar akan bahaya dari percikan bunga api dari mesin las yang membuat mata silau, namun karyawan meremehkan dan tidak menggunakan pelindung mata yang sudah disediakan perusahaan, sehingga timbul keluhan sakit pada bagian mata.

Peneliti menggali lebih dalam tentang penyebab pekerja kurang sadar akan *safety behavior* dengan melakukan wawancara kepada manajer HRD CV. Prima utama. HRD berpendapat bahwa, bila selama ini bekerja dengan cara ini (menghiraukan alat pelindung diri) tidak terjadi apa-apa, mengapa harus berubah (*safety behavior*), pernyataan tersebut merupakan potensi besar untuk terjadinya kecelakaan kerja. Selain

itu juga pekerja merasa lebih menghemat waktu dan menghemat usaha ketika tidak menggunakan alat keamanan. Pekerja mengambil keputusan tersebut berharap akan membuat pekerjaan lebih cepat dan lebih efisien. Jalan pintas yang diambil pekerja tersebut menurunkan keselamatan dalam bekerja dan meningkatkan kemungkinan kecelakaan kerja. Kemudian juga disebabkan karena pekerja memulai tugas dengan instruksi yang tidak tuntas, pekerja bekerja dengan tergesa-gesa dan sembrono karena ingin pekerjaan cepat terselesaikan. Dalam setiap melakukan pekerjaan sebaiknya dilaksanakan dengan cermat, teliti, dan hati-hati terlebih lagi untuk pekerjaan yang menuntut adanya ketelitian, kesabaran dan kecermatan agar keselamatan kerja selalu bisa terwujud.

Self awareness adalah perhatian yang berlangsung ketika seseorang mencoba memahami keadaan internal dirinya sehingga dapat mengendalikan perilaku emosional dan ego. Dengan *self awareness* yang tinggi karyawan menjadi lebih berhati-hati dalam bekerja tidak tergesa-gesa karena karyawan akan berpikir ulang alasan mengapa perlu mengikuti prosedur keselamatan kerja yaitu dengan menggunakan APD (Suryabrata, 1983: 291). Kesadaran diri ini terkait dengan perilaku seseorang terhadap perilaku keselamatan dalam bekerja.

Kebiasaan tidak memakai alat keselamatan dapat dihindari karena pekerja menyadari betapa pentingnya *safety behavior*, yaitu bahwa *safety behavior* jauh lebih positif daripada mereka berperilaku tidak aman yang dapat menyebabkan kecelakaan pada saat bekerja.

Berdasarkan pengamatan lebih lanjut diketahui 80% karyawan senior (lebih dari 5 tahun) mengalami kecelakaan pada saat bekerja dengan tidak menghiraukan APD dibandingkan karyawan baru (kurang dari 5 tahun). Oleh karena itu penulis menduga karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dengan jam terbang yang tinggi dan banyaknya pengalaman mereka merasa bahwa selama ini bekerja dengan cara ini (menghiraukan alat pelindung diri) tidak terjadi apa-apa, mengapa harus berubah (*safety behavior*).

Dari data tersebut dapat mengindikasikan bahwa *self awareness* dan *safety behavior* antar pekerja dengan masa kerja yang berbeda menunjukkan data yang berfluktuasi. Dapat diambil pengertian mengenai masa kerja yang dikemukakan oleh Arinta dan Azwar (1993: 24) bahwa masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu. Hal sama dikemukakan oleh Manullang (1982: 136) bahwa masa kerja biasa disebut dengan senioritas yang artinya adalah lamanya seorang pegawai telah bekerja pada suatu jabatan, pada suatu bagian perusahaan atau pada suatu perusahaan.

Menurut Internasional Labour Organization (ILO) 1989, diketahui bahwa masalah usia dan masa kerja merupakan faktor kunci penyebab kecelakaan, dimana usia semakin tua dan masa kerja makin lama akan menentukan atau mempengaruhi tingginya kesadaran diri terhadap perilaku keselamatan kerja. Maka dari contoh kasus di atas penulis merumuskan judul penelitian “Hubungan *self awareness* terhadap *safety behavior* ditinjau dari masa kerja yang berbeda pada karyawan CV. Prima utama di Temanggung”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana tingkat *self awareness* karyawan perusahaan CV. Prima utama, Temanggung?
2. Bagaimana tingkat *safety behavior* karyawan perusahaan CV. Prima utama, Temanggung?
3. Apakah ada hubungan antara *self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan perusahaan CV. Prima utama, Temanggung?
4. Apakah ada hubungan antara *self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun di perusahaan CV. Prima utama, Temanggung?
5. Apakah ada hubungan antara *self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun di perusahaan CV. Prima utama, Temanggung?

1.3 TUJUAN

1. Mengetahui tingkat *self awareness* karyawan perusahaan CV. Prima utama, Temanggung.
2. Mengetahui tingkat *safety behavior* karyawan perusahaan CV. Prima utama, Temanggung.
3. Menguji hubungan *self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan perusahaan CV. Prima utama, Temanggung.

4. Menguji hubungan *self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan dengan masa kerja di atas 5 tahun perusahaan CV. Prima utama, Temanggung.
5. Menguji hubungan *self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan dengan masa kerja di bawah 5 tahun di perusahaan CV. Prima utama, Temanggung.

