

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KECELAKAAN
KERJA DI PT. TATA BARA UTAMA KABUPATEN
NAGAN RAYA**

SKRIPSI

**DEDI RIZALDI
1605902010097**



**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
ACEH BARAT
2021**

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KECELAKAAN
KERJA DI PT. TATA BARA UTAMA KABUPATEN
NAGAN RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan
Masyarakat Universitas Teuku Umar**

**DEDI RIZALDI
1605902010097**



**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH
2021**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Alue Peunyareng Gampong Ujong Tanoh Darat
Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat
Laman : www.utu.ac.id email: fkf@utu.ac.id Kode Pos 23615

Meulaboh, 03 Januari 2021

Program Studi : S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat
Jenjang : S1 (Strata 1)

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan Skripsi Saudari:

Nama : Dedi Rizaldi
NIM : 1605902010097

Dengan Judul : **PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KECELAKAAN
KERJA DI PT. TATA BARU UTAMA KABUPATEN
NAGAN RAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Teuku Umar.

Mengesahkan :

Pembimbing Utama

Khairunnas, DCN., M.Kes
NIP. 19680810198031008

Pembimbing Kedua

Zakivuddin, SKM., M.Kes
NIP. 198806182019031007

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Prof. Dr.drh. Darmawi, M.Si
NIP. 197008271997021001

Ketua Program Studi
Ilmu Kesehatan Masyarakat

Fitriah Revnaldi, SKM., M.Kes
NIP. 198905212019031009

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Alue Peunyareng Gampong Ujong Tanah Darat
Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat

Laman : www.utu.ac.id email: fkm@utu.ac.id Kode Pos 23615

Meulaboh, 03 Januari 2022

Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Jenjang : S1 (Strata 1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah menyetujui skripsi Saudari :

Nama : Dedi Rizaldi
NIM : 1605902010097

Dengan Judul : PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KECELAKAAN
KERJA DI PT. TATA BARA UTAMA KABUPATEN
NAGAN RAYA

Yang telah dipertahankan didepan Komisi Ujian pada Tanggal 15 Desember 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Menyetujui
Komisi Ujian

Tanda Tangan

Ketua : Khairunnas, DCN, M.Kes

Sekretaris : Zakiyuddin, SKM, M.Kes

Anggota : Jun Musnadi Is, SKM, M.Kes

Anggota : M. Iqbal Fahlevi, SKM, M.Kes

Ketua Program Studi
Ilmu Kesehatan Masyarakat

Fitrah Reynaldi, SKM., M.Kes
NIP. 198905212019031009

PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEDI RIZALDI
Nim : 1605902010097

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat di pandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan seperlunya.

Meulaboh, November 2021

Saya yang membuat pernyataan,



Nama : DEDI RIZALDI
Nim : 1605902010107

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur ku persembahkan bagi sang penggendang langit dan bumi, dengan rahman rahim yang menghampar melebihi luasnya angkasa raya. Dzat yang menganugerahkan kedamaian bagi jiwa-jiwa yang senantiasa merindu akan kemaha besaran-Nya.

Lantunan sholawat beriring salam penggugah hati dan jiwa, menjadi persembahan penuh kerinduan pada sang revolusioner Islam, pembangun peradaban manusia yang beradab Habibana wanabiyana Muhammad SAW..

Ayahanda dan Ibunda

Tetes peluh yang membasahi asa, ketakutan yang memberatkan langkah, tangis keputus asa yang sulit dibendung, dan kekecewaan yang pernah menghiasi hari-hari kini menjadi tangisan penuh kesyukuran dan kebahagiaan yang tumpah dalam sujud panjang. Betapa perih perjalanan ini, namun ku coba bertahan dengan keyakinan, Doa dan tetesan keringat mu akan mengantarkan ku kemasa depan yang cerah serta lentera di gelapnya malam.

Ayahanda dan Ibunda

*Kini harapanku telah kugapai, Sambutlah aku anakmu didepan pintu,
Tempat dimana dulu anakmu mencium tanganmu
Allahummafirli waliwalidaiyya Warhamhuma kamarabbayani saghira
Antara perjuangan dan doa ku persembahkan Skripsi ini kepada ayahanda dan ibunda
tesayang*

Dosen ku

Kepada Bapak Khairunnas, DCN, M.Kes selaku pembimbing I dan Bapak Zakiyuddin, SKM, M.Kes selaku pembimbing II yang telah membimbing saya selama penyelesaian tugas akhir ini. Saya ucapkan terima kasih atas ilmu, nasehat, cerita yang telah Bapak beri pada saya.

Terimakasih atas kesabaran Bapak selama masa bimbingan saya walau saya banyak kekurangan dan kelalaian

Terimakasih juga kepada dosen penguji I Ibu Yarmaliza, SKM., M.Si dan Dosen penguji II Bapak Jun Musnadi Is, SKM, M.Kes atas masukan nya untuk perbaikan skripsi saya, dan terimakasih juga atas kesediaan waktunya dalam seminar proposal dan juga uji skripsi.

Teman – teman ku

Terimah kasih buat sahabat ku serta semua teman – teman angkatan 2016 yang telah memberikan semangat, dorongan dan bantuan hingga selesai skripsi ini, kebersamaan yang indah selama kita kuliah..

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya”**. Shalawat dan salam peneliti hantarkan keharibaan Nabi besar yaitu Rasulullah SAW yang selalu menjadi inspirasi peneliti untuk terus berusaha kearah yang lebih baik.

Selama penelitian dan penyusunan penelitian dalam skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala yang ada. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Jasman J. Ma'aruf, SE, MBA, selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh.
2. Bapak Prof. Dr. drh. Darmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Teuku Umar Meulaboh.
3. Bapak Fitrah Reynaldi, SKM, M.Kes selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Teuku Umar.
4. Bapak Khairunnas, DCN, M.Kes selaku pembimbing I dan Bapak Zakiyuddin, SKM, M.Kes selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Jun Musnadi Is, SKM., M.Kes selaku penguji I dan Bapak Muhammad Iqbal Fahlevi, SKM., M.Kes selaku penguji II yang telah memberikan saran dan masukkan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Orang tua peneliti Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan dukungan serta doa restu yang tiada putus – putusnya hingga peneliti bisa melangkah sejauh ini.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar serta civitas akademika Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Teuku Umar Meulaboh yang telah memberikan dorongan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Tempat penelitian di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya oleh berbagai pihak dan instansi yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kejanggalan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini dimasa mendatang.

Meulaboh, Oktober 2021

Peneliti

ABSTRAK

DEDI RIZALDI. 1605902010097. Pengaruh Shift Kerja terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya. Dibawah bimbingan Khairunnas dan Zakiyuddin.

Shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan bahwa shift kerja berdampak pada kecelakaan kerja dilihat dari efek fisiologis dimana karyawan jarang memiliki jam istirahat yang cukup karena harus bekerja selama 12 jam apalagi saat bekerja di malam hari. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan pengaruh shift kerja terhadap kecelakaan kerja. Metode penelitian ini menggunakan desain survey analitik dengan pendekatan *cross sectional survey*. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Tata Bara Utama sebanyak 175 orang tahun 2020 dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden, teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *random sampling* dan dianalisis dengan univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara faktor efek fisiologis ($P_{value} = 0,001 < \alpha = 0,05$), efek psikososial ($P_{value} = 0,005 < \alpha = 0,05$), efek kinerja ($P_{value} = 0,000 < \alpha = 0,05$), efek kesehatan dan keselamatan kerja ($P_{value} = 0,002 < \alpha = 0,05$) terhadap kecelakaan kerja. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara faktor efek fisiologis, efek psikososial, efek kinerja, efek kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kecelakaan kerja. Disarankan bagi pihak PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya agar memaksimalkan shift kerja dengan kapasitas karyawan dalam bekerja dengan penerapan K3 yang efektif agar terhindar dari kecelakaan kerja.

Kata Kunci : Shift, Fisiologis, Psikososial, Kecelakaan

ABSTRACT

DEDI RIZALDI. 1605902010097. *Effect of Shift Work on Work Accidents at PT. Main Coal System of Nagan Raya Regency. Under the guidance of Khairunnas and Zakiyuddin.*

Shift work is any arrangement of working hours, in lieu of or in addition to working during the day as usual. Based on the initial survey conducted by researchers, the work shift has an impact on work accidents seen from the physiological effect where employees rarely have sufficient rest hours because they have to work for 12 hours especially when working at night. The purpose of the study was to determine the relationship between the effect of work shifts on work accidents. This research method uses an analytical survey design with a cross sectional survey approach. The population in this study were all employees at PT. Tata Bara Utama as many as 175 people in 2020 and the sample in this study was 63 respondents, the sampling technique was using random sampling technique and analyzed by univariate and bivariate using chi-square test. The results showed that there was a significant influence between physiological effects factors ($Pvalue = 0.001 < = 0.05$), psychosocial effects ($Pvalue = 0.005 < = 0.05$), performance effects ($Pvalue = 0.000 < = 0.05$), the effect of occupational health and safety ($Pvalue = 0.002 < = 0.05$) on work accidents. It was concluded that there was a significant influence between physiological effects, psychosocial effects, performance effects, occupational health and safety effects on work accidents. It is recommended for PT. Tata Bara Utama Nagan Raya Regency in order to maximize work shifts with employee capacity in working with effective K3 implementation in order to avoid work accidents.

Keywords: *Shift, Physiological, Psychosocial, Accident*

BIODATA

A. Biodata Diri

Nama : DEDI RIZALDI
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Blang Murong, 25 Mei 1997
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Alamat Rumah : Desa Kulu, Kecamatan Seunagan, Kabupaten Nagan
Raya

B. Biodata Orang Tua / Wali :

Nama Ayah : Rusli Mustafa
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Zulbaidah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Rumah : Desa Kulu, Kecamatan Seunagan, Kabupaten Nagan
Raya

C. Pendidikan Formal

(2003-2009) : SD Negeri 3 Kulu
(2009-2012) : SMP Negeri 3 Seunagan
(2012-2015) : SMA Negeri 3 Seunagan
(2014-2021) : Peminatan K3 Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Teuku Umar

