

## HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN DAN SIKAP KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN PROGRAM K3 DENGAN KOMITMEN KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA TAHUN 2017

Tiara Novia Dewi, Dwi Astuti

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta

\*) email: [tiaranoviadewi24@gmail.com](mailto:tiaranoviadewi24@gmail.com)

### Abstrak

Pihak manajemen PT. PLN (Persero) Area Surakarta telah menerapkan program K3 sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, tetapi pada kenyataannya pada tahun 2016 masih terjadi tiga kali kecelakaan kerja, dua orang meninggal dan satu orang cedera. Cakupan tersebut akan semakin buruk karena lemahnya sistem manajemen K3 di tempat kerja dan faktor karyawan yang dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap, dan komitmen untuk tetap menerapkan program K3 dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengetahuan dan sikap karyawan tentang penerapan program K3 dengan komitmen karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah karyawan teknik dan non teknik di PT. PLN (Persero) Area Surakarta sebanyak 84 orang diambil dengan teknik *exhaustive sampling*. Analisis data menggunakan *Uji Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara pengetahuan karyawan ( $p\text{ value}=0,120$ ) dan sikap karyawan ( $p\text{ value}=0,324$ ) terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta.

**Kata Kunci:** pengetahuan, sikap, komitmen

### Abstract

*The management of PT. PLN (Persero) Area Surakarta has implemented K3 program in accordance with the provisions of the Act in force, but in fact in 2016 is still going three times a work accident, two people were killed and one person injured. Such coverage will get worse because of the weakness of K3 management system in the workplace and employee factors that are influenced by the knowledge, attitude, and commitment to continue to apply the K3 program well. This study aimed to analyze the relationship between knowledge and attitudes of employees concerning the implementation of K3 with the commitment of employees at PT. PLN (Persero) Area Surakarta. This type of research is descriptive analytic with cross sectional approach. The study population is non-technical and engineering employees at PT. PLN (Persero) Area Surakarta many as 84 people were taken to the exhaustive sampling technique. Data analysis using Chi-square test. The results showed no correlation between employee knowledge ( $p\text{ value} = 0.12$ ) and the attitude of the employees ( $p\text{ value} = 0.324$ ) on the implementation of K3 program with the commitment of employees at PT. PLN (Persero) Area Surakarta.*

**Keywords:** knowledge, attitudes, commitment

## 1. PENDAHULUAN

Provinsi Jawa Tengah, Sulawesi Utara dan Jawa Timur menjadi salah satu provinsi yang masuk dalam kategori kasus PAK tertinggi pada tahun 2011 yaitu sebesar 57.929 kasus (Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga, Kementerian Kesehatan, 2014). Salah satu contoh pekerjaan yang sering terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja yaitu pekerjaan *engineering* atau pekerjaan listrik. Banyak para pegawai meninggal karena aliran listrik yang cukup besar dan pegawai tersebut sering sekali ditemukan ternyata tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti sepatu *safety*, sarung tangan, jaket, dan lain-lain. Hal ini menyebabkan para pekerja menjadi tidak aman dalam bekerja di lingkungan listrik (OSHA, 2016).

Siahaan (2005), dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap

terhadap K3 dengan komitmen di perusahaan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa, dengan nilai  $p = 0,000$ . Dahlawy (2008), dalam penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada unit bisnis pertambangan emas Pongkor (nilai  $p = 0,158$ ) dan ada hubungan antara sikap dengan perilaku K3 (nilai  $p = 0,000$ ).

PT. PLN (Persero) Area Surakarta telah mendapatkan sertifikat bendera emas SMK3 dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia pada tanggal 31 April 2013 yang berlaku selama tiga tahun dan menerapkan program K3 sesuai dengan ketentuan yang berlaku, diantaranya: sosialisasi K3, mengikutsertakan dan mendorong semua karyawan untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, memberikan fasilitas K3 di tempat kerja (pelayanan

kesehatan, dokter, ambulans, APAR, kotak P3K, jalur evakuasi), membentuk keanggotaan P2K3, mendayagunakan tim tanggap darurat, melakukan proses penyusunan program SMK2 (Sistem Manajemen Ketenaga Kelistrikan), membentuk tim investigasi kecelakaan dan menjalin hubungan kerjasama yang baik antara tim P2K3 dengan Disnaker.