1.4 MANFAAT

1.4.1 Manfaat teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu pengetahuan yaitu mengenai hubungan *self awareness* terhadap *safety behavior* ditinjau dari masa kerja yang berbeda pada karyawan CV. Prima utama di Temanggung. Serta sebagai tolak ukur untuk membuat laporan penelitian sederhana, serta untuk menambah hasil penelitian yang telah ada.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan dapat dijadikan tambahan informasi mengenai hubungan *self awareness* terhadap *safety behavior* ditinjau dari masa kerja yang berbeda pada karyawan CV. Prima utama di Temanggung untuk meningkatkan *self awareness* karyawan agar lebih peduli terhadap *safety behavior* sehingga diharapkan kecelakaan pada saat bekerja bisa diminimalisir, bahkan tidak terjadi kembali.
2. Bagi pembaca dapat memberikan informasi sejauh mana Hubungan *Self Awareness* Terhadap *Safety Behavior* Ditinjau Dari Masa Kerja Yang Berbeda Pada Karyawan CV. Prima Utama Di Temanggung.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Safety Behavior*

2.1.1 Definisi *Safety Behavior*

Safety behavior (Syaaf, 2008: 8) adalah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan dalam bekerja, misalnya pemakaian kacamata keselamatan, penandatanganan formulir *risk assesment* sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan.

Cooper (2009) menyatakan bahwa *safety behavior* adalah proses yang menciptakan kemitraan keamanan antara manajemen dan tenaga kerja dengan fokus berkelanjutan antara manajemen dengan tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *safety behavior* adalah perilaku karyawan dalam menggunakan alat keamanan pada saat bekerja yang dapat diamati secara langsung dengan tujuan mengurangi kecelakaan kerja.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi *Safety Behavior*

Perilaku tidak aman juga sering dipicu oleh adanya pengawas atau manajemen yang tidak peduli dengan keselamatan kerja. Pihak manajemen ini secara tidak langsung memotivasi para pekerja untuk mengambil jalan pintas, mengabaikan bahwa perilakunya berbahaya demi kepentingan tercapainya target produksi. Perilaku tidak aman juga bisa dipicu oleh tidak tersedianya alat pelindung diri (APD) di lokasi kerja.

Karena tuntutan *deadline* pekerjaan, sehingga tanpa APD pekerja terpaksa melakukan pekerjaan yang berpotensi bahaya. Jika hal ini dibiarkan maka akan menjadi kebiasaan dalam bekerja. Memberikan *reward* terhadap pekerja yang selalu berperilaku aman dan sebaliknya *punishment* di berikan kepada pekerja yang berperilaku tidak aman.

Menurut Heinrich (1980: 26) bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *safety behavior* antara lain;

1. Pengamatan terhadap bahaya

Faktor yang pertama adalah kemampuan dari pekerja untuk mengamati ada tidaknya bahaya di lokasi kerja. Tidak semua pekerja memiliki kemampuan untuk mengetahui adanya bahaya di area kerja. Kemampuan untuk mengamati berbagai macam bahaya tersebut sangat tergantung dari pengetahuan atau pengalaman pekerja terhadap area atau proses kerja yang mereka lakukan. Pada umumnya pekerja baru yang belum mendapatkan *training* atau pengalaman yang cukup tidak akan mampu mengamati atau mengidentifikasi bahaya dari pekerjaan yang akan mereka lakukan. Ketidakmampuan pekerja dalam mengamati atau mengidentifikasi bahaya ditempat kerja merupakan faktor yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja.

2. Pengenalan terhadap bahaya

Setelah pekerja mampu mengamati atau mengidentifikasi adanya potensi bahaya ditempat kerja, maka selanjutnya pekerja harus mengenali bahaya tersebut. Banyak pekerja yang mampu mengidentifikasi bahaya ditempat kerja, akan tetapi tidak mampu mengenali jenis bahaya yang dapat terjadi. Sebagai contoh sederhana, diarea kerja terdapat *solven* atau bahan kimia pelarut, pada label terdapat simbol *hazard (toxic)* dan

nama bahan kimia tersebut. Dari simbol *hazard* hampir dipastikan bahwa semua pekerja dapat mengamati bahwa bahan kimia tersebut berbahaya. Namun tidak semua pekerja dapat mengenali jenis bahaya diceritakan oleh simbol *hazard* tersebut. Bisa jadi beberapa dari pekerja mengenali jenis *hazard* yang ada secara umum, misalnya beracun, namun secara detil mereka bisa jadi tidak mengetahui efek racun dan jalur masuk racun dari bahan kimia tersebut. Dalam hal ini pekerja perlu mendapatkan *training* yang cukup untuk mengenali jenis bahaya ditempat kerja mereka masing-masing. Ketidak mampuan pekerja dalam mengenali jenis bahaya yang mereka hadapi akan dapat menimbulkan kecelakaan yang lebih fatal.

3. Keputusan untuk menghindari

Meskipun pekerja sudah dapat mengamati dan mengenali bahaya, kecelakaan masih bisa terjadi jika pekerja tidak mengambil keputusan yang tepat untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat untuk menghindari terjadinya kecelakaan sangat dipengaruhi oleh *culture*, iklim selain itu juga perilaku keselamatan. Jika budaya, iklim dan perilaku keselamatan yang berkembang didalam organisasi merupakan budaya, iklim dan perilaku berisiko maka pekerja akan cenderung untuk mengambil risiko dari pada menghindari risiko. Apalagi bagi pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut berulang-ulang dan tidak pernah terjadi kecelakaan atau adanya perasaan macho, takut dikatakan banci juga merasa lebih senior dan lain sebagainya yang dapat menyebabkan pekerja mengambil keputusan untuk tidak menghindari potensi bahaya yang dapat terjadi (perilaku tidak aman). Kesadaran akan seberapa besarnya kerugian yang dapat ditimbulkan dari

bahaya yang ada akan sangat menentukan keputusan yang akan diambil oleh pekerja itu sendiri.