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN SAMPUL | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| LEMBAR PESETUJUAN KOMISI UJIAN | iv |
| PERNYATAAN | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| BIODATA | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.3.1 Tujuan Umum..... | 5 |
| 1.3.2 Tujuan Khusus..... | 5 |
| 1.4 Hipotesis | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.5.1 Manfaat Praktis..... | 6 |
| 1.5.2 Manfaat Teoritis | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Shift Kerja | 8 |
| 2.1.1 Definisi Shift Kerja..... | 8 |
| 2.1.2 Sistem Shift Kerja..... | 9 |
| 2.1.3 Efek Shift Kerja | 10 |
| 2.2 Kecelakaan Kerja..... | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Kecelakaan Kerja | 13 |
| 2.2.2 Teori Kecelakaan Kerja..... | 14 |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja | 17 |
| 2.2.4 Klasifikasi Kecelakaan Kerja..... | 20 |
| 2.2.5 Kerugian oleh karena Kecelakaan..... | 22 |
| 2.2.6 Pencegahan Kecelakaan Kerja | 22 |
| 2.3 Kerangka Teoritis | 25 |
| 2.4 Kerangka Konsep | 26 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian..... | 27 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 27 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 27 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.3.1 | Populasi | 27 |
| 3.3.2 | Sampel | 27 |
| 3.3.3 | Kriteria Responden | 29 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data | 29 |
| 3.4.1 | Data Primer..... | 29 |
| 3.4.2 | Data Sekunder | 29 |
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel Penelitian | 30 |
| 3.6 | Aspek Pengukuran | 31 |
| 3.7 | Pengolahan Data | 31 |
| 3.8 | Teknik Analisa Data | 33 |
| 3.8.1 | Analisis Univariat..... | 33 |
| 3.8.2 | Analisis Validitas..... | 34 |
| 3.8.3 | Uji Reliabilitas..... | 34 |
| 3.8.4 | Analisis Bivariat | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 39 |
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 39 |
| 4.2 | Hasil Penelitian..... | 40 |
| 4.3 | Pembahasan | 48 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 54 |
| 5.1 | Kesimpulan | 54 |
| 5.2 | Saran | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 55 |
| LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| No. | Judul | Halaman |
|-------------|--|---------|
| Tabel 3.1. | Variabel dan Definisi Operasio..... | 28 |
| Tabel 4.1. | Distribusi frekuensi berdasarkan umur terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya | 40 |
| Tabel 4.2. | Distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya | 41 |
| Tabel 4.3. | Distribusi frekuensi berdasarkan efek fisiologis responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya..... | 42 |
| Tabel 4.4. | Distribusi frekuensi berdasarkan efek psikososial responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya..... | 42 |
| Tabel 4.5. | Distribusi frekuensi berdasarkan efek kinerja responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya..... | 43 |
| Tabel 4.6. | Distribusi frekuensi berdasarkan efek kinerja responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya..... | 43 |
| Tabel 4.7. | Distribusi frekuensi berdasarkan kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya | 44 |
| Tabel 4.8. | Pengaruh Efek Fisiologis terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya | 44 |
| Tabel 4.9. | Pengaruh Efek Psikososial terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya | 45 |
| Tabel 4.10. | Pengaruh Efek Kinerja terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya | 46 |
| Tabel 4.11. | Pengaruh Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya..... | 47 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Judul | Halaman |
|----------|------------------------|---------|
| Gambar 1 | Kerangka Teoritis..... | 24 |
| Gambar 2 | Kerangka Konsep | 25 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabel Skor
- Lampiran 3. Master Tabel
- Lampiran 4. Out Put Statistic
- Lampiran 5. Surat Permohonan Izin Pengambilan Data Awal
- Lampiran 6. Surat Telah Mengambil Data Awal
- Lampiran 7. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 8. Surat Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era modernisasi saat ini, pertumbuhan yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja serta dampak negatif industri yang dapat merugikan lingkungan. Perkembangan dan pertumbuhan yang semakin meningkat pada bidang perindustrian dapat meningkatkan pula risiko terjadinya dampak-dampak negatif pada lingkungan dan perkembangan teknologi semakin pesat, hal ini diikuti dengan perkembangan di bidang industri, terutama di negara-negara berkembang. Hal tersebut mengakibatkan bertambahnya jumlah perusahaan baik berskala kecil, menengah maupun besar. Suatu perusahaan sering timbul permasalahan kerja. sehingga dirasa penting akan adanya peranan dari keselamatan dan kesehatan kerja khususnya pada negara berkembang seperti Indonesia. (Insanno, 2016)

Konsep manusia dan kecelakaan kerja bukan hanya menyangkut pada kesalahan awal, terkadang dalam pelaksanaan pekerjaan faktor manusia mengoperasikan peralatan-peralatan yang digunakan merupakan penyebab kecelakaan, karena yang disebabkan manusia itu sendiri mempunyai keterbatasan dalam hubungannya dengan peralatan-peralatan yang dipergunakan. Banyak pekerja yang belum menyadari pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri dengan lengkap. APD bukan sarana satu-satunya menghindari kecelakaan kerja namun alternatif terakhir untuk menghindari bahaya-bahaya di tempat kerja. (Pinggian, 2016)

Menurut Suma'mur (2016), shift kerja merupakan polawaktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama tenaga kerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim

Penggunaan sumber daya secara optimal dalam rangka meningkatkan produksi dituntut oleh dunia industri sejak beberapa tahun yang lalu. Hal ini memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya adalah dengan memperkerjakan pekerja melampaui waktu yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan shift kerja. Shift kerja merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan customer. Pada saat ini sistem shift kerja sudah diaplikasikan secara luas pada berbagai sektor industry manufaktur maupun industri jasa. Keadaan ini selain memberikan keuntungan dari segi ekonomi, dari segi sosial akan tetapi dapat juga berdampak negatif sehingga perlu perhatian. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur ini menganut sistem dua shift yaitu shift pagi dan shift malam, waktu kerja shift pagi dan shift malam masing-masing selama 12 jam yang diatur sebagai berikut yaitu shift pagi (pukul 07:00 s.d 19:00) dan shift malam (pukul 19:00 s.d 07:00). Untuk itu tidak dapat dipungkiri bahwa kelelahan dan keluhan karyawan sangat

dipengaruhi oleh pengaturan waktu kerja. Oleh karena itu perlu diketahui seberapa besar tingkat kelelahan secara objektif maupun subjektif. (Ratih, et al, 2020)

Berdasarkan data menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi. Data dari *International Labour Organization* (ILO) juga turut mencatat, setiap hari terjadi sekitar 6.000 kecelakaan kerja fatal di dunia. (ILO, 2018)

Di Indonesia sendiri, terdapat kasus kecelakaan yang setiap harinya dialami para buruh dari setiap 100 ribu tenaga kerja dan 30% di antaranya terjadi di sektor konstruksi. Kasus kecelakaan akibat kerja selama tahun 2011-2014 terdapat jumlah kasus tertinggi pada tahun 2013 sebanyak 35.917 kasus di Provinsi Banten, Gorontalo dan Jambi. (OSHA, 2014) Menurut dari badan penyelenggaraan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan Aceh pada tahun 2018-2019 kasus kecelakaan akibat kerja terjadi sebanyak 80.392 kasus dengan jumlah peserta jumlahnya 5.373.394 jiwa. (BPJS, 2019)

Berdasarkan data dari PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya bahwa jumlah karyawan sebanyak 175 orang tahun 2020, yang terdiri dari 170 tenaga kerja pria dan 5 tenaga kerja wanita dengan 2 penggunaan shift kerja 1 dan 2 yaitu shift 1 jam 19.00 malam sampai 07.00 pagi hari kemudian shift 2 yaitu jam 07.00 pagi sampai jam 19.00 malam dengan penggunaan shift model rotasi. Kemudian kecelakaan kerja yang sering terjadi di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya berupa dari kecelakaan ringan seperti terpeleset, terbentur material,

kecelakaan berat seperti cedera tangan yang tertusuk pipa besi, terpental oleh mesin, bahkan hingga kecelakaan fatal yang hampir menyebabkan kematian dan kecelakaan berupa property damage. Tahun 2019 jumlah kasus kecelakaan sebanyak 8 orang dan tahun 2020 sebanyak 13 kecelakaan.

PT Tata Bara Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa penambangan yang telah berdiri sejak 2008, berkantor pusat di Jakarta, yang memiliki beberapa lokasi kerja yang tersebar di seluruh Indonesia khususnya di tempat penelitian saya ini berdiri sejak tahun 2011 tepatnya di Kabupaten Nagan Raya. Dalam menjalankan operasi dan upayanya untuk menjadi penyedia layanan penambangan yang handal dan tepercaya di Indonesia, perusahaan memiliki peralatan utama untuk produksi dan peralatan pendukung pertambangan termasuk sumber daya manusia yang berkualitas, sistem yang terintegrasi, dan tools pertambangan yang terbaru.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya pada karyawan bahwa shift kerja berdampak pada kecelakaan kerja dilihat dari efek fisiologis dimana karyawan jarang memiliki jam istirahat yang cukup karena harus bekerja selama 12 jam apalagi saat bekerja di malam hari, efek psikososial dimana kurangnya waktu bertemu keluarga dan hilangnya kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat, efek kinerja menurunnya semangat kerja dan kemampuan mental yang menurun berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan dan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dan efek kesehatan dan keselamatan kerja tidak bekerja sesuai prosedur dan kurang menggunakan APD. Tentu dengan adanya

peraturan perusahaan yang menganut dua shift yaitu shift pagi (07:00 – 19:00) dan shift malam (19:00 – 07:00), jelas berbeda jauh dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah bahwa kewajiban bekerja adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Masalah yang sering dihubungkan dengan shift kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya adalah keluhan dan kelelahan yang berkepanjangan yang dapat menjadikan mengakibatkan kelelahan kronis. Akibatnya ada kasus truk tergelincir, terpeleset, terbentur material berat, tertusuk benda tajam seperti pipa besi hingga menyebabkan cedera pada tangan. Kelelahan pada pekerja dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai, serta merupakan suatu kondisi yang dapat berakibat kecelakaan.

Alasan mengangkat judul karena adanya peraturan perusahaan yang menganut 2 shift yaitu siang dan malam, hal itu jelas bertolak belakang dengan peraturan pemerintah yang dimana bahwa kewajiban seorang pekerja dalam bekerja sehari hanya 8 jam/40 jam dalam seminggu, kemudian pengakuan dari karyawan di perusahaan tersebut mengalami kelelahan dan keluhan yang berkepanjangan yang selalu mereka rasa mengakibatkan kelelahan kronis hingga menurunnya kreativitas kerja dan mengakibatkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan risiko pengaruh shift kerja yang terlalu lama terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya?.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh shift kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh efek fisiologis terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh efek psikososial terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh efek kinerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh efek kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

1.4 Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh antara efek fisiologis terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya
2. Ada pengaruh antara efek psikososial terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya
3. Ada pengaruh antara pengaruh efek kinerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.
4. Ada pengaruh antara pengaruh efek kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

Sebagai bahan masukan bagi PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya untuk meminimalisir jumlah kecelakaan kerja dan dapat mengambil kebijakan dalam mengatur shift pada karyawan.

2. Bagi Karyawan

Sebagai bahan informasi dan dapat bekerja sama dengan pihak perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

1.5.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi penulis dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan skripsi ini.
2. Sebagai bahan informasi tambahan bagi peneliti lain untuk mengembangkan serta melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Shift Kerja

2.1.1 Definisi Shift Kerja

Shift kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya shift kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk diluar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis shift kerja tersebut. Shift kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur.

Menurut Suma'mur (2016), shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

Menurut Nurmiyanto (2017), shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang

telah ditentukan sebelumnya, sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Biasanya perusahaan yang berjalan secara kontinyu yang menerapkan aturan shift kerja ini. Selain itu, masyarakat yang membutuhkan kebutuhan sosial akan pelayanan dengan waktu yang lebih banyak seperti polisi dan rumah sakit juga benar – benar dibutuhkan dalam 24 jam/hari, 7 hari/minggu. Indikator shift kerja yaitu pembagian waktu shift dan pergantian shift.