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta, didapatkan data bahwa pada tahun 2016 telah terjadi tiga kali kecelakaan kerja. Dari hasil wawancara dengan 10 karyawan, 40% diantaranya kurang memahami SOP di tempat kerja karena belum mengikuti sosialisasi K3 di perusahaan dan tidak mengikuti *briefing* sebelum bekerja. Sebanyak 60% diantaranya pernah melakukan kesalahan terkait penerapan K3 karena tidak menggunakan fasilitas K3 sesuai prosedur dan kurang mengetahui rambu-rambu yang ada di perusahaan. Sedangkan 20% diantaranya kurang menerapkan budaya K3 karena lemahnya sistem pengawasan dan mengabaikan fungsi APD.

Meskipun berbagai upaya telah dilaksanakan sedemikian rupa, tetapi dalam praktiknya tidak seperti yang diharapkan. Begitu banyak faktor di lapangan yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja seperti faktor manusia, lingkungan, dan psikologis (Triwibowo dan Pusphandani, 2013). Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis "Hubungan Antara Pengetahuan dan Sikap Karyawan Terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta".

## 2. METODE

Adanya permasalahan mengenai pengetahuan, sikap dengan komitmen terhadap penerapan program K3 di PT. PLN (Persero) Area Surakarta, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*.

Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Oktober 2016-April 2017. Tempat penelitian di PT. PLN (Persero) Area Surakarta dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh sebanyak 75 orang. Ketiga variabel yaitu pengetahuan, sikap, dan komitmen menggunakan alat ukur kuesioner dengan jenis *favourable* dan *unfavourable*, skala ukur nominal, dan menggunakan kategori baik  $\geq$  *mean* dan tidak baik  $<$  *mean*. Menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan ketentuan uji *chi-square*, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ). Jika nilai signifikan *p-value* ( $\leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan *p-value* ( $>0,05$ ) maka  $H_0$  diterima.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 75 orang, maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, posisi kerja, dan pendidikan terakhir.

**Tabel 1. Distribusi Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	62	82,7
2.	Wanita	13	17,3
<b>Jumlah</b>		75	100

Distribusi jenis kelamin responden terbanyak terdapat pada jenis kelamin pria dengan jumlah 62 orang (82,7%), sedangkan jenis kelamin wanita hanya 13 orang (17,3%).

**Tabel 2. Distribusi Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	20	26,7
2.	31-40 tahun	12	16,0
3.	41-50 tahun	21	28,0
4.	51-60 tahun	22	29,3
<b>Jumlah</b>		75	100

Distribusi umur responden untuk kelompok terbanyak terdapat pada umur 51-60 tahun dengan jumlah 22 orang (29,3%). Sedangkan distribusi umur responden terendah terdapat pada umur 31-40 tahun (16,0%).

**Tabel 3. Distribusi Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	$\leq$ 1-4 tahun	16	21,3
2.	5-10 tahun	21	28,0
3.	11-20 tahun	9	12,0
4.	21 - $>$ 30 tahun	29	38,7
<b>Jumlah</b>		75	100

Distribusi masa kerja responden untuk kelompok terbanyak terdapat pada rentang 21 -  $>$ 30 tahun dengan jumlah 29 orang (38,7%). Sedangkan distribusi masa kerja responden terendah terdapat pada rentang 11-20 tahun (16,0%).

**Tabel 4. Distribusi Posisi Kerja**

No	Posisi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Teknik	49	65,3
2.	Non-Teknik	26	34,7
<b>Jumlah</b>		75	100

Distribusi posisi kerja responden untuk kelompok terbanyak terdapat pada bagian teknik dengan jumlah 49 orang (65,3%). Sedangkan distribusi posisi kerja responden rendah terdapat pada bagian non-teknik dengan jumlah 26 orang (34,7%).

**Tabel 5. Distribusi Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP/MTs	-	-
3.	SMA/MA/SMK	32	42,7
4.	Perguruan Tinggi	43	57,3
<b>Jumlah</b>		75	100

Distribusi pendidikan terakhir responden untuk kelompok terbanyak terdapat pada Perguruan Tinggi dengan jumlah 43 orang (57,3%). Sedangkan distribusi pendidikan terakhir responden terendah terdapat pada SD dan SMP/MTs dengan jumlah 0 (nol) orang (0%).