4. Kemampuan menghindar

Faktor yang terakhir yang berpengaruh terhadap terjadinya kecelakaan adalah kemampuan untuk menghindari dari bahaya yang sudah diidentifikasi, dikenali dan diputuskan untuk dihindari. Pekerja bisa saja sudah memutuskan untuk menghindar dari potensi kecelakaan yang bisa terjadi, namun kecelakaan akan bisa dihindari jika pekerja tersebut mampu menghindari bahaya atau risiko tersebut dengan tepat, mengetahui cara menghindari bahaya atau mengetahui cara melakukan pekerjaan dengan aman. Kemampuan menghindar akan terlihat dari perilaku yang aman dari pekerja tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan yang dibutuhkan adalah kemampuan secara fisik untuk menghindari bahaya dan kemampuan secara skill untuk menghindari bahaya (*safety behavior*). Kedua kemampuan tersebut harus dimiliki pekerja agar dapat menghindari bahaya yang terdapat di area kerja mereka (*safety behavior*). Kemampuan ini terkait dengan cara menghindari bahaya sebelum terjadi kecelakaan dengan berperilaku aman dalam bekerja dan menghindari bahaya pada saat terjadi kecelakaan dengan mengetahui cara penanganan bahaya atau keadaan darurat.

Menurut Zhou et al., (2007) ada empat faktor yang paling efektif untuk meningkatkan perilaku keselamatan (*safety behavior*) dalam bekerja, yaitu: *safety attitudes, employee's involvement, safety management systems and procedures, and safety knowledge*. Diperlukan strategi gabungan antara iklim keselamatan dan

pengalaman kerja untuk meningkatkan perilaku keselamatan secara maksimal guna mencapai total budaya keselamatan.

Menurut Mullen (2004: 275-285), faktor- faktor yang mempengaruhi *safety behavior*, yaitu:

1. Organisasi; yaitu beban kerja yang berlebih, persepsi kinerja keselamatan, pengaruh sosialisasi, sikap keselamatan dan persepsi terhadap resiko.
2. *Personal Image*; adalah kesan macho dan mampu untuk menghindari konsekuensi negatif, misalnya diejek atau diremehkan rekan kerja dan ketakutan kehilangan posisi.
3. Kepribadian (*personality*):
 - a. Apakah orang tersebut mengetahui bahaya dari pekerjaan atau tindakannya?
 - b. Apakah ia mengetahui apa yang seharusnya dilakukan?
 - c. Mampukah ia melakukannya?
 - d. Bagaimanakah perasaannya ketika melakukannya? (sulit, mudah, dengan terpaksa)

Faktor ini tergantung kepada: tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, lingkungan sosial hidupnya, dan lain-lain. Hal ini sulit diungkap secara keseluruhan karena terletak di dalam diri seseorang.

4. Lingkungan atau Kondisi Kerja:

Contoh dari faktor ini adalah adanya tumpahan minyak, air, atau cairan kimia di lantai kerja, APD, efektivitas dari alat pelindung mesin dan sebagainya. Kondisi

lingkungan kerja atau kondisi kerja merupakan faktor yang mudah diketahui, oleh karena itu orang lebih sering dan senang untuk menyalahkan kondisi yang tidak aman.

5. Perilaku (Tindakan):

Faktor ini menekankan kepada apa yang sesungguhnya telah dilakukan dan bukan kepada apa yang diinginkan untuk dilakukan.

Diperkuat oleh beberapa peneliti mengenai faktor yang mempengaruhi *safety behavior* yaitu:

1. Persepsi

Persepsi yaitu adalah merupakan suatu proses dimana seseorang memilih, mengorganisasikan dan memberi arti pada rangsangan baik bersifat internal maupun eksternal (Ross dalam Munandar, 2001).

Menurut Azwar dalam Agiviana (2015: 37) indikator persepsi terhadap perilaku keselamatan adalah sebagai berikut:

- a. Adanya respon dari rangsangan yang diterima.
- b. Adanya harapan seseorang akan rangsangan yang timbul.
- c. Sistem penilaian seseorang berpengaruh terhadap rangsangan yang diberikan.
- d. Persepsi seseorang dalam memenuhi kebutuhan.
- e. Memberikan perhatian pada hal sekitar.

Pengukuran persepsi dapat dilakukan dengan membuat pernyataan yang memberikan alternatif pilihan jawaban terhadap responden. Pernyataan yang dibuat menggambarkan pendapat, penilaian, dan penafsiran responden tentang suatu objek. Untuk pengukuran persepsi yang diketahui adalah objektifitas pendapat, penilaian dan

keyakinan responden terhadap suatu objek. Hasil kumulatif dari penilaian bisa menimbulkan kesan positif atau kesan negatif pada responden terhadap objek yang dinilai (Widayatun dalam Dahlawy, 2008).

2. Sikap

Notoatmodjo (dalam Dahlawy, 2008: 114) mengartikan sikap adalah reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulan atau objek. Manifestasi sikap tidak dapat langsung dilihat, akan tetapi harus ditafsirkan terlebih dahulu sebagai tingkah laku yang masih tertutup. Secara operasional pengertian sikap menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap kategori stimulus tertentu dan dalam penggunaan praktis sikap sering kali dihadapkan dengan rangsangan sosial dan reaksi yang bersifat emosional.

Menurut Notoatmojo (dalam Agiviana, 2015: 38) menyatakan bahwa indikator sikap terhadap *safety behavior*, meliputi:

- a. Menggunakan peralatan kerja yang sesuai kebutuhan kerja
- b. Tidak menghilangkan alat pengaman keselamatan
- c. Mengangkat material bahan baku atau alat kerja dengan benar
- d. Disiplin dalam mematuhi peraturan keselamatan diri
- e. Mengoperasikan peralatan kerja dengan kecepatan yang telah ditentukan

Pengukuran sikap menurut Morgan (dalam Widayatun, 1999) menjelaskan sikap adalah kecenderungan manusia untuk berespon secara positif atau negatif terhadap suatu objek atau situasi.

Skala Likert yaitu *Likert Method of Summateds Ratings* lebih sederhana lagi dengan menempatkan pilihan terhadap objek sikap dengan rentang satu sampai lima yaitu “sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat setuju” atau disederhanakan menjadi rentang satu sampai empat yaitu “sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju” (Azwar, 2012: 44).

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil penelitian atau pengamatan dari manusia dan ini terjadi setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba (Notoatmojo, 2007).