2.1.2 Sistem Shift Kerja

Sistem shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap shift. Menurut William yang dikutip oleh Ramayuli (2016), dikenal dua macam system shift kerja yang terdiri dari :

1. Shift Permanen

Tenaga kerja bekerja pada shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang – orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

2. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus – menerus di tempatkan pada shift yang tetap. Shift rotasi adalah shift rotasi yang paling mengganggu terhadap irama circadian dibandingkan dengan shift permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Pergantian shift yang normal 8 jam/shift kerja. Shift kerja yang dilaksanakan 24 jam termasuk hari Minggu dan hari libur memerlukan 4 regu

kerja. Regu ini dikenal dengan regu kerja terus – menerus dan diperlukan sedikitnya tiga regu yang disebut dengan regu kerja semi terus-menerus (ILO dalam Ramayuli, 20146).

Knauth (1988) dalam jurnalnya yang berjudul *The Design of Shift System* mengemukakan bahwa terdapat lima faktor utama yang harus diperhatikan dalam shift kerja, antara lain (Nurmianto, 2017):

1. Jenis shift (pagi, siang, malam)
2. Panjang waktu tiap shift
3. Waktu dimulai dan diakhirinya satu shift
4. Distribusi waktu istirahat
5. Arah transisi shift.

Ada lima kriteria dalam mendesain suatu shift kerja, antara lain :

1. Setidaknya ada jarak 11 jam antara permulaan dua shift yang berurutan.
2. Seorang pekerja tidak boleh bekerja lebih dari tujuh hari berturut – turut (seharusnya 5 hari kerja, 2 hari libur).
3. Sediakan libur akhir pekan (setidaknya 2 hari).
4. Rotasi shift mengikuti matahari.
5. Buat jadwal yang sederhana dan mudah diingat.

2.1.3 Efek Shift Kerja

1. Efek Fisiologis

- a. Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.

Tidur yang dilakukan pada siang hari tidak seefektif tidur pada malam hari. Biasanya dibutuhkan waktu dua hari istirahat sebagai kompensasi kerja pada malam hari. Setelah dilakukan survey terhadap shift kerja, memperlihatkan bahwa pada shift ketiga (waktu kerja malam hari) waktu istirahat pekerja sedikit. Pada shift kedua (waktu kerja siang hari) dilaporkan bahwa pekerja istirahat cukup lama sedangkan pada shift pertama (waktu kerja pagi hari), pekerja beristirahat lebih lama dibandingkan dengan dua kelompok lainnya

- b. Menurunnya kapasitas kerja fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
- c. Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.

Irama sirkadian merupakan dasar dari fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun di setiap harinya, yang mana di setiap proses – proses tersebut memiliki hubungan dalam penyesuaian dengan setiap perubahan waktu selama 24 jam. Terganggunya irama sirkadian seseorang dapat dipengaruhi oleh perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan shift kerja seseorang. Apabila irama sirkadian seseorang terganggu akan memberikan dampak fisiologis pada tubuh pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur, serta gangguan kesehatan lainnya, karena irama sirkadian sangat berhubungan dengan suhu tubuh, tingkat metabolisme, detak jantung, tekanan darah, dan komposisi kimia tertentu pada tubuh. Lingkungan pekerja sangat mempengaruhi perubahan irama sirkadian seperti lingkungan yang terang, gelap, serta suhu lingkungan.

2. Efek Psikososial

Efek menunjukkan masalah lebih besar dari efek fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Dampak negatif yang ditimbulkan adalah masalah domestik dan sosial. Masalah tersebut ditimbulkan akibat terganggunya hubungan keluarga atau lingkungan sekitar pekerja. Sosialisasi dan interaksi pekerja dengan tetangga sekitar tempat tinggalnya akan terganggu.

3. Efek Kinerja

Kinerja menurun selama kerja shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan efek psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan. Stres merupakan salah satu bentuk terganggunya aspek psikologis seseorang. Kerja shift yang berlebihan dapat menyebabkan stres, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan terganggunya psikis pekerja, seperti ketidakpuasan dalam bekerja dan juga dapat meningkatkan angka kecelakaan kerja.

4. Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointestinal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40 – 50 tahun. Shift kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes. Norma Kerja berkaitan dengan dengan manajemen perusahaan. K3 dalam konteks ini berkaitan dengan masalah pengaturan jam kerja, shift, kerja wanita atau pria tenaga kerja kaum muda atau tua, pengaturan jam lembur, analisis da

pengelolaan lingkungan hidup, dan lain-lain. hal tersebut mempunyai korelasi yang erat terhadap peristiwa kecelakaan kerja. (Nurmianto, 2017)

Menurut Nurmianto (2016), sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada shift malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan mereka yang bekerja pada shift normal. Josling (1998) dalam artikelnya yang berjudul *Shift Work and Ill-Health* mempertegas anggapan tersebut dengan menyebutkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *The Circadian Learning Centre* di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa para pekerja shift, terutama yang bekerja di malam hari, dapat terkena beberapa permasalahan kesehatan. Permasalahan kesehatan tersebut ditambah dengan tekanan stress yang besar dapat secara otomatis meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan pada para pekerja shift malam.

2.2 Kecelakaan Kerja

2.2.1 Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena itu di belakang peristiwa itu tidak dapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Kecelakaan bisa terjadi kondisi tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan tidak yang tidak selamat. Jadi, defenisi kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. (Shariff, 2016),

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda (Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor: 03/Men/1998). Menurut

Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS 18001, 1999 dalam Shariff, 2016), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta benda atau kerugian waktu.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan sejak berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS 18001, 1999)

2.2.2 Teori Kecelakaan Kerja

Teori kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta milik atau kerugian waktu. Salah satu teori yang berkembang untuk menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja menurut Herbert William Heinrich. (1941) yang dikenal sebagai teori Domino Heinrich. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan, yaitu: (1) kondisi kerja, (2) kelalaian manusia, (3) tindakan tidak aman, (4) kecelakaan, dan (5) cedera. Kelima faktor ini tersusun seperti kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya akan roboh secara bersama. Ilustrasi ini mirip dengan efek domino, jika satu bangunan roboh, kejadian ini

akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lain. Suma'mur (2016).

Menurut Heinrich, kunci untuk mencegah kecelakaan adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman yang merupakan poin ketiga dari lima faktor penyebab kecelakaan yang menyumbang 98% terhadap penyebab kecelakaan. Jika dianalogikan dengan kartu domino, maka jika kartu nomor 3 tidak ada lagi, seandainya kartu nomor 1 dan 2 jatuh maka tidak akan menyebabkan jatuhnya semua kartu. Dengan adanya jarak antara kartu kedua dengan kartu keempat, maka ketika kartu kedua terjatuh tidak akan sampai menimpa kartu nomor 4. Akhirnya kecelakaan pada poin 4 dan cedera pada poin 5 dapat dicegah. Suma'mur (2016)

Teori Frank E. Bird Petersen (1985) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda dan biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas atau struktur. Teori ini memodifikasi teori Domino Heinrich dengan mengemukakan teori manajemen yang berisikan lima faktor dalam urutan suatu kecelakaan, antara lain:

- a. Manajemen kurang control
- b. Sumber penyebab utama
- c. Gejala penyebab langsung
- d. Kontak peristiwa
- e. Kerugian gangguan (tubuh maupun harta benda)

Indikator Kecelakaan menurut Undang-undang Ketenagakerjaan (2017) indikator kecelakaan kerja yang dinilai adalah :

- a. Nyaris celaka
- b. Kecelakaan ringan
- c. Kecelakaan sedang
- d. Kecelakaan berat
- e. Kecelakaan fatal

Kecelakaan kerja yang terjadi Suma'mur (2016) disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab kecelakaan meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama, dan kurang sabar. Kekurangan kecakapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapat pelajaran mengenai pekerjaan. Kurang sehat fisik dan mental seperti adanya cacat, kelelahan dan penyakit. Diperkirakan 85% dari kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini dikarenakan pekerja itu sendiri (manusia) yang tidak memenuhi keselamatan seperti lengah, ceroboh, mengantuk, lelah dan sebagainya (Suma'mur, 2016)
2. Faktor mekanik, dimana letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak pakai, alat-alat kerja yang telah rusak. Faktor mekanis dapat pula dikelompokkan menurut keperluan dengan suatu maksud tertentu.

Misalnya di perusahaan penyebab kecelakaan dapat disusun menurut kelompok pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkat, terjatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat atau perkakas yang dipegang dengan manual (tangan), menginjak atau terbentur barang, luka bakar oleh benda pijar dan transportasi. Kira-kira sepertiga dari kecelakaan yang menyebabkan kematian dikarenakan terjatuh, baik dari tempat yang tinggi maupun di tempat datar (Suma'mur, 2016)

3. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap moral pekerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting dalam kecelakaan kerja terdiri dari pemeliharaan rumah tangga (*house keeping*), kesalahan disini terletak pada rencana tempat kerja, cara menyimpan bahan baku dan alat kerja tidak pada tempatnya, lantai yang kotor dan licin. Ventilasi yang tidak sempurna sehingga ruangan kerja terdapat debu, keadaan lembab yang tinggi sehingga orang merasa tidak enak kerja. Pencahayaan yang tidak sempurna misalnya ruangan gelap, terdapat kesilauan dan tidak ada pencahayaan setempat (Suma'mur, 2016)

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut H.W Heinrich (1941) dalam Suma'mur (2016) meneliti penyebab-penyebab kecelakaan. Dalam ini kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan:

1. Kondisi kerja

yakni kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak aman (*unsafety condition*) misalnya panas, pencahayaan kurang, silau, petir dan sebagainya. Kondisi kerja

karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan. Faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Situasi pekerjaan seperti :

- 1) Pengendalian manajemen yang kurang
- 2) Standar kerja yang minim
- 3) Perlengkapan yang tidak sesuai atau tempat kerja yang tidak memenuhi

2. Kelalaian manusia

yakni perilaku pekerja itu sendiri yang tidak memenuhi keselamatan, misalnya karena kelengahan, ngantuk, kelelahan, dan sebagainya. Menurut hasil penelitian yang ada, 85% dari kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia.. kesalahan-kesalahan manusianya adalah sebagai berikut :

- 1) Keterampilan dan pengetahuan yang minim
- 2) Masalah fisik atau psikologis
- 3) Motivasi kerja yang minim atau penempatan kerja yang kurang tepat
- 4) Perhatian yang kurang

3. Tindakan tidak aman (*unsafe action*),

tindakan berbahaya yang disertai bahaya mekanik dan fisik lain, memudahkan rangkaian berikutnya seperti :

- 1) Tidak mengikuti metode kerja yang telah disetujui
 - 2) Mengambil jalan pintas yang tidak sesuai standar operasional prosedur apabila sudah tersedia
 - 3) Menyingkirkan atau tidak menggunakan perlengkapan yang tidak aman
4. Kecelakaan,

peristiwa kecelakaan yang menimpa pekerja dan pada umumnya disertai kerugian sebagai berikut :

- 1) Kejadian yang tidak terduga
 - 2) Akibat kontak dengan mesin atau listrik yang berbahaya
 - 3) Terhantam mesin atau material yang jatuh
5. Cedera,

kecelakaan yang mengakibatkan cedera/luka atau kecacatan bahkan kematian yang dialami penderita sebagai berikut :

- 1) Sakit dan penderitaan
- 2) Kehilangan kualitas hidup
- 3) Produksi berkurang
- 4) Kerusakan peralatan kerja

Kelima faktor ini tersusun layaknya kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya akan roboh secara bersamaan.