**Tabel 6. Pengetahuan Responden terhadap Program K3**

No	Pengetahuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rendah	28	37,3
2.	Tinggi	47	62,7
<b>Jumlah</b>		75	100

Berdasarkan Tabel 6. Dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pengetahuan tinggi berjumlah 47 orang (62,7%). Responden yang memiliki pengetahuan rendah berjumlah 28 orang (37,3%).

**Tabel 7. Sikap Responden terhadap Program K3**

No	Sikap	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	36	48
2.	Baik	39	52
<b>Jumlah</b>		75	100

Berdasarkan Tabel 7. Dapat diketahui bahwa responden yang memiliki sikap baik berjumlah 39

orang (52%). Responden yang memiliki sikap tidak baik berjumlah 36 orang (48%).

**Tabel 8. Komitmen Responden terhadap Program K3**

No	Komitmen	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kurang	29	38,7
2.	Baik	46	61,3
<b>Jumlah</b>		75	100

Berdasarkan Tabel 8. Dapat diketahui bahwa responden yang memiliki komitmen baik berjumlah 46 orang (61,3%). Responden yang memiliki komitmen kurang berjumlah 29 orang (38,7%).

**Tabel 9. Hubungan Antara Pengetahuan terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Karyawan**

Pengetahuan Karyawan terhadap Penerapan Program K3	Komitmen Karyawan terhadap Penerapan Program K3						p value	CC
	Kurang		Baik		Total			
	F	%	F	%	Σ	%		
Rendah	14	48,3	14	30,4	28	37,3	0,120	0,177
Tinggi	15	51,7	32	69,6	47	62,7		
Total	29	100	46	100	75	100		

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta. Hasil ini didasarkan pada uji *chi square* diperoleh p-value sebesar 0,120 (p > 0,05).

Hasil penelitian tentang pengetahuan terhadap penerapan program K3, menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai pengetahuan rendah yaitu berjumlah 28 orang (37,3%), dan responden yang mempunyai pengetahuan tinggi berjumlah 47 orang (62,7%). Dari 75 responden terdapat 28 orang yang mempunyai pengetahuan rendah terhadap penerapan program K3, 14 diantaranya mempunyai komitmen baik terhadap penerapan program K3 di perusahaan, karena dianggap bahwa komitmen terhadap penerapan program K3 itu sangat penting untuk membantu berkembangnya perusahaan dan mendisiplinkan diri untuk lebih peduli terhadap program K3 yang ada di perusahaan. Sedangkan 47 orang yang mempunyai pengetahuan tinggi, 15 diantaranya mempunyai komitmen tidak baik karena dianggap bahwa komitmen untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan kantor lainnya masih jauh lebih penting dibandingkan dengan komitmen terhadap penerapan program K3 di perusahaan serta dipengaruhi oleh umur (51-60 tahun) dan masa kerja (21 - >30 tahun) yang mengakibatkan timbul rasa kejenuhan dan sudah terbiasa dengan hal-hal yang berhubungan dengan penerapan program K3. Jadi dapat disimpulkan meskipun 62,7% karyawan mempunyai pengetahuan yang tinggi tidak akan

menutup kemungkinan karyawan tersebut mempunyai komitmen kurang baik, dikarenakan faktor umur dan masa kerja sehingga menimbulkan rasa jenuh karena sudah terbiasa mengikuti penerapan program K3.

Hal ini dapat diperkuat dari data-data lapangan yang terjadi akibat dari tingkat kepatuhan yang masih kurang menerapkan budaya K2/K3 pada saat bekerja, diantaranya yaitu pada tanggal 20 Januari 2016 terjadi kasus karyawan tersengat listrik ketika memperbaiki LBS yang dikira padam yang mengakibatkan karyawan cedera luka bakar dan harus dirawat di Rumah Sakit, pada tanggal 1 Februari 2016 terjadi kasus karyawan tersengat SR yang terkelupas, tanpa pengawas, tanpa APD sehingga mengakibatkan karyawan meninggal.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu (Achmadi, 2013). Menurut Wawan dan Dewi (2011), pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal saja, pendidikan dapat diperoleh melalui pendidikan non formal dan pengetahuan juga mengandung aspek positif serta negatif. Kedua aspek ini yang akan menentukan sikap seseorang. Karyawan yang mengetahui pentingnya melaksanakan program K3 di perusahaan akan cenderung menerapkan SOP saat bekerja, sehingga dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dahlawy (2008), dalam penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada unit bisnis pertambangan emas Pongkor (nilai  $p = 0,158$ ). Hal ini dapat diperkuat oleh teori yang dikemukakan Rowley (2012), pengetahuan berpusat kepada modal intelektual yang kemudian diproses dan diwujudkan dalam rutinitas serta proses-proses yang memungkinkan dilakukannya berbagai tindakan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tinggi apabila mampu mengungkapkan sebagian besar informasi dari suatu objek dengan benar. Hasil penelitian ini juga dapat diperkuat oleh jawaban kuesioner yang diisi oleh responden masih terdapat ketidaktahuan terhadap isi dokumen manual SMK3 salah satunya SOP atau instruksi kerja semua bidang/bagian yang seharusnya diketahui dan diimplementasikan oleh karyawan yang aktif bekerja di perusahaan, serta masih kurangnya pengetahuan terhadap penggunaan isi dari kotak P3K yang masih sering digunakan tidak sesuai dengan keperluan yang semestinya sehingga isi kotak P3K tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