Menurut Skinner bila seseorang dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai suatu bidang tertentu dengan lancar, baik secara lisan maupun tertulis maka dapat dikatakan mengetahui bidang tersebut. Sekumpulan jawaban verbal yang diberikan orang tersebut dinamakan pengetahuan (Notoatmojo, 2007).

Menurut Mangkunegara (dalam Agiviana, 2015: 38) indikator pengetahuan terhadap perilaku keselamatan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui.
- b. Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari.
- c. Kemampuan untuk mengetahui keadaan sekitar.
- d. Kemampuan untuk melaksanakan materi yang diketahui.

Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau kuesioner menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subyek peneliti atau responden (Arikunto, 2006).

4. Tempat Kerja

Perusahaan apapun bentuknya merupakan sumber mata pencaharian seseorang. Perusahaan atau instansi biasanya memiliki orang-orang yang berfungsi sebagai penggerak proses suatu produksi. Dapat dikatakan juga bahwa tempat kerja merupakan bagian kecil dalam sebuah institusi barang atau jasa yang menjadi lokasi seorang pekerja melakukan pekerjaan (Azwar dalam Dahlawy, 2008: 119).

Pengertian (definisi) Tempat Kerja menurut Undang-Undang No 1 Tahun 1970 ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya (UU Republik Indonesia).

Menurut Zulkifli (dalam Agiviana, 2015: 39) indikator pengaruh tempat kerja karyawan terhadap perilaku keselamatan adalah:

- a. Penerangan/cahaya yang baik
- b. Memiliki jalur evakuasi jika terjadi kondisi darurat.
- c. Kelembapan tempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Memiliki temperatur ruangan yang baik.

Dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *safety behavior* antara lain kondisi lingkungan kerja, organisasi atau perusahaan tempat bekerja, kepribadian dan terutama perilaku dari pekerja itu sendiri, karena dengan perilaku yang baik sesuai dengan aturan perusahaan akan mengurangi kecelakaan kerja.

2.1.3 Pendekatan *Safety Behavior*

Menurut penelitian Cooper (dalam Agiviana, 2015: 12) mengidentifikasi adanya tujuh kriteria yang sangat penting bagi pelaksanaan program *behavior safety*.

1. Melibatkan partisipasi karyawan yang bersangkutan.

Salah satu sebab keberhasilan *behavior safety* adalah karena melibatkan seluruh pekerja dalam *safety management*. Individu yang berpengalaman dibidangnya terlibat langsung dalam mengidentifikasi *unsafe behavior*. Dengan keterlibatan *workforce* secara menyeluruh dan adanya komitmen, *ownership* seluruh pekerja terhadap program *safety* maka proses *improvement* akan berjalan dengan baik.

2. Memusatkan perhatian pada *unsafe behavior* yang spesifik.

Alasan lain keberhasilan *behavioral safety* adalah memfokuskan pada *unsafe behavior* (sampai pada proporsi yang terkecil) yang menjadi penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Menghilangkan *unsafe behavior* berarti pula menghilangkan sejarah kecelakaan kerja yang berhubungan dengan perilaku tersebut.

3. Didasarkan pada data hasil observasi.

Observer memonitor *safety behavior* pada kelompok mereka dalam waktu tertentu. Makin banyak observasi makin reliabel data tersebut, dan *safety behavior* akan meningkat.

4. Proses pembuatan keputusan berdasarkan data.

Hasil observasi atas perilaku kerja dirangkum dalam data prosentase jumlah *safety behavior*. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat letak hambatan yang dihadapi. Data ini menjadi umpan balik yang bisa menjadi *reinforcement* positif bagi karyawan yang telah berperilaku *safe*, selain itu bisa juga menjadi dasar untuk mengoreksi *unsafe behavior* yang sulit dihilangkan.

5. Melibatkan intervensi secara sistematis dan observasional.

Keunikan sistem *behavior safety* adalah adanya jadwal intervensi yang terencana. Dimulai dengan briefing pada seluruh departemen atau lingkungan kerja yang dilibatkan, karyawan diminta untuk menjadi relawan yang bertugas sebagai observer yang tergabung dalam sebuah *project team*. *Team project* juga bertugas memonitor data secara berkala, sehingga perbaikan dan koreksi terhadap program dapat terus dilakukan.

6. Menitikberatkan pada umpan balik terhadap perilaku kerja.

Dalam sistem *behavior safety* umpan balik dapat berbentuk: umpan balik verbal yang langsung diberikan pada karyawan sewaktu observasi; umpan balik dalam bentuk data (grafik) yang ditempatkan dalam tempat-tempat yang strategis dalam lingkungan kerja; dan umpan balik berupa briefing dalam periode tertentu dimana

data hasil observasi dianalisis untuk mendapatkan umpan balik yang mendetail tentang perilaku yang spesifik.

7. Membutuhkan dukungan dari Manager.

Komitmen management terhadap proses *behavior safety* biasanya ditunjukkan dengan memberi keleluasaan pada observer dalam menjalankan tugasnya, memberikan penghargaan yang melakukan *safety behavior*, menyediakan sarana dan bantuan bagi tindakan yang harus segera dilakukan, membantu menyusun dan menjalankan umpan balik, dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan *safety behavior* dalam setiap kesempatan. Dukungan dari manajemen sangat penting karena kegagalan dalam penerapan *safety behavior* biasanya disebabkan oleh kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen.

Dapat disimpulkan pendekatan *safety behavior* antara lain adalah melibatkan partisipasi karyawan yang bersangkutan, memusatkan perhatian pada *unsafe behavior* yang spesifik, didasarkan pada data hasil observasi, proses pembuatan keputusan berdasarkan data, melibatkan intervensi secara sistematis dan observasional, menitikberatkan pada umpan balik terhadap perilaku kerja, serta membutuhkan dukungan dari Manager.

