

PENGARUH PELATIHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP SIKAP KERJA SELAMAT DALAM PERAWATAN SARANA KA

Ajeng Tyas Damayanti

Teknologi Mekanika Perkeretaapian, Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun,
Indonesia

Email: ajeng@api.ac.id

Abstrak

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kesadaran K3 ini di lingkungan kerja. Pelatihan K3 dipilih dengan tujuan meningkatkan sikap kerja yang berorientasi keselamatan. Selain itu indikator-indikator yang terdapat dalam pelatihan K3 tersebut dapat dilihat seberapa pengaruhnya terhadap sikap kerja selamat. Penelitian ini dilakukan dengan metode quasi eksperimen. Sampel dibagi menjadi 2 (dua) yaitu kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Pretest dilakukan pada kedua kelompok sebelum pelatihan K3 dilakukan. Pelatihan K3 dilakukan hanya pada kelompok eksperimen, sedangkan kelompok kontrol tidak. Post test dilakukan setelah pelatihan K3 berlangsung. Kelompok eksperimen mempunyai perubahan sikap kerja yang lebih besar dibandingkan kelompok kontrol setelah pemberian pelatihan K3. Pada masing-masing indikator dalam pelatihan K3 terdapat hasil bahwa ketiganya mempunyai *effect size* terhadap sikap kerja selamat. Hasil yang diperoleh adalah ranah kognitif sebesar 1,123 dalam kategori tinggi, ranah afektif sebesar 0,625 dalam kategori sedang dan ranah psikomotor sebesar 0,718 dalam kategori sedang.

Kata Kunci: pelatihan K3, sikap kerja selamat, perawatan sarana KA

Abstract

Various efforts have been made to increase the awareness of K3 in the work environment. OHS training was chosen with the aim of improving safety oriented work attitudes. In addition, the indicators contained in the OHS training can be seen how much influence they have on safe work attitudes. This research was conducted with a quasi experimental method. The sample was divided into 2 (two) namely the control group and experimental group. Pretest was conducted on both groups before the OHS training was conducted. OHS training was only carried out in the experimental group, while the control group was not. The post test is carried out after the OHS training takes place. The experimental group had a greater change in work attitude than the control group after the provision of K3 training. In each indicator in the OHS training there are results that all three have an effect size on safe work attitudes. The results obtained are the cognitive domain of 1,123 in the high category, the affective domain of 0,625 in medium category and the psychomotor domain of 0,718 in the medium category.

Keywords: OHS training, safe working attitude, maintenance of railways facilities.

Pendahuluan

Setiap pekerjaan pasti memiliki risiko dan terdapat akibat yang harus diterima oleh pelakunya, baik risiko yang menguntungkan, ataupun risiko yang merugikan. Risiko seringkali dikaitkan dengan kemungkinan-kemungkinan bahaya yang dapat timbul akibat pekerjaan tersebut. Dalam pekerjaan perawatan sarana KA melibatkan beberapa pekerjaan yang bertujuan preventif dan korektif. Segala tindakan perawatan yang dilakukan memastikan sarana kereta api dalam keadaan laik operasi. Dalam (Hidayat & Mahardiono, n.d.) menyebutkan kegiatan perawatan (*maintenance*) tidak dapat dilepaskan dengan pekerjaan pemeriksaan komponen-komponen peralatan KA. Perawatan dinilai berhasil apabila sistem dapat melaksanakan fungsinya sesuai rencana dan tidak mengalami kerusakan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kumar dkk (2000) telah menunjukkan bagaimana tindakan preventif dalam pekerjaan perawatan KA.

Potensi bahaya wajib diketahui oleh setiap pekerja untuk melakukan tindakan-tindakan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja. Penyebab kecelakaan kerja dibagi menjadi lima, yaitu faktor *man, tool / machine, material, method, environment*, bahan baku, dan faktor lingkungan (Wijaya, Panjaitan, & Palit, 2015). Kecelakaan kerja dapat dicegah dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak-pihak terkait. Upaya yang dilakukan dimulai dengan mengenali potensi bahaya di area kerja, mengukur potensi bahaya dan mengendalikan risiko tersebut. Penyebab terbesar kecelakaan kerja yang banyak terjadi adalah *unsafe action* yang masih banyak dilakukan oleh pekerja. Perilaku berkeselamatan diharapkan menjadi kebiasaan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

(Kurnia, 2012) memberikan istilah *behaviour based safety* yang merupakan aplikasi ilmu dari perilaku yang menangani permasalahan keselamatan di tempat kerja. Dalam mewujudkan perilaku selamat dibutuhkan berbagai upaya, diantaranya komitmen dari perusahaan dan pekerja yang bersangkutan, berlangsungnya program-program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Salah satu program yang dapat diselenggarakan oleh perusahaan adalah pelatihan untuk meningkatkan pemahaman pekerja tentang dunia K3. Pelatihan ini dapat dilakukan oleh ahli K3 perusahaan itu sendiri ataupun kerjasama dengan pihak luar. Pelatihan ini juga dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengingatkan kembali pekerjaannya mengenai pentingnya prinsip-prinsip K3 selalu diterapkan dalam lingkup pekerjaannya. Dalam penelitian ini akan dibahas tentang Pengaruh Pelatihan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Sikap Kerja Selamat Dalam Perawatan Sarana Ka.

- a) Mengetahui sikap kerja selamat sebelum diberikan pelatihan K3 dalam perawatan sarana KA.
- b) Mengetahui sikap kerja selamat sesudah diberikan pelatihan K3 dalam perawatan sarana KA.
- c) Mengetahui sikap kerja selamat sesudah diberikan pelatihan K3 dalam perawatan sarana KA.
- d) Mengetahui keefektifan pemberian pelatihan K3 terhadap sikap kerja selamat dalam perawatan sarana KA.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut International Labour Organization (1998) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu promosi, perlindungan dan peningkatan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya mencakup aspek fisik, mental dan sosial untuk kesejahteraan seluruh pekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan yang dapat terjadi di lingkungan tempat kerja.

Dalam penerapan program-program K3 diawali dengan identifikasi bahaya, penilaian resiko dan pengendalian resiko yang merupakan