**Tabel 10. Hubungan Antara Sikap terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Karyawan**

Sikap Karyawan terhadap Penerapan Program K3	Komitmen Karyawan terhadap Penerapan Program K3						p value	CC
	Kurang		Baik		Total			
	F	%	F	%	Σ	%		
Tidak Baik	16	55,2	20	43,5	36	48,0	0,324	0,113
Baik	13	44,8	26	56,5	39	52,0		
Total	29	100	46	100	75	100		

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan antara sikap terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta. Hasil ini didasarkan pada uji *chi square* diperoleh *p-value* sebesar 0,324 ( $p > 0,05$ ).

Hasil penelitian tentang sikap terhadap penerapan program K3, menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai sikap tidak baik yaitu berjumlah 36 orang (48%), dan responden yang mempunyai sikap baik berjumlah 39 orang (52%).

Dari 75 responden terdapat 36 orang yang mempunyai sikap tidak baik terhadap penerapan program K3, 20 diantaranya mempunyai komitmen baik terhadap penerapan program K3 di perusahaan, kondisi ini terjadi karena pada kenyataannya posisi pekerjaan dan tuntutan kerja di perusahaan masih sangat berpengaruh terhadap pengembangan prestasi karyawan. Sedangkan 39 orang yang mempunyai sikap baik, 13 diantaranya mempunyai komitmen tidak baik karena dianggap hanya menambah beban kerja serta tidak akan mengancam posisi kerja apabila tidak harus mengimplementasikan program K3 karena beranggapan sudah ada pihak terkait yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan dan menjalankan program K3 di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kaswan (2015), sikap adalah pikiran yang diterima sebagai kebenaran dan yang membawa seseorang berpikir, merasa, atau bertindak baik positif atau negatif terhadap seseorang, gagasan, atau peristiwa, dan sikap juga menggambarkan kesiapan secara emosional untuk berperilaku dalam cara tertentu. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian bahwa masih ada sebagian karyawan yang mempunyai sikap tidak baik terhadap penerapan program K3 di perusahaan, bukti nyatanya yaitu kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada tanggal 3 Februari 2016 yang disebabkan karena petugas PJU bekerja tanpa menggunakan APD dan tanpa koordinasi dengan PLN sehingga mengakibatkan korban meninggal.

Penelitian ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Muchlas (2008), yang menyatakan bahwa komitmen merupakan orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Dapat dibuktikan dengan hasil penelitian responden yang memiliki sikap tidak baik belum tentu memiliki komitmen yang kurang dan dapat dibuktikan dari hasil pernyataan kuesioner