2.1.4 Indikator Safety Behavior

Dalam penelitian ini akan membahas indikator perilaku keselamatan karyawan perusahaan CV. Prima utama yang diambil berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang alat pelindung diri NOMOR PER.08/MEN/VII/2010 pasal 3 dan peraturan perusahaan pasal 20, yaitu:

1. Mengenakan alat pelindung kepala.

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim. Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut.

2. Mengenakan alat pelindung mata dan muka.

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam. Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), *googles*, tameng muka (*face shield*), masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face masker*).

3. Mengenakan alat pelindung telinga.

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan. Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).

4. Mengenakan alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya.

Alat pelindung perlengkapan beserta perlengkapannya adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan menyaring cemaran bahan kimia, mikro organisme, partikel yang berupa debu, kabut (aerosol), uap, asap, beserta gas/fume. Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katrit, *re-breather*, *airline respirator*, *Continues Air Supply Machine = Air Hose Mask Respirator*, tangki selam dan regulator (*Self-Contained Underwater Breathing Apparatus / SCUBA*), *Self Contained Breathing Apparatus (SCBA)*, dan *emergency breathing apparatus*.

5. Mengenakan alat pelindung tangan.

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

Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

6. Mengenakan alat pelindung kaki.

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

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

Jenis alat pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, kontruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik.

7. Mengenakan pakaian pelindung.

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (*impact*) dengan musim, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur. Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*Vests*), celemek (*Apron/Coveralls*), jaket dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

8. Setiap karyawan wajib berpakaian rapi, rajin, serta bersepatu selama jam kerja, atau sesuai dengan ketentuan perusahaan.
9. Setiap karyawan wajib memelihara alat-alat perlengkapan kerja dengan baik.
10. Apabila karyawan menemui hal-hal yang dapat membahayakan perusahaan atau karyawan, wajib melapor pada atasan.
11. Karyawan tidak diperbolehkan menggunakan alat-alat perlengkapan kerja di luar urusan perusahaan.

2.1.5 Dimensi *Safety Behavior*

Dimensi perilaku keselamatan kerja yaitu melaksanakan aturan keselamatan dan berinisiatif terhadap keselamatan kerja (Marchand, Sirnard, Carpentier-Roy, Ouellet, 1998). Indikator dari dimensi Pelaksanaan aturan keselamatan seberapa sering anda menunjukkan perilaku-perilaku dibawah ini:

1. Mengabaikan aturan keselamatan agar mencapai target pekerjaan.
2. Melanggar prosedur kerja
3. Membuat pilihan-pilihan diluar SOP dalam mencapai target.
4. Melonggarkan peraturan untuk mencapai target.
5. Mencapai target pekerjaan dengan lebih baik saat mengabaikan beberapa peraturan.
6. Kondisi tempat kerja memungkinkan untuk bekerja tidak sesuai aturan.
7. Insentif mendorong untuk melanggar peraturan.
8. Mengambil jalan pintas yang melibatkan sedikit atau tidak ada resiko.
9. Melanggar peraturan karena tekanan manajemen.
10. Melanggar peraturan karena rekan kerja melakukan hal tersebut.

2.2 *Self Awareness*

2.2.1 Definisi *Self Awareness*

Menurut Condon (2011), *self awareness* adalah kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi seseorang, dan perasaan orang lain, untuk membedakan di antara keduanya.

Kesadaran diri merupakan kecerdasan emosional dan orang yang memiliki kemampuan ini berarti dapat mengenali emosinya sendiri. Farisyza (2013) menyatakan bahwa kesadaran diri adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. Seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika memahami emosi dan *mood* yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri, dan sadar tentang dirinya yang nyata. *Self awareness* (kesadaran diri) adalah wawasan kedalam atau wawasan mengenai alasan-alasan dari tingkah laku sendiri, pemahaman diri sendiri. Pendek kata, kesadaran diri adalah jika seseorang sadar mengenai pikiran, perasaan, dan evaluasi diri yang ada dalam dirinya.

Kesadaran diri (*self awareness*) adalah perhatian yang terfokus pada diri mendorong seseorang untuk memperhatikan diskrepansi diri sehingga memotivasi untuk lari dari kesadaran diri atau mengubah perilakunya (Brehm & Kassin, 1996: 58). Kesadaran diri merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Ada berbagai macam konsep yang menjelaskan tentang pengertian kesadaran diri. Solso (dalam Julianto, 2016: 20) mengemukakan bahwa kesadaran diri (*self awareness*) dari proses fisik mempunyai hubungan timbal balik dengan kehidupan mental yang terkait dengan tujuan hidup, emosi, dan proses kognitif yang mengikutinya.

Arthur dan Emily (1984) menyatakan *self awareness generally, the coniction of being aware of or conscious of one self-in the sence of having a relatively objektive but open and accepting appraisal of one's true personal nature*. Artinya: pada umumnya, kondisi tahu atau sadar pada diri sendiri dalam pengertian yang mempunyai obyek secara relatif tetapi membuka dan menerima penilaian dari kebenaran sifat individu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *self awareness* adalah suatu keadaan dimana tingkatan pemahaman seseorang pada dirinya sendiri. Dengan kesadaran diri seseorang dapat mengontrol tingkah laku serta penguasaan diri.

2.2.2 Aspek-aspek *Self Awareness*

Berdasarkan konsep kesadaran diri yang dikemukakan oleh O'Keefe dan Berger (dalam Singadimedja, 2007) yang menggunakan pendekatan *affection, behavior, and cognition (ABC)* dalam upaya pemahamannya, maka aspek-aspek *self awareness* terdiri dari:

1). Perasaan/afek (*affect*)

O'Keefe dan Berger (dalam Singadimedja, 2007) mendefinisikan afek sebagai berikut: "*Another word for feelings that refers to emotions and sensations. It is a physical state that we experience in response to an internal or external stimulus.*" O'Keefe dan Berger (dalam Singadimedja, 2007). Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa perasaan meliputi segala bentuk emosi dan sensasi. Baik emosi maupun sensasi memiliki pengaruh yang tidak sedikit dalam memotivasi individu untuk melakukan sesuatu.