Kecelakaan dapat pula disebabkan karena beberapa hal antara lain:

- a. Tidak diduga, karena penyebab kecelakaan kerja tidak terdapat unsur kesengajaan atau keinginan serta tidak ada pula unsur perencanaan
- b. Tidak di inginkan atau di harapkan, karena penyebab kecelakaan kerja selalu disertai dengan adanya kerugian fisik maupun mental.
- c. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, karena setiap kerugian serta kerusakan akan mengakibatkan gangguan proses kerja.

2.2.4 Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tahun 1962 dalam Suma'mur, (2016), klasifikasi kecelakaan kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis pekerjaan
 - a) Terjatuh
 - b) Tertimpa benda jatuh
 - c) Tertumbuk atau terkena benda-benda
 - d) Terjepit oleh benda
 - e) Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
 - f) Pengaruh suhu tinggi
 - g) Terkena arus listrik
 - h) Kontak bahan berbahaya atau radiasi
2. Berdasarkan penyebab
 - a) Mesin, misalnya mesin pembangkit tenaga listrik, mesin penggergajian kayu, dan sebagainya.
 - b) Alat angkut dan angkat, misalnya mesin angkat dan peralatannya, alat angkut darat, udara dan air

- c) Peralatan lain misalnya dapur pembakar dan pemanas, instalasi pendingin, alat-alat listrik, bejana bertekanan, tangga, scaffolding dan sebagainya.
- d) Bahan-bahan, zat-zat dan radiasi, misalnya bahan peledak, debu, gas, zat-zat kimia, dan sebagainya.
- e) Lingkungan kerja (diluar bangunan, didalam bangunan dan dibawah tanah).

3. Berdasarkan sifat luka atau kelainan

- a) Patah tulang
- b) Dislokasi (keseleo)
- c) Regang otot
- d) Memar dan luka dalam yang lain
- e) Amputasi
- f) Luka di permukaan
- g) Gegar dan remuk
- h) Luka bakar
- i) Keracunan-keracunan mendadak
- j) Pengaruh radiasi

4. Berdasarkan letak kelainan atau luka di tubuh

- a) Kepala
- b) Leher
- c) Badan
- d) Anggota atas
- e) Anggota bawah
- f) Banyak tempat
- g) Letak lain yang tidak dapat dimasukan klasifikasi tersebut

2.2.5 Kerugian oleh karena Kecelakaan

Korban kecelakaan kerja mengeluh dan menderita, sedangkan sesama pekerja ikut bersedih dan berduka cita. Kecelakaan seringkali disertai terjadinya luka, kelainan tubuh, cacat bahkan juga kematian. Gangguan terhadap pekerja demikian adalah suatu kerugian besar bagi pekerja dan juga keluarganya serta perusahaan tempat ia bekerja. Tiap kecelakaan merupakan suatu kerugian yang antara lain tergambar dari pengeluaran dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya yang dikeluarkan akibat terjadinya kecelakaan seringkali sangat besar, padahal biaya tersebut bukan semata-mata beban suatu perusahaan melainkan juga beban masyarakat dan negara secara keseluruhan. Biaya ini dapat dibagi menjadi biaya langsung meliputi biaya atas P3K, pengobatan, perawatan, biaya angkutan, upah selama tidak mampu bekerja, kompensasi cacat, biaya atas kerusakan bahan, perlengkapan, peralatan, mesin dan biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu dan beberapa waktu pasca kecelakaan terjadi, seperti berhentinya operasi perusahaan oleh karena pekerja lainnya menolong korban, biaya yang harus diperhitungkan untuk mengganti orang yang ditimpa kecelakaan dan sedang sakit serta berada dalam perawatan dengan orang baru yang belum biasa bekerja pada pekerjaan di tempat terjadinya kecelakaan. Suma'mur. (2016).

2.2.6 Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pencegahan kecelakaan berdasarkan pengetahuan tentang penyebab kecelakaan. Sebab-sebab kecelakaan pada suatu perusahaan diketahui dengan mengadakan analisis setiap kecelakaan yang terjadi. Metode analisis penyebab kecelakaan harus benar-benar diketahui dan diterapkan sebagaimana mestinya.

Selain analisis mengenai penyebab terjadinya suatu peristiwa kecelakaan, untuk pencegahan kecelakaan kerja sangat penting artinya dilakukan identifikasi bahaya yang terdapat dan mungkin menimbulkan insiden kecelakaan di perusahaan serta mengases besarnya risiko bahaya.

Pencegahan kecelakaan kerja Suma'mur (2016) ditujukan kepada lingkungan, mesin, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan terutama faktor manusia.

1. Lingkungan

Syarat lingkungan kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Memenuhi syarat aman, meliputi higiene umum, sanitasi, ventilasi udara, pencahayaan dan penerangan di tempat kerja dan pengaturan suhu udara ruang kerja
- b. Memenuhi syarat keselamatan, meliputi kondisi gedung dan tempat kerja yang dapat menjamin keselamatan
- c. Memenuhi penyelenggaraan ketatarumahtanggaan, meliputi pengaturan penyimpanan barang, penempatan dan pemasangan mesin, penggunaan tempat, dan ruangan

2. Mesin dan peralatan kerja

Mesin dan peralatan kerja harus didasarkan pada perencanaan yang baik dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Perencanaan yang baik terlihat dari baiknya pagar atau tutup pengaman pada bagian-bagian mesin atau perkakas yang bergerak, antara lain bagian yang berputar. Bila pagar atau tutup pengaman telah terpasang, harus diketahui dengan pasti efektif tidaknya pagar atau tutup

pengaman tersebut yang dilihat dari bentuk dan ukurannya yang sesuai terhadap mesin atau alat serta perkakas yang terhadapnya keselamatan pekerja dilindungi.

3. Perlengkapan kerja

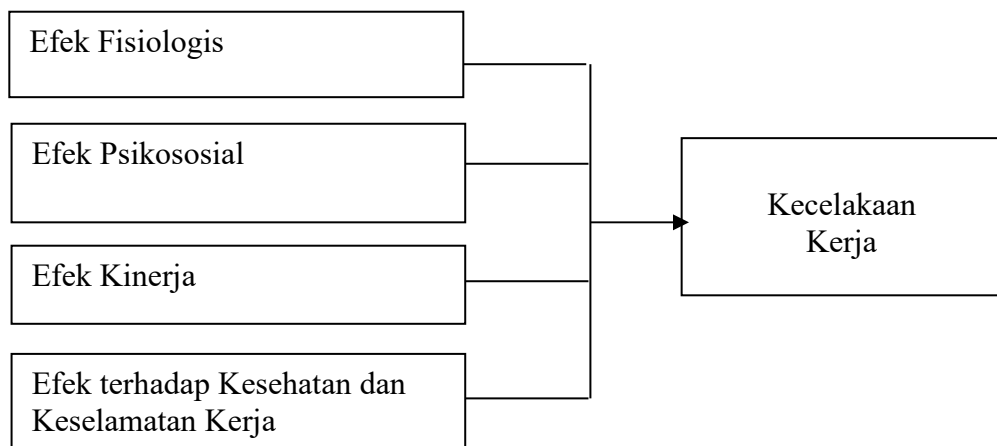
Alat pelindung diri merupakan perlengkapan kerja yang harus terpenuhi bagi pekerja. Alat pelindung diri berupa pakaian kerja, kacamata, sarung tangan, yang kesemuanya harus cocok ukurannya sehingga menimbulkan kenyamanan dalam penggunaannya.

4. Faktor manusia

Pencegahan kecelakaan terhadap faktor manusia meliputi peraturan kerja, mempertimbangkan batas kemampuan dan ketrampilan pekerja, meniadakan hal-hal yang mengurangi konsentrasi kerja, menegakkan disiplin kerja, menghindari perbuatan yang mendatangkan kecelakaan serta menghilangkan adanya ketidakcocokan fisik dan mental

2.3 Kerangka Teori

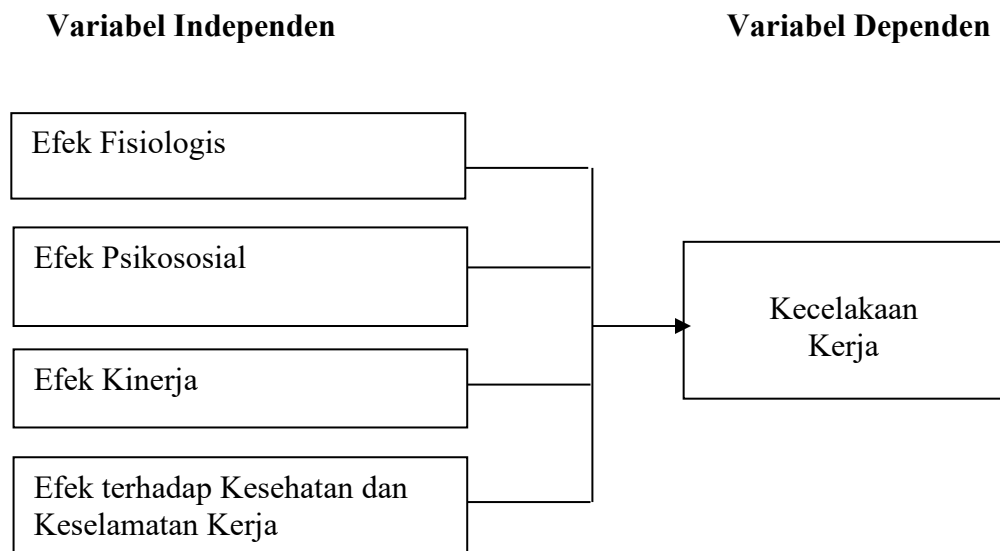
Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka kerangka teori menurut Nurmianto (2017) sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.4 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori di atas maka kerangka konsep penelitian dapat disederhanakan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitian adalah jenis penelitian survey analitik dengan desain *Cross sectional survey* yaitu suatu penelitian dimana variabel-variabel yang termasuk efek diobservasi sekaligus pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh shift kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 08-17 Juni tahun 2021 di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya sebanyak 175 orang tahun 2020.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Di mana:

n = Sampel

N = Populasi

d = Nilai presisi sebesar 0,01 (10%)

Dari rumus di atas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0.01)}$$

$$n = \frac{175}{1 + 1.75}$$

$$n = \frac{175}{2,75}$$

$$n = 63 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang akan diambil adalah sebanyak 63 responden yang diambil dengan menggunakan *Random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana dan tergantung jadwal bekerja karyawan.