sikap yang membuktikan karyawan menyerahkan sepenuhnya kepada ahli K3 untuk menjadi panutan terhadap penerapan program K3. Umur dan masa kerja juga masih menjadi faktor kejenuhan karyawan dalam mengikuti penerapan program K3 karena hasil persentase menunjukkan bahwa sebanyak 29,3% umur (51-60 tahun) dan sebanyak 38,7% masa kerja (21 - >30 tahun) hal inilah yang mengakibatkan timbul rasa kejenuhan dan sudah terbiasa dengan hal-hal yang berhubungan dengan penerapan program K3.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Siahaan (2005), dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap K3 dengan komitmen di perusahaan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa, dengan nilai  $p = 0,000$ . Hasil ini dapat didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014), Komitmen mencerminkan tingkatan seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa walaupun masih ada sebagian karyawan yang memiliki sikap tidak baik tetapi masih banyak juga karyawan yang memiliki komitmen yang baik, hal ini disebabkan karena berbagai kondisi yang ada di perusahaan, diantaranya pihak perusahaan mampu melakukan sesuatu yang membuat karyawan lebih memiliki komitmen. Intervensi ini salah satunya adalah kebijakan perusahaan dalam menyediakan K3 karyawan dengan menerapkan program K3 dan pembentukan P2K3 di perusahaan. Dalam hal ini, ketika seseorang karyawan merasakan bahwa kesehatan dan kesehatannya dalam bekerja diperhatikan oleh perusahaan, maka hal itu akan menumbuhkan kepercayaan terhadap perusahaan. Selanjutnya kepercayaan tersebut membuat seseorang karyawan berusaha untuk memberikan sesuatu dari dirinya kepada kepentingan perusahaan dan berusaha untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan tersebut.

#### 4. PENUTUP

Tidak ada hubungan antara pengetahuan tentang penerapan program K3 dengan komitmen karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta ( $p$  value=0,120; OR=2,133; CC=0,177). Tidak ada hubungan antara sikap tentang penerapan program K3 dengan komitmen karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta ( $p$  value=0,324; OR=1,600; CC=0,113). Karakteristik responden penelitian tertinggi pada: Jenis kelamin (pria=82,7%), umur (51-60 tahun=29,3%), masa kerja (21 - >30= 38,7%), posisi kerja (teknik=65,3%), dan pendidikan (Perguruan Tinggi= 57,3%).

Responden yang memiliki pengetahuan tinggi berjumlah 47 orang (62,7%). Responden yang memiliki pengetahuan rendah berjumlah 28 orang (37,3%).

Responden yang memiliki sikap baik berjumlah 39 orang (52%). Responden yang memiliki sikap tidak baik berjumlah 36 orang (48%). Responden yang memiliki komitmen baik berjumlah 46 orang (61,3%). Responden yang memiliki komitmen kurang berjumlah 29 orang (38,7%).

Sebagian karyawan yang masih mempunyai sikap tidak baik tentang program-program K3 di perusahaan hendaknya lebih berinisiatif dan lebih peduli lagi untuk meningkatkan pengetahuan tentang program K3 yang ada di perusahaan. Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda untuk lebih mengetahui faktor lain yang berhubungan dengan komitmen karyawan terhadap program K3 di perusahaan, diantaranya variabel umur dan masa kerja.

#### 5. UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, pihak perusahaan PT. PLN (Persero) Area Surakarta, terutama Bapak Bambang Andang Jaya selaku pembimbing perusahaan dan Ibu Dwi Astuti, SKM., M.Kes selaku pembimbing skripsi yang telah sabar dan setia membimbing selama proses penyusunan skripsi dan naskah publikasi. Ucapan terimakasih juga disampaikan untuk seluruh dosen kesehatan masyarakat yang telah memberikan ilmu selama kuliah 3,5 tahun ini, serta teman-teman dan sahabat yang selalu membantu baik dukungan fisik, materil maupun moral sehingga peneliti selalu semangat dalam mengerjakan skripsi dan naskah publikasi.

#### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, UF. 2013. *Kesehatan Masyarakat Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dahlawy, AD. 2008. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Area Pengolahan PT. Antam Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor Tahun 2008*. [Skripsi Ilmiah]. Jakarta: Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Kreitner, R., dan Angelo K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- OSHA. 2016. Data Kecelakaan Kerja. Diakses: 13 Oktober 2016. <http://www.safetyshoe.com/tag/data-kecelakaan-kerja-tahun-2015-menurut-ilo/>.
- Rowley, C. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siahaan, F. 2005. *Hubungan Sikap Pekerja Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Pekerja Pada Perusahaan di PT. Suryamas*

ISBN:978-602-361-069-3

**PROSIDING - SEMNAS & CALL FOR PAPERS**

Prodi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Ilmu Kesehatan

*Lestariprima Tanjung Marowa Tahun 2005.*  
[Skripsi Ilmiah]. Sumatera Utara: Fakultas  
Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera  
Utara.

Wawan, A., dan Dewi M. 2011. *Teori dan Pengukuran  
Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia.*  
Yogyakarta: Nuha Medika.