2). Perilaku (*behavior*)

O'Keefe dan Berger (dalam Singadimedja, 2007) mendefinisikan perilaku sebagai segala tindakan yang dapat dilihat baik oleh diri sendiri maupun oleh orang lain, dan respon-respon yang dapat diobservasi. Perilaku membantu mengidentifikasi individu sebagai seorang manusia, karena keyakinan, kepercayaan, dan nilai-nilai yang dimiliki

oleh individu terefleksi dalam perilakunya (O'Keefe dan Berger dalam Singadimedja, 2007).

Corsini dalam Singadimedja (2007) mendefinisikan perilaku sebagai tindakan, reaksi, dan interaksi yang terdapat dalam respon atas stimulus internal atau eksternal. Termasuk juga aktivitas yang dapat dilihat secara objektif apa adanya, dan aktivitas yang hanya dapat dilihat oleh individu yang bersangkutan melalui introspeksi serta proses-proses yang sifatnya bawah sadar.

3). Pikiran (*cognition*)

Berger dalam Singadimedja (2007) menyatakan bahwa pikiran meliputi ide, persepsi, kepercayaan, nilai-nilai, harapan, proses pengambilan keputusan, kemampuan menyelesaikan masalah, logika berfikir yang dimiliki individu. Ashcraft dalam Singadimedja (2007) mendefinisikan pikiran sebagai sekumpulan proses-proses mental dan aktivitas-aktivitas yang digunakan dalam mempersepsi, belajar, mengingat, berpikir, dan mengerti.

Ada 4 aspek *self awareness* dalam Nuri (2013) yaitu:

1. Kesadaran Emosi

Pekerja tahu tentang bagaimana pengaruh emosi terhadap kinerja diri dan kemampuan menggunakan nilai-nilai diri untuk memandu pembuatan keputusan.

2. Penilaian diri secara akurat

Perasaan yang tulus tentang kekuatan-kekuatan dan batas-batas pribadi, visi yang jelas tentang mana yang perlu diperbaiki dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman.

3. Percaya diri

Keberanian yang datang dari kepastian tentang kemampuan, nilai-nilai, dan tujuan pribadi.

4. Kreativitas

Pekerja mempunyai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru mengenai pemecahan masalah dalam bekerja.

Menurut Condon (2011) aspek-aspek dari *self awareness* adalah: 37 indikator (lihat tabel 3.1) dengan tiga kategori utama yaitu kognitif, sosial dan emosional *awareness*.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada 3 aspek *self awareness* yaitu kognitif, sosial dan emosional.

2.3 Pengertian Masa Kerja

Arinta dan Azwar (1993: 24) mengemukakan bahwa masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu. Hal sama dikemukakan oleh Manullang (1982: 136) bahwa masa kerja biasa disebut dengan senioritas yang artinya adalah lamanya seorang pegawai telah bekerja pada suatu jabatan, pada suatu bagian perusahaan atau pada suatu perusahaan. Senioritas adalah berapa lamanya sudah seorang pegawai telah bekerja di dalam perusahaan. Seorang karyawan senior mampu menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang didapat. Hal ini disebabkan para karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya (Manullang, 1982: 136).

Semakin lama seseorang bekerja pada perusahaan, orang tersebut semakin berpengalaman matang dan mahir pada pekerjaan yang dipertanggung jawabkan padanya (Moenir, 1988: 41). Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan mereka yang memiliki masa kerja yang sedikit.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan masa kerja adalah lamanya seorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu, sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin berpengalaman pada pekerjaannya.

Dampak masa kerja terhadap kinerja dapat dikatakan semakin lama masa kerja maka akan semakin baik kinerjanya. Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada lembaga pemerintahan, Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Robbins (2007: 65) menjelaskan bahwa, “Beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja”. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai.

2.4 Hubungan *Self Awareness* terhadap *Safety Behavior* ditinjau dari Masa Kerja

Semakin lama seseorang bekerja pada perusahaan, orang tersebut semakin berpengalaman matang dan mahir pada pekerjaan yang dipertanggung jawabkan

padanya (Moenir, 1988: 41). Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan mereka yang memiliki masa kerja yang sedikit.

Safety behavior adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) ditempat kerja. *Safety behavior* lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. *Self awareness* adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya serta dapat memahami situasi yang ada lingkungannya. Dengan *self awareness* yang tinggi akan keselamatan kerja maka akan tinggi pula kesadaran akan *safety behavior* dalam mengurangi kecelakaan kerja, pekerja akan selalu menggunakan alat keselamatan yang sudah perusahaan sediakan dalam bekerja. Pekerja dengan *self awareness* yang tinggi tidak akan meremehkan dalam menggunakan alat keselamatan, pekerja tersebut akan spontan dan dengan kesadaran diri senang hati menggunakan APD.

Seseorang dengan lama kerja dalam perusahaan yang semakin lama, maka tingkat *safety behavior*nya semakin menurun, karena pekerja merasa lebih berpengalaman dibandingkan dengan pekerja baru. Sehingga lebih cenderung meremehkan untuk menggunakan alat keselamatan kerja yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Dari hasil penelitian menyatakan salah satu penyebab kecelakaan kerja adalah kelalaian manusia (*human error*). Lebih jauh lagi pekerja cenderung berperilaku buruk seperti beroperasi atau bekerja dengan kecepatan yang tidak aman, membuang peralatan keamanan atau memindahkannya, serta melepaskan peralatan kerja, dapat

menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan (Dessler dalam Semen, 2014: 1). Sebab-sebab tersebut dapat dinilai terkait dengan kesadaran diri karyawan dalam memahami dinamika dari kondisi K3.