Tabel 3.1 Daftar Sampel Penelitian

| No | Bagian-bagian pekerjaan | Jumlah | Rumus Populasi Diruangan | Sampel |
|---------------|-------------------------|--------|--------------------------|--------|
| 1 | Operator | 55 | $55/175 \times 63$ | 20 |
| 2 | Driver | 84 | $84/175 \times 63$ | 30 |
| 3 | Mekanik | 31 | $31/175 \times 63$ | 11 |
| 4 | Safety | 5 | $5/175 \times 63$ | 2 |
| Jumlah | | 175 | | 63 |

Sumber : PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya, Tahun 2020

3.3.3 Kriteria Responden

1. Kriteria Inklusi

- a. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Tata Bara Utama
- b. Karyawan yang bekerja shift malam dan siang
- c. Karyawan bersedia di wawancara
- d. Sehat jasmani dan rohani

2. Kriteria eklusi

- a. Subjek penelitian bukan seluruh karyawan di PT. Tata Bara Utama
- b. Bukan karyawan yang bekerja shift malam dan siang
- c. Karyawan tidak bersedia di wawancara
- d. Tidak sehat jasmani dan rohani

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner melalui wawancara untuk melihat setiap variabel yang diteliti akan dalam penelitian ini.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya serta literatur -literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel Independen | Defenisi | Cara ukur | Alat ukur | Hasil ukur | Skala |
|--------------------------|--------------------------------------|--|------------------|------------------|------------------------|--------------|
| 1 | Efek Fisiologis | Dampak dari kualitas tidur, menurun kapasitas kerja dan menurunnya nafsu makan | Wawancara | Kuesioner | 1. Tidak Ada 2. Ada | Ordinal |
| 2 | Efek Psikososial | Dampak adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman dan lingkungan | Wawancara | Kuesioner | 1. Tidak Ada 2. Ada | Ordinal |
| 3 | Efek Kinerja | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya | Wawancara | Kuesioner | 1. Tidak Ada 2. Ada | Ordinal |
| 4 | Efek Kesehatan dan Keselamatan Kerja | Salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja | Wawancara | Kuesioner | 1. Tidak Ada 2. Ada | Ordinal |
| Variabel Dependen | | | | | | |
| 5 | Kecelakaan Kerja | Suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda | Wawancara | Kuesioner | 1. Tidak Ada 2. Ada | Ordinal |

3.6 Aspek Pengukuran

Aspek pengukuran yang digunakan dalam pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah skala Guttman yaitu memberi skor dari nilai tertinggi ke nilai terendah berdasarkan jawaban responden. (Sugiyono, 2018).

1. Efek Fisiologis

Tidak Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor > 2 dari pertanyaan yang diberikan.

Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor ≤ 2 dari pertanyaan yang diberikan.

2. Efek Psikososial

Tidak Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor > 2 dari pertanyaan yang diberikan.

Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor ≤ 2 dari pertanyaan yang diberikan.

3. Efek Kinerja

Tidak Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor > 2 dari pertanyaan yang diberikan.

Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor ≤ 2 dari pertanyaan yang diberikan.

4. Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tidak Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor = 1 dari pertanyaan yang diberikan.

Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor = 0 dari pertanyaan yang diberikan.

5. Kecelakaan Kerja

Tidak Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor = 1 dari pertanyaan yang diberikan.

Ada : Jika responden dapat menjawab benar dengan skor = 0 dari pertanyaan yang diberikan.

3.7 Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan salah satu bagian rangkaian kegiatan penelitian setelah kegiatan pengumpulan data. Data mentah (*raw data*) yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah sehingga menjadi sumber yang dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer.

Tahapan pengolahan data melalui beberapa proses yakni sebagai berikut :

3.7.1 Editing Data

Tahap ini merupakan kegiatan penyuntingan data yang telah terkumpul dengan cara memeriksa kelengkapan data dan kesalahan pengisian kuesioner untuk memastikan data yang diperoleh telah lengkap dapat dibaca dengan baik, relevan, dan konsisten.

3.7.2 Coding Data

Setelah melakukan proses editing kemudian dilakukan pengkodean pada jawaban dari setiap pertanyaan terhadap setiap variabel sebelum diolah dengan komputer, dengan tujuan untuk memudahkan dalam melakukan analisa data.

3.7.3 Tabulating

Data yang dikumpulkan ditabulasi dalam bentuk table distribusi frekuensi.

3.8 Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara bertahap sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2017).

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan :

f = frekuensi

n = total sampel

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian yang dilakukan di PT Cipta Kridatama sebanyak 30 responden. (Sugiyono, 2016).

Syarat yang di gunakan adalah *pearson correlation* lebih besar dari r kritis 0,6, jika kurang dari 0,6 maka poin instrumen yang r correlationnya kurang dari 0,6 kita anggap gugur/ tidak dipakai.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.

Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach's Alpha*.

Adapun *Croanbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

n = jumlah butir pertanyaan

s_i^2 = varians butir

s_t^2 = varians total

Kriteria dari nilai *Croanbach's Alpha* adalah apabila didapatkan nilai *Croanbach's Alpha* kurang dari 0,600 berarti buruk, sekitar 0,700 diterima dan lebih dari atau sama dengan 0,800 adalah baik. (Purwanto, 2016).

3.8.4 Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hipotesis dengan menentukan pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* (X^2). (Budiarto, 2011).

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$E = \frac{\text{total baris} \times \text{total kolom}}{\text{grand total}}$$

Keterangan :

x^2 : *Chi-square*

O : Nilai pengamatan

E : Nilai yang diharapkan

Dasar dari uji kai kuadrat (*Chi-Square*) adalah membandingkan frekuensi yang diamati dengan frekuensi yang diharapkan, jika perbedaan antara pengamatan dengan yang diharapkan (O-E), apakah perbedaan itu cukup berarti (bermakna) atau hanya karena faktor variasi sampel.

Kesimpulan dari uji statistik ini adalah :

1. Apabila hasil uji didapat $P \text{ value} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Apabila hasil uji tersebut didapat $P \text{ value} < \alpha = 0,05$ berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dalam melakukan uji *Chi-square* adapun ketentuan yang harus di pakai adalah :

1. Bila 2×2 dijumpai nilai *expected* (harapan) kurang dari 5, maka yang digunakan adalah *Fisher's test*,
2. Bila 2×2 dan nilai $E > 5$, maka uji yang dipakai sebaliknya *Contuinty Correction*,
3. Bila tabel lebih dari 2×2 misalnya 2×3 , 3×3 dan seterusnya, maka digunakan uji *Pearson Chi-square*.
4. Uji "Likelihood", biasanya digunakan untuk keperluan lebih spesifik, misalnya analisis stratifikasi pada bidang epidemiologi dan juga untuk mengetahui hubungan linier dua variabel kategorik, sehingga kedua jenis ini jarang digunakan.

Menurut (Sastroasmoro dan Ismael, 2016) peluang terjadi suatu kejadian risiko bisa dilihat dengan menggunakan *Rasio Prevalensi* (RP), yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$RP = a/(a+b) : c/(c+d)$$

Langkah- langkah uji hipotesis dan memperoleh nilai RP dengan menggunakan komputerisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Buka file data *rasioodds*
- b. Klik *analyze*
- c. Klik *descriptives statistics*
- d. Klik *crosstabs*
- e. Masukkan setiap variabel dependen kedalam *column*
- f. Masukkan setiap variabel independen kedalam *row* (s)
- g. Klik kotak *statistic*, pilih *chi square* disebelah kiri atas dan *risk* di kanan bawah
- h. Klik kotak *cell*, pilih *column* pada *percentages*
- i. Klik *continue* dan OK

Interfensi hasil RP adalah sebagai berikut (Sastroasmoro dan Ismael, 2016) :

1. Bila nilai rasio prevalensi = 1 berarti variabel yang diduga sebagai faktor risiko tidak ada pengaruhnya dalam terjadinya efek, atau dengan kata lain ia bersifat netral.
2. Bila risiko prevalensi > 1 dan rentang interval kepercayaan mencakup angka 1, berarti variabel tersebut merupakan faktor risiko untuk timbulnya penyakit.

3. Bila nilai rasio prevalensi < 1 dan rentang interval kepercayaan tidak mencakup angka 1, berarti faktor yang diteliti merupakan faktor protektif, bukan faktor risiko.
4. Bila nilai interval kepercayaan rasio prevalensi mencakup angka 1, maka berarti pada populasi yang diwakili oleh sampel tersebut masih mungkin nilai rasio prevalensinya $= 1$. Ini berarti bahwa dari data yang ada belum dapat disimpulkan bahwa faktor yang dikaji benar-benar merupakan faktor risiko atau faktor protektif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Tata Bara Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa penambangan yang telah berdiri sejak 2008, berkantor pusat di Jakarta, yang memiliki beberapa lokasi kerja yang tersebar di seluruh Indonesia. Dalam menjalankan operasi dan upayanya untuk menjadi penyedia layanan penambangan yang handal dan tepercaya di Indonesia, perusahaan memiliki peralatan utama untuk produksi dan peralatan pendukung pertambangan termasuk sumber daya manusia yang berkualitas, sistem yang terintegrasi, dan tools pertambangan yang terbaru. (Pofil Tata Bara Utama, 2020)

Perusahaan selalu memberikan yang terbaik untuk menjunjung tinggi etika bisnis dan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Penggunaan teknologi serta dukungan sumber daya manusia dan keahlian yang memadai di Perusahaan menjadi aset utama Perusahaan dan keunggulan kompetitif di tengah persaingan industri penambangan saat ini.

Selain daripada itu, perusahaan juga memiliki beberapa jasa yang diperlukan berdasarkan kebutuhan pelanggan seperti jasa operasional pertambangan, konsultasi dan manajemen teknis pertambangan dan jasa konsultasi serta manajemen pengembangan pertambangan.

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

Menjadi Perusahaan Penyedia Jasa Pertambangan Yang Handal Dan Terpercaya.

B. Misi

1. Menyediakan jasa pertambangan berupa solusi dan inovasi yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan.
2. Mengelola dan mengembangkan sumber daya secara efektif dan efisien.
3. Memastikan pertumbuhan bisnis yang berkesinambungan guna mengoptimalkan nilai pemegang saham.
4. Terlibat secara aktif dalam pengembangan masyarakat. (Pofil Tata Bara Utama, 2020)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Umur

Hasil perhitungan frekuensi dan persentase berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut dibawah ini:

Tabel 4.1. Distribusi frekuensi berdasarkan umur terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Umur Responden | Frekuensi | % |
|----------------|-----------|------------|
| 21-25 Tahun | 11 | 17,5 |
| 26-30 Tahun | 15 | 23,8 |
| 31-35 Tahun | 15 | 23,8 |
| 36-40 Tahun | 11 | 17,5 |
| >41 Tahun | 11 | 17,5 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di ketahui bahwa responden tertinggi yang berumur 26-30 tahun dan 31-35 tahun masing-masing sebanyak 15 responden (23,8%), sedangkan responden terendah yang berumur 21-25 tahun, 36-40 tahun dan >41 tahun masing-masing sebanyak 11 responden (17,5%).

2. Lama Bekerja

Hasil perhitungan frekuensi dan persentase berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut dibawah ini:

Tabel 4.2. Distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Lama Bekerja | Frekuensi | % |
|--------------|-----------|------------|
| 1-3 Tahun | 21 | 33,3 |
| 4-6 Tahun | 14 | 22,2 |
| 7-9 Tahun | 18 | 28,6 |
| <10 Tahun | 10 | 15,9 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di ketahui bahwa responden tertinggi yang lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 21 responden (33,3%), sedangkan responden terendah yang lama bekerja <10 tahun sebanyak 10 responden (15,9%).

4.2.2 Analisis Univariat

1. Efek Fisiologis

Hasil perhitungan frekuensi dan persentase berdasarkan efek fisiologis dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut dibawah ini :

Tabel 4.3. Distribusi frekuensi berdasarkan efek fisiologis responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek Fisiologis | Frekuensi | % |
|------------------------|------------------|------------|
| Tidak Ada | 26 | 41,3 |
| Ada | 37 | 58,7 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di ketahui bahwa dari 63 responden yang ada memiliki efek fisiologis sebanyak 37 responden (58,7%), sedangkan responden yang tidak ada memiliki efek fisiologis sebanyak 26 responden (41,3%).

2. Efek Psikososial

Hasil perhitungan frekuensi dan persentase berdasarkan efek psikososial dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut dibawah ini :

Tabel 4.4. Distribusi frekuensi berdasarkan efek psikososial responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek Psikososial | Frekuensi | % |
|-------------------------|------------------|------------|
| Tidak Ada | 28 | 44,4 |
| Ada | 35 | 55,6 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di ketahui bahwa dari 63 responden yang ada memiliki efek psikososial sebanyak 35 responden (55,6%), sedangkan responden yang tidak ada memiliki efek fisiologis sebanyak 28 responden (44,4%).

3. Efek Kinerja

Hasil perhitungan frekuensi dan persentase berdasarkan efek kinerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut dibawah ini :

Tabel 4.5. Distribusi frekuensi berdasarkan efek kinerja responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek Kinerja | Frekuensi | % |
|---------------------|------------------|------------|
| Tidak Ada | 25 | 39,7 |
| Ada | 38 | 60,3 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di ketahui bahwa dari 63 responden yang ada memiliki efek kinerja sebanyak 38 responden (60,3%), sedangkan responden yang tidak ada memiliki efek kinerja sebanyak 25 responden (39,7%).

4. Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hasil perhitungan frekuensi dan persentase berdasarkan efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut dibawah ini :

Tabel 4.6. Distribusi frekuensi berdasarkan efek kinerja responden terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja | Frekuensi | % |
|--|------------------|------------|
| Tidak Ada | 27 | 42,9 |
| Ada | 36 | 57,1 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di ketahui bahwa dari 63 responden yang ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja sebanyak 36 responden (57,1%), sedangkan responden yang tidak ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja sebanyak 27 responden (42,9%).

5. Kecelakaan Kerja

Hasil perhitungan frekuensi dan persentase berdasarkan kecelakaan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut dibawah ini :

Tabel 4.7. Distribusi frekuensi berdasarkan kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Kecelakaan Kerja | Frekuensi | % |
|------------------|-----------|------------|
| Tidak Ada | 27 | 42,9 |
| Ada | 36 | 57,1 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di ketahui bahwa dari 63 responden yang ada mengalami kecelakaan kerja sebanyak 36 responden (57,1%), sedangkan responden yang tidak ada mengalami kecelakaan kerja sebanyak 27 responden (42,9%).

4.2.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan variabel independen dan dependen. Pengujian ini menggunakan uji *chi-square*. jika terdapat hubungan yang bermakna secara statistik maka diperoleh nilai $p_{value} < 0,05$.

4.2.2.1 Pengaruh Faktor Efek Fisiologis terhadap Kecelakaan Kerja

Tabel 4.8. Pengaruh Efek Fisiologis terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek Fisiologis | Kecelakaan Kerja | | | | Total | <i>P.value</i> | <i>Rasio Prevalence CI 95%</i> |
|-----------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------------|--------------------------------|
| | Tidak Ada | | Ada | | | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| Tidak Ada | 18 | 69,2 | 8 | 30,8 | 26 | 100 | 7,000 |
| Ada | 9 | 24,3 | 28 | 75,7 | 37 | 100 | 0,001 (2,281-21,485) |

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dari 26 responden yang tidak ada memiliki efek fisiologis terdapat 18 responden (69,2%) yang tidak ada mengalami kecelakaan kerja. Sebaliknya dari 37 responden yang ada memiliki efek fisiologis terdapat 28 responden (75,7%) yang ada mengalami kecelakaan kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P_{value} = 0,001$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P_{value} = 0,001 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek fisiologis yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 7,000 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek fisiologis akan berpeluang sebanyak 7,000 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek fisiologis.

4.2.2.2 Pengaruh Faktor Efek Psikososial terhadap Kecelakaan Kerja

Tabel 4.9. Pengaruh Efek Psikososial terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek Psikososial | Kecelakaan Kerja | | | | Total | | <i>P.value</i> | <i>Rasio Prevalence</i> CI 95% |
|------------------|------------------|------|-----|------|-------|-----|---------------------------------------|-----------------------------------|
| | Tidak Ada | | Ada | | f | % | | |
| | f | % | f | % | | | | |
| Tidak Ada | 18 | 64,3 | 10 | 35,7 | 28 | 100 | 5,200 | |
| Ada | 9 | 25,7 | 26 | 74,3 | 35 | 100 | 0,005 (1,761-15,353) | |

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa dari 28 responden yang tidak ada memiliki efek psikososial terdapat 18 responden (64,3%) yang tidak ada mengalami kecelakaan kerja. Sebaliknya dari 35 responden yang ada memiliki efek psikososial terdapat 26 responden (74,3%) yang ada mengalami kecelakaan kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P_{value} = 0,005$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P_{value} = 0,005 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek psikososial yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 5,200 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek psikososial akan berpeluang sebanyak 5,200 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek psikososial.

4.2.2.3 Pengaruh Faktor Efek Kinerja terhadap Kecelakaan Kerja

Tabel 4.10. Pengaruh Efek Kinerja terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek Kinerja | Kecelakaan Kerja | | | | Total | | <i>P.value</i> | <i>Rasio Prevalence</i> CI 95% |
|--------------|------------------|------|-----|------|-------|-----|----------------|-----------------------------------|
| | Tidak Ada | | Ada | | f | % | | |
| | f | % | f | % | | | | |
| Tidak Ada | 19 | 76,0 | 6 | 24,0 | 25 | 100 | | 11,875 |
| Ada | 8 | 21,1 | 30 | 78,9 | 38 | 100 | 0,000 | (3,561-39,602) |

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa dari 25 responden yang tidak ada memiliki efek kinerja terdapat 19 responden (76,0%) yang tidak ada mengalami kecelakaan kerja. Sebaliknya dari 38 responden yang ada memiliki efek kinerja terdapat 38 responden (78,9%) yang ada mengalami kecelakaan kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P_{value} = 0,000$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P_{value} = 0,000 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek kinerja yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 11,875 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek kinerja akan berpeluang sebanyak 11,875 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek kinerja.

4.2.2.4 Pengaruh Faktor Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tabel 4.11. Pengaruh Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya

| Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja | Kecelakaan Kerja | | | | Total | <i>P.value</i> | <i>Rasio Prevalence</i> CI 95% |
|---|------------------|------|-----|------|-------|----------------|--------------------------------|
| | Tidak Ada | | Ada | | | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| Tidak Ada | 18 | 66,7 | 9 | 33,3 | 27 | 100 | 6,000 |
| Ada | 9 | 25,0 | 27 | 75,0 | 36 | 100 | 0,002 (1,998-18,020) |

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa dari 27 responden yang tidak ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja terdapat 18 responden (66,7%) yang tidak ada mengalami kecelakaan kerja. Sebaliknya dari 36 responden yang ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja terdapat 27 responden (75,0%) yang ada mengalami kecelakaan kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P_{value} = 0,002$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P_{value} = 0,002 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya.

Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 6,000 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja akan berpeluang sebanyak 6,000 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Faktor Efek Fisiologis terhadap Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P_{value} = 0,001$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P_{value} = 0,001 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek fisiologis yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 7,000 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek fisiologis akan berpeluang sebanyak 7,000 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek fisiologis.

Efek fisiologis meliputi waktu tidur, kapasitas kerja, nafsu makan kemudian Irama sirkadian merupakan dasar dari fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun di setiap harinya, yang mana di setiap proses – proses tersebut memiliki hubungan dalam penyesuaian dengan setiap perubahan waktu selama 24 jam. Terganggunya irama sirkadian seseorang dapat dipengaruhi oleh perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan shift kerja seseorang. Apabila irama sirkadian seseorang terganggu akan memberikan dampak fisiologis pada tubuh pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur, serta gangguan kesehatan lainnya, karena irama sirkadian sangat berhubungan dengan suhu tubuh, tingkat metabolisme, detak jantung, tekanan darah, dan komposisi kimia tertentu pada tubuh. Lingkungan pekerja sangat mempengaruhi perubahan irama sirkadian seperti lingkungan yang terang, gelap, serta suhu lingkungan. (Nurmianto, 2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Insanno (2016), pada Bagian Threading Unit Produksi I Pt X Di Surabaya dimana ada pengaruh efek shift dengan kecelakaan kerja dengan nilai $P\ value = 0,000$.

Berdasarkan asumsi peneliti dilapangan peneliti menemukan bahwa responden yang tidak ada memiliki efek fisiologis dan tidak ada mengalami kecelakaan kerja dikarenakan responden selalu membutuhkan waktu tidur ganti agar stamina fit kembali dengan menggunakan waktu sebaik mungkin, tidak adanya penurunan kapasitas fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah karena selalu beristirahat dengan cukup, sedangkan responden yang ada memiliki efek fisiologis dan ada mengalami kecelakaan kerja karena responden membutuhkan waktu tidur ganti agar stamina fit kembali tetapi kurang memiliki waktu tersebut, shift kerja malam membuat responden menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan dan tidak adanya waktu tidur ganti agar stamina fit kembali

4.3.2 Pengaruh Faktor Efek Psikososial terhadap Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P\ value = 0,005$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P\ value = 0,005 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek psikososial yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 5,200 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek psikososial akan berpeluang sebanyak 5,200 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek psikososial.

Efek menunjukkan masalah lebih besar dari efek fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan

untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Dampak negatif yang ditimbulkan adalah masalah domestik dan sosial. Masalah tersebut ditimbulkan akibat terganggunya hubungan keluarga atau lingkungan sekitar pekerja. Sosialisasi dan interaksi pekerja dengan tetangga sekitar tempat tinggalnya akan terganggu (Nurmianto, 2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pinggian (2016), di Kota Manado dimana ada pengaruh efek shift dengan kecelakaan kerja dengan nilai $P\ value = 0,001$.

Berdasarkan asumsi peneliti dilapangan peneliti menemukan bahwa responden yang tidak ada memiliki efek psikososial dan tidak ada mengalami kecelakaan kerja dikarenakan responden tidak mengalami gangguan kehidupan keluarga, tidak mengalami hilang waktu luang dengan anak dan keluarga karena bekerja shift siang dan malam dimana saat ada jadwal libur maka responden akan berlibur dengan keluarga, dan tidak mengalami gangguan aktivitas kelompok dalam masyarakat karena bekerja, sedangkan responden yang ada memiliki efek psikososial dan ada mengalami kecelakaan kerja karena responden mengalami kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman karena bekerja shift siang dan malam, mengalami hilang waktu luang dengan anak dan keluarga karena bekerja shift siang dan malam, dan kecilnya aktivitas kelompok dalam masyarakat karena bekerja siang dan malam.

4.3.3 Pengaruh Faktor Efek Kinerja terhadap Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P_{value} = 0,000$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P_{value} = 0,000 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek kinerja yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja

di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 11,875 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek kinerja akan berpeluang sebanyak 11,875 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek kinerja.

Kinerja menurun selama kerja shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan efek psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan. Stres merupakan salah satu bentuk terganggunya aspek psikologis seseorang. Kerja shift yang berlebihan dapat menyebabkan stres, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan terganggunya psikis pekerja, seperti ketidakpuasan dalam bekerja dan juga dapat meningkatkan angka kecelakaan kerja (Nurmianto, 2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramayuli. S (2016), di PT. INDOFOOD sukses Makmur Tbk. Cabang Medan dimana ada pengaruh efek shift dengan kecelakaan kerja dengan nilai *P value* = 0,000.

Berdasarkan asumsi peneliti dilapangan peneliti menemukan bahwa responden yang tidak ada memiliki efek kinerja dan tidak ada mengalami kecelakaan kerja dikarenakan responden pergantian shift yang dibuat perusahaan membuat responden bisa bekerja secara maksimal karena ada waktu libur dan istirahat, tidak mengalami kecelakaan kerja dan adanya kualitas pengendalian pemantauan saat bekerja baik menggunakan alat pelindung diri (APD) dan bekerja dengan maksimal, sedangkan responden yang ada memiliki efek kinerja dan ada mengalami kecelakaan kerja karena responden mengalami mengalami penurunan mental akibat kelelahan bekerja siang dan malam dimana sering

adanya salah paham dengan keluarga saat badan lelah dalam bekerja, mengalami kecelakaan kerja akibat kinerja yang tidak maksimal dan pergantian shift yang dibuat perusahaan membuat responden kurang bisa bekerja secara maksimal.

4.3.4 Pengaruh Faktor Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* didapat nilai $P_{value} = 0,002$ dan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($P_{value} = 0,002 < \alpha = 0,05$) sehingga diuraikan terdapat pengaruh antara faktor efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil *Rasio Prevalence* 6,000 dapat disimpulkan bahwa responden yang ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja akan berpeluang sebanyak 6,000 kali ada mengalami kecelakaan kerja dibandingkan responden yang tidak ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja..

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointestinal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40 – 50 tahun. Shift kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes. Norma Kerja berkaitan dengan dengan manajemen perusahaan. K3 dalam konteks ini berkaitan dengan masalah pengaturan jam kerja, shift, kerja wanita atau pria tenaga kerja kaum muda atau tua, pengaturan jam lembur, analisis da pengelolaan lingkungan hidup, dan lain-lain. hal tersebut mempunyai korelasi yang erat terhadap peristiwa kecelakaan kerja (Nurmianto, 2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Transiska, et al. (2016), di PT. pt. Putri Midai Bangkinang Kabupaten Kampar dimana ada pengaruh efek shift dengan kecelakaan kerja dengan nilai $P_{value} = 0,000$.

Berdasarkan asumsi peneliti dilapangan peneliti menemukan bahwa responden yang tidak ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dan tidak ada mengalami kecelakaan kerja dikarenakan responden selalu bekerja sesuai arahan pelaksana lapangan mengenai K3 sehingga terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sedangkan responden yang ada memiliki efek terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dan ada mengalami kecelakaan kerja karena responden mengalami kurangnya waktu istirahat dan pernah terjadinya kecelakaan kerja dan PAK yang membuat pekerja tidak bekerja secara maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Adanya pengaruh antara faktor efek fisiologis terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya dengan nilai $P_{value} = 0,001$.
2. Adanya pengaruh antara faktor efek psikososial terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya dengan nilai $P_{value} = 0,005$.
3. Adanya pengaruh antara faktor efek kinerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya dengan nilai $P_{value} = 0,000$.
4. Adanya pengaruh antara faktor efek kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya dengan nilai $P_{value} = 0,002$.

5.2 Saran

1. Bagi pihak PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya agar memaksimalkan shift kerja dengan kapasitas karyawan dalam bekerja dengan penerapan K3 yang efektif agar terhindar dari kecelakaan kerja.
2. Bagi pihak karyawan agar menggunakan waktu bekerja dengan maksimal dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan dan menggunakan waktu libur yang diberikan perusahaan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, A.M.S. 2016. *Bunga Rampai Hiperkes dan KK Higiene Perusahaan Ergonomi Kesehatan Kerja Keselamatan Kerja*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- BPJS Ketenagakerjaan Aceh, 2019. *Jumlah Kecelakaan Kerja*. Aceh
- ILO, 2018. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Edisi ke 5 ed.). Indonesia.
- Insanno, 2016. *Perbedaan Unsafe Actions Antar Shift Kerja Pada Bagian Threading Unit Produksi I Pt X Di Surabaya*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, Vol. 5, No. 2
- Notoadmojdo, S. 2017. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nurmianto, Eko. 2017. “*Ergonomi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi Kedua” Guna Widya, Surabaya, Indonesia
- Pinggian, 2016. *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Buruh Angkut Sampah Di Kota Manado*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Nomor 1 Volume 1
- Pofil Tata Bara Utama, 2020. Pofil Tata Bara Utama tahun 2020 <https://tbu.co.id/id/tentang-kami/>. Nagan Raya
- Ramayuli. S, 2016. *Hubungan Faktor Individu dan Shift Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Bagian Pengepakan di PT. INDOFOOD sukses Makmur Tbk. Cabang Medan*. Jurnal Kesehatan Masyarakat
- Ratih, et al, 2020. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar)*. Bussiness Management Anda Entrepreneur Journal. Vol 2 No 1
- Sastroasmoro dan Ismael. 2016. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta. Sagung Seto
- Shariff, S.M. 2016. *Occupational Safety and Health Management*. University PublicationBCentre (UPENA). Universiti Teknologi MARA, Malaysia
- Suma'mur, P.K 2016. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Penerbit PT. Sagung Seto. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : alfabeta.

Transiska, et al. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Faktor Manusia Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Pada pt. Putri Midai Bangkinang Kabupaten Kampar*. Jom Fekon Vol 2 No. 1

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KECELAKAAN KERJA DI PT. TATA BARA UTAMA KABUPATEN NAGAN RAYA

I. DATA RESPONDEN

No Responden :
Umur : Tahun
Lama Bekerja :

a. Efek Fisiologis

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Skor |
|----|--|----|-------|------|
| 1 | Anda mengalami jam tidur yang kurang karena bekerja shift malam | 0 | 1 | |
| 2 | Anda membutuhkan waktu tidur ganti agar stamina fit kembali | 1 | 0 | |
| 3 | Anda mengalami kapasitas fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah | 0 | 1 | |
| 4 | Efek shift kerja malam membuat anda menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan | 0 | 1 | |

b. Efek Psikososial

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Skor |
|----|--|----|-------|------|
| 1 | Anda mengalami gangguan kehidupan keluarga | 1 | 0 | |
| 2 | Anda mengalami hilang waktu luang dengan anak dan keluarga karena bekerja shift siang dan malam | 0 | 1 | |
| 3 | Anda mengalami kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman karena bekerja shift siang dan malam | 0 | 1 | |
| 4 | Anda mengalami gangguan aktivitas kelompok dalam masyarakat karena bekerja | 0 | 1 | |

c. Efek Kinerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Skor |
|----|--|----|-------|------|
| 1 | Pergantian shift yang dibuat perusahaan membuat anda kurang bisa bekerja secara maksimal | 0 | 1 | |
| 2 | Anda mengalami penurunan mental akibat kelelahan bekerja siang dan malam | 0 | 1 | |
| 3 | Anda mengalami kecelakaan kerja akibat kinerja yang tidak maksimal | 0 | 1 | |
| 4 | Anda mengalami kualitas kendali dan pemantauan saat bekerja | 0 | 1 | |

d. Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Skor |
|----|---|----|-------|------|
| 1 | Anda mengalami keluhan PAK karena waktu istirahat yang kurang | 0 | 1 | |

e. Kecelakaan Kerja

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Skor |
|----|--|----|-------|------|
| 1 | Apakah anda pernah mengalami kecelakaan kerja baik ringan maupun berat | 0 | 1 | |

TABEL SKOR

| NO | Variabel yang diteliti | No. urut pertanyaan | Bobot Skor | | Rentang |
|----|--------------------------------------|---------------------|------------|-------|--|
| | | | Ya | Tidak | |
| 1 | Efek Fisiologis | 1 | 0 | 1 | $1+3$ $\frac{\quad}{\quad} = 2$ 2 Tidak Ada : > 2 Ada : ≤ 2 |
| | | 2 | 1 | 0 | |
| | | 3 | 0 | 1 | |
| | | 4 | 0 | 1 | |
| 2 | Efek Psikososial | 1 | 1 | 0 | $1+3$ $\frac{\quad}{\quad} = 2$ 2 Tidak Ada : > 2 Ada : ≤ 2 |
| | | 2 | 0 | 1 | |
| | | 3 | 0 | 1 | |
| | | 4 | 0 | 1 | |
| 3 | Efek Kinerja | 1 | 0 | 1 | $0+4$ $\frac{\quad}{\quad} = 2$ 2 Tidak Ada : > 2 Ada : ≤ 2 |
| | | 2 | 0 | 1 | |
| | | 3 | 0 | 1 | |
| | | 4 | 0 | 1 | |
| 4 | Efek Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 1 | 0 | 1 | Tidak Ada = 1 Ada = 0 |
| 5 | Kecelakaan Kerja | 1 | 0 | 1 | Tidak Ada = 1 Ada = 0 |

MASTER TABEL

| No | Umur | Lama Bekerja | Efek Fisiologis | | | | | | Efek Psikososial | | | | | | Efek Kinerja | | | | | | Efek Kesehatan dan Keselamatan Kerja | | | Kecelakaan Kerja | | |
|----|----------|--------------|-----------------|---|---|---|------|-----------|------------------|---|---|---|------|-----------|--------------|---|---|---|------|-----------|--------------------------------------|------|-----------|------------------|------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | Skor | Kategori | 1 | 2 | 3 | 4 | Skor | Kategori | 1 | 2 | 3 | 4 | Skor | Kategori | 1 | Skor | Kategori | 1 | Skor | Kategori |
| 1 | 25 Tahun | 3 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 2 | 25 Tahun | 2 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 3 | 25 Tahun | 3 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 4 | 46 Tahun | 3 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 5 | 47 Tahun | 3 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 6 | 24 Tahun | 3 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 7 | 47 Tahun | 3 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|--------------|---|---|---|---|---|--------------|---|---|---|---|---|--------------|---|---|---|---|---|--------------|---|---|--------------|---|---|--------------|
| 8 | n 25 Tahun | 6 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 9 | 25 Tahun | 8 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 10 | 25 Tahun | 8,5 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 11 | 46 Tahun | 8 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 12 | 30 Tahun | 8 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 13 | 27 Tahun | 10 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 14 | 47 Tahun | 10 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 15 | 30 Tahun | 10 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 16 | 27 Tahun | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------|----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|
| 17 | 35 Tahun | 3 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | Ada | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 18 | 33 Tahun | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 19 | 33 Tahun | 2 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Ada | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 20 | 47 Tahun | 5 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 21 | 46 Tahun | 4 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 22 | 35 Tahun | 4 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 23 | 33 Tahun | 8 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 24 | 40 Tahun | 8 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 25 | 40 Tahun | 9 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 26 | 40 Tahun | 10 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------|----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----|-----------|---|---|-----------|
| 6 | Tahun | Tahun | | | | | | Ada | | | | | | Ada | | | | | Ada | | | | |
| 27 | 38 Tahun | 10 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 28 | 38 Tahun | 10 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 29 | 39 Tahun | 2 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 30 | 40 Tahun | 2 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Ada | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 31 | 35 Tahun | 5 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 32 | 47 Tahun | 5 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 33 | 35 Tahun | 9 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 34 | 47 Tahun | 9 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 35 | 47 Tahun | 7 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------|--------------|---|---|---|---|---|--------------|---|---|---|---|---|--------------|---|---|---|---|---|--------------|---|---|--------------|---|---|--------------|
| 36 | 47 Tahun | 5 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 37 | 30 Tahun | 6 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 38 | 25 Tahun | 7 Tahun | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 39 | 25 Tahun | 7 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 40 | 29 Tahun | 2,5 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 41 | 47 Tahun | 2 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 42 | 30 Tahun | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 43 | 48 Tahun | 5 Tahun | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 44 | 30 Tahun | 6 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------|----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|
| 45 | 25 Tahun | 6 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 46 | 25 Tahun | 7 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 47 | 40 Tahun | 7 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 48 | 40 Tahun | 7 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 49 | 40 Tahun | 10 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 50 | 40 Tahun | 10 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 51 | 30 Tahun | 10 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 52 | 47 Tahun | 10 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 53 | 30 Tahun | 2 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 1 | 1 | Tidak Ada | 0 | 0 | Ada |
| 5 | 29 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada | 0 | 0 | Ada |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------|---------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|-----------|
| 4 | Tahun | Tahun | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | 30 Tahun | 3 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 56 | 47 Tahun | 3 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 57 | 48 Tahun | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 58 | 29 Tahun | 8 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 59 | 28 Tahun | 8 Tahun | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 60 | 47 Tahun | 8 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 61 | 49 Tahun | 6 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | Ada |
| 62 | 30 Tahun | 6 Tahun | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | Tidak Ada | 1 | 1 | Tidak Ada |
| 63 | 49 Tahun | 6 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | Ada | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | Ada | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | Ada | 0 | 0 | Ada |



EfekFisiologis

| Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 26 | 41.3 | 41.3 | 41.3 |
| 37 | 58.7 | 58.7 | 100.0 |
| 63 | 100.0 | 100.0 | |

EfekPsikososial

| Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 28 | 44.4 | 44.4 | 44.4 |
| 35 | 55.6 | 55.6 | 100.0 |
| 63 | 100.0 | 100.0 | |

EfekKinerja

| Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 25 | 39.7 | 39.7 | 39.7 |
| 38 | 60.3 | 60.3 | 100.0 |
| 63 | 100.0 | 100.0 | |

EfekKesehatandanKeselamatanKerja

| Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 27 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| 63 | 100.0 | 100.0 | |

KecelakaanKerja

| Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 27 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| 63 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | Percent |
|----|-------|-------|---------|
| 11 | 17.5 | 17.5 | 17.5 |
| 15 | 23.8 | 23.8 | 41.3 |
| 15 | 23.8 | 23.8 | 65.1 |
| 11 | 17.5 | 17.5 | 82.5 |
| 11 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| 63 | 100.0 | 100.0 | |

LamaBekerja

| Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 21 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| 14 | 22.2 | 22.2 | 55.6 |
| 18 | 28.6 | 28.6 | 84.1 |
| 10 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| 63 | 100.0 | 100.0 | |

EfekFisiologis * KecelakaanKerja Crosstabulation

| | | KecelakaanKerja | | Total |
|-----------|-------------------------|-----------------|-------|--------|
| | | Tidak Ada | Ada | |
| Tidak Ada | Count | 18 | 8 | 26 |
| | Expected Count | 11.1 | 14.9 | 26.0 |
| | % within EfekFisiologis | 69.2% | 30.8% | 100.0% |
| Ada | Count | 9 | 28 | 37 |
| | Expected Count | 15.9 | 21.1 | 37.0 |
| | % within EfekFisiologis | 24.3% | 75.7% | 100.0% |
| Total | Count | 27 | 36 | 63 |
| | Expected Count | 27.0 | 36.0 | 63.0 |
| | % within EfekFisiologis | 42.9% | 57.1% | 100.0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
|-------------|---------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| Contingency | 12.574 ^a | 1 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | 10.807 | 1 | .001 | | | |
| | 12.895 | 1 | .000 | .001 | .000 | |
| | | | | .001 | .000 | |
| | 12.374 ^c | 1 | .000 | .001 | .000 | |
| 63 | | | | | | |

Expected count less than 5. The minimum expected count is 11,14.

2x2 table

Statistic is 3,518.

Risk Estimate

| | Value | 95% Confidence Interval | |
|--|-------|-------------------------|--------|
| | | Lower | Upper |
| Effect of Fisiologis (Tidak Ada / Ada) | 7.000 | 2.281 | 21.485 |
| Effect of KecelakaanKerja = Tidak Ada | 2.846 | 1.526 | 5.309 |
| Effect of KecelakaanKerja = Ada | .407 | .222 | .744 |
| Total | 63 | | |

| | | KecelakaanKerja | | Total |
|-----------|--------------------------|-----------------|-------|--------|
| | | Tidak Ada | Ada | |
| Tidak Ada | Count | 18 | 10 | 28 |
| | Expected Count | 12.0 | 16.0 | 28.0 |
| | % within EfekPsikososial | 64.3% | 35.7% | 100.0% |
| Ada | Count | 9 | 26 | 35 |
| | Expected Count | 15.0 | 20.0 | 35.0 |
| | % within EfekPsikososial | 25.7% | 74.3% | 100.0% |
| | Count | 27 | 36 | 63 |
| | Expected Count | 27.0 | 36.0 | 63.0 |
| | % within EfekPsikososial | 42.9% | 57.1% | 100.0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
|--|--------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| | 9.450 ^a | 1 | .002 | .004 | .002 | |
| | 7.941 | 1 | .005 | | | |
| | 9.645 | 1 | .002 | .004 | .002 | |
| | | | | .004 | .002 | |
| | 9.300 ^c | 1 | .002 | .004 | .002 | .002 |
| | 63 | | | | | |

ected count less than 5. The minimum expected count is 12,00.

x2 table

stic is 3,050.

Risk Estimate

| | Value | 95% Confidence Interval | |
|----------------------------|-------|-------------------------|--------|
| | | Lower | Upper |
| osiosial (Tidak Ada / Ada) | 5.200 | 1.761 | 15.353 |
| erja = Tidak Ada | 2.500 | 1.335 | 4.681 |
| erja = Ada | .481 | .282 | .820 |
| | 63 | | |

| | | KecelakaanKerja | | Total |
|----|----------------------|-----------------|-------|--------|
| | | Tidak Ada | Ada | |
| da | Count | 19 | 6 | 25 |
| | Expected Count | 10.7 | 14.3 | 25.0 |
| | % within EfekKinerja | 76.0% | 24.0% | 100.0% |
| | Count | 8 | 30 | 38 |
| | Expected Count | 16.3 | 21.7 | 38.0 |
| | % within EfekKinerja | 21.1% | 78.9% | 100.0% |
| | Count | 27 | 36 | 63 |
| | Expected Count | 27.0 | 36.0 | 63.0 |
| | % within EfekKinerja | 42.9% | 57.1% | 100.0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
|------|---------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| | 18.591 ^a | 1 | .000 | .000 | .000 | |
| | 16.415 | 1 | .000 | | | |
| | 19.379 | 1 | .000 | .000 | .000 | |
| | | | | .000 | .000 | |
| tion | 18.295 ^c | 1 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | 63 | | | | | |

ected count less than 5. The minimum expected count is 10,71.

x2 table

stic is 4,277.

Risk Estimate

| | Value | 95% Confidence Interval | |
|----------------------|--------|-------------------------|--------|
| | | Lower | Upper |
| ja (Tidak Ada / Ada) | 11.875 | 3.561 | 39.602 |
| erja = Tidak Ada | 3.610 | 1.877 | 6.942 |
| erja = Ada | .304 | .148 | .622 |
| | 63 | | |

EfekKesehatandanKeselamatanKerja * KecelakaanKerja Crosstabulation

| | | KecelakaanKerja | | Total |
|---|---|-----------------|-------|--------|
| | | Tidak Ada | Ada | |
| Tidak Ada | Count | 18 | 9 | 27 |
| | Expected Count | 11.6 | 15.4 | 27.0 |
| | % within EfekKesehatandanKeselamatanKerja | 66.7% | 33.3% | 100.0% |
| Ada | Count | 9 | 27 | 36 |
| | Expected Count | 15.4 | 20.6 | 36.0 |
| | % within EfekKesehatandanKeselamatanKerja | 25.0% | 75.0% | 100.0% |
| Total | | 27 | 36 | 63 |
| Expected Count | | 27.0 | 36.0 | 63.0 |
| % within EfekKesehatandanKeselamatanKerja | | 42.9% | 57.1% | 100.0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
|--|---------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| | 10.938 ^a | 1 | .001 | .002 | .001 | |
| | 9.302 | 1 | .002 | | | |
| | 11.187 | 1 | .001 | .002 | .001 | |
| | 10.764 ^c | 1 | .001 | .002 | .001 | .001 |
| | 63 | | | | | |

ected count less than 5. The minimum expected count is 11,57.

x2 table

stic is 3,281.

Risk Estimate

| | Value | 95% Confidence Interval | |
|---------------------------------|-------|-------------------------|--------|
| | | Lower | Upper |
| hatandanKeselamatanKerja (Tidak | 6.000 | 1.998 | 18.020 |
| erja = Tidak Ada | 2.667 | 1.427 | 4.985 |
| erja = Ada | .444 | .252 | .783 |
| | 63 | | |

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 2. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 3. Peneliti mengisi kuisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 4. Peneliti mengisi kuisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 5. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 6. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 7. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 8. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 9. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden



Gambar 10. Peneliti mengisi kuisisioner sesuai dengan jawaban responden