Masa kerja seseorang akan mempengaruhi pengalaman kerja orang tersebut. Dari pengalaman kerja yang dimiliki maka pengetahuan yang dimilikinya pun akan semakin meningkat. Hal ini dapat dihubungkan dengan teori yang diungkapkan oleh Kretch (1962), bahwa persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua (2) faktor, yakni *frame of reference* yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki, yang diperoleh dari pendidikan, pengamatan atau bacaan, kemudian faktor yang kedua adalah *field of experience* yaitu pengalaman yang telah dialami yang tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin karyawan tersebut itu bekerja, maka pengetahuannya akan bertambah seiring dengan pemahaman sesuai dengan pengalamannya di lapangan. Lama bekerja oleh para ahli sering dikaitkan dengan pengalaman kerja, sehingga pengalaman kerja seseoranglah yang berhubungan langsung dengan perilaku.

Para pekerja menganggap jika kerja dalam ruangan dengan menggunakan APD akan membatasi ruang gerak mereka saat bekerja dan justru dianggap merepotkan. Penelitian yang dilakukan Cushman dan Roseberg (1991) menyatakan bahwa penggunaan alat keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kenyamanan pekerja karena menghambat gerakan mereka, sehingga dalam bekerja menjadi lebih sulit, dan ada pula yang dapat mengganggu komunikasi. Keadaan seperti itu akan mempengaruhi kinerja dan ketepatan gerak manusia. Meskipun demikian hal tersebut bukan menjadi

suatu pembenaran untuk tidak menggunakan penyesuaian untuk dapat bekerja dengan maksimal dan memenuhi standar keselamatan.

Lebih jauh lagi, penelitian K3 yang berkaitan dengan kesadaran diri terkait dengan dimensi dari K3. Penelitian dari Asnawi dan Bachroni (dalam Semen, 2014: 2) yang meneliti tentang kesadaran karyawan ditinjau dari peraturan tentang K3. Hasil dari penelitian ditemukan adanya hubungan antara kesadaran dan peraturan K3. Penelitian dari Mallaipang dan Nurfadhillah (dalam Semen, 2014: 2) yang meneliti tentang kesadaran diri karyawan terhadap penggunaan APD sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja. Dalam penelitian mereka terdapat hubungan antara kesadaran dengan penggunaan peralatan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Dinamika hubungan *safety behavior* dengan *self awareness* ditinjau dari masa kerja adalah sebagai berikut: pekerja dengan masa kerja >5 tahun memiliki *self awareness* rendah terhadap *safety behavior* dilihat dari intensitas yang rendah dalam mengenakan APD (pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung tangan, pelindung kaki, pelindung telinga, pakaian pelindung) sehingga masih banyak angka kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan, sedangkan pekerja dengan masa kerja <5 tahun memiliki *self awareness* yang tinggi terhadap *safety behavior* dilihat dari intensitas yang tinggi dalam mengenakan APD (pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung tangan, pelindung kaki, pelindung telinga, pakaian pelindung) sehingga keselamatan pekerja lebih terjamin. Seiring dengan tingginya pengalaman kerja yang berkaitan erat dengan masa kerja sehingga para pekerja memiliki anggapan bahwa di area tempat mereka bekerja sudah tidak ada lagi bahaya yang muncul. Hal ini disebabkan karena

pekerja dengan masa kerja kurang dari lima tahun mereka cenderung untuk masih takut dan masih menyesuaikan atau mematuhi SOP yang ada dan sebaliknya pekerja dengan masa kerja lebih dari lima tahun cenderung mengacuhkannya.

2.5 Hipotesis

H1: Terdapat hubungan antara *self awareness* terhadap *safety behavior*

H2: Terdapat hubungan antara *self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun.

H3: Terdapat hubungan *antara self awareness* terhadap *safety behavior* pada karyawan dengan masa kerja dibawah 5.

Untuk perumusan masalah nomor 1 dan 2 tidak menggunakan hipotesis karena menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Tingkat *self awareness* karyawan pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung termasuk dalam kategori tinggi.
2. Tingkat *safety behavior* karyawan pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung termasuk dalam kategori tinggi.
3. Tidak ada hubungan antara *self awareness* dengan *safety behavior* karyawan pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung.
4. Ada hubungan antara *self awareness* dengan *safety behavior* karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung, karena semakin lama karyawan bekerja akan semakin meningkat kesadarannya sehingga perilaku keselamatan kerja makin tinggi.
5. Tidak ada hubungan antara *self awareness* dengan *safety behavior* karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun pada perusahaan CV. Prima utama di Temanggung, karena karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun masih rendah

kesadaran dirinya untuk bekerja mematuhi standar K3 sehingga tidak berdampak pada perilaku *safety behavior* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disimpulkan dari hasil penemuan penelitian, maka peneliti memberikan saran untuk beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi (Perusahaan)

Diharapkan pihak manajerial mempertahankan dan meningkatkan *safety behavior* yang dimiliki oleh karyawannya sehingga mereka akan lebih sadar akan pentingnya keselamatan kerja dan mengetahui bagaimana cara berperilaku yang tepat agar selamat dalam bekerja.

2. Bagi Individu (Karyawan)

Diharapkan para karyawan perusahaan CV. Prima utama, Temanggung mempertahankan dan meningkatkan tingkat keselamatannya dalam bekerja dengan cara mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan salah satu contohnya dengan menggunakan alat pelindung diri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki kelemahan seperti menggunakan *try out* terpakai dengan teknik analisis data korelasi *non parametrik*. Diharapkan peneliti selanjutnya memperbanyak referensi teori mengenai variabel dependen agar ulasan teori menjadi lebih lengkap dan diharapkan melakukan *try out* instrumen yang kemudian hasil perbaikan dari *try out* digunakan untuk skala penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya

diharapkan mampu menggunakan teknik analisis data regresi anakova. Dengan melengkapi kekurangan pada penelitian ini akan memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya yang berniat mengembangkan penelitian serupa, mampu mencapai hasil yang sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- Agiviana, A. P. (2015). Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan. *Skripsi*. Semarang: Undip.
- Ancok, (1987). *Tekhnik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arinta, I. L., Azwar, S. (1993). Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, No.2, 20-30.
- Arthur, S. R., & Emily, R. (1984). *The Penguin Dictionary of Psychology*. New York: Brooklyn.
- Atmaja dan Ardianto, Elvinaro. (2007). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbosa Rekatama Media
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brehm and Kassin. (1996). *Social Psychology Third Edition*. New Jersey: Houghton Mifflin Company
- Condon, R.J. (2011). *The Relationship between Self-Awareness and Leadership: Extending Measurement and Conceptualisation*. Master of Science in Applied Psychology At the University of Canterbury.
- Cooper, D. (2009). *Behavioral Safety A Framework for Success*. Indiana: BSMS Inc.
- Cooper, E. (2004). Exploratory Analysis Of The safety Climate and Safety Behavior Relationship. *Journal Of Safety Research*, 497.
- Cooper, M. (1999). *The Psychology of Behavioral safety*, www.behaviouralsafety.com.
- Dahlawy, A.D. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Area Pengolahan PT Antam Tbk. *Skripsi*. Jakarta: IUN Syarif Hidayatullah.

- Diputra, Y. M. (2011). Hubungan Antara Masa Kerja dan Persepsi Tenaga Kerja Tentang Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Bagian Fleet di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java. *Under Graduates Thesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Farisyza, S. (2013). *Definisi Self Awareness (Kesadaran Diri)*. dalam <http://www.referensimakalah.com/2013/11/pengertian-self-awareness-kesadaran-diri.html>
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi*. Yogyakarta: ANDI.
- Handayani, Y. (2011). Pengaruh Penerapan Program Behavior Based Safety terhadap Penurunan Jumlah Tenaga Kerja di PT Denso Indonesia. *Skripsi*. Jakarta.
- Heinrich, H.W. (1980), "Industrial accident prevention", Mc Graw hill book company, New York
- Julianto, B. (2016). *Keefektifan Pelatihan Kesadaran Diri (Self-Awareness Training) Sebagai Bimbingan Untuk Meningkatkan Penyesuaian Diri Peserta Didik Kelas VII SMP Negeri 2 Ngadirojo Kabupaten Wonogiri Tahun Ajaran 2015/2016*. Surakarta: Universtas Sebelas Maret.
- Karina. (2013). Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan *Safety Behavior* Di PT DOK Dan Perkapalan Surabaya Unit *Hull Construction*. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, Vol. 2, No. 1 Jan-Jun 2013: 67–74.
- Krech, David and Egorton L Ballanchey. (1962). *Individual in Society, A text Book of Social Psychology*. Tokyo: Mc Grawhill Kogo Fusha.
- Kurniawan, Bina. (2006). *Hubungan Karakteristik Pekerja Dengan Praktik Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja Di PT. Bina Kimia Ungaran*.
- Manullang (1982). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marchand, Sirnard, Carpentier-Roy, Ouellet, (1998). *From a Undimensional to a bidimensional concept and measurement of workers' safety behavior*. Scand Journal Work Environment Health, Vol. 24 (4), hal. 293-299.

- Maywati S, dan Faturrahman Y. (2011). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Penggunaan Masker Pada Pekerja Bagian Penghalusan Dan Pemotongan Di PT. Waroeng Batok Industry Cilacap*. KES MAS Vol. 1, Januari 2011 : 1-67
ISSN : 1978-0575
- Miner, J. (1994). *Industrial And Organizational Psychology*. Mc. Graw Hill. U.S.A.
- Moenir, A.S. (1988). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mullen, J. (2004). Investigating Factors that Influence Individual Safety Behavior at Work. *Journal of Safety Research*, Vol. 35, H. 275-285.
- Munandar, S. A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nasir, M. (1985). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.
- Nuri, L. (2013). *Self Awareness: Langkah Awal Menuju Adaptasi Emosi Dalam*
<http://chandrasuhardiman.blog.binusian.org/2012/11/26/self-awareness-langkah-awal-menuju-adaptasi-emosi/>
- Organization, I. L.O. (1989). *Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Persindo.
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Gramedia.
- Rita, L. A., & Richard, C. A. (1983). *Pengantar Psikologi I, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Semen, L. (2014). *Pembentukan Kesadaran Karyawan akan Penerapan keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Coca Cola Bottling Indonesia*. Magister Pascasarjana, UKSW, Salatiga.
- Sekaran, Uma. (2006). *”Metologi Penelitian Untuk Bisnis”*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Shadily, J. (1975). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.

- Singadimedja, H. (2007). *Hubungan Antar Makna Kerja Dan Manajemen Diri Pada Pekerja Putus Hubungan Kerja Karena Pailit*. Skripsi tidak diterbitkan. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suizer, A. (1999). *Safety Behavior: Fewer Injuries?* Jakarta: Balai Pustaka.
- Suryabrata, S. (1983). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syaaf, F. (2008). Analisis Perilaku Berisiko (At-Risk Behavior) Pada Pekerja Unit Usaha Las Sektor Informal di Kota X Tahun 2008. *Skripsi*. Depok: FKM UI.
- Widayatun, R. T. (1999). *Ilmu Perilaku M.A. 104 "Buku Pegangan Mahasiswa AKPER"*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Zhou, E. A. (2007). A Methode To Identify Strategies For The Improvement Of Human Safety Behavior By Considering Safety Climate And Personal Experience. *Safety Science*.46 (2008), 1406-1419.
- Zain, K.S, Erwin Dyah Nawawinetu. (2013). Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan Safety Behavior Di Pt Dok Dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, Vol. 2, No. 1 Jan-Jun 2013: 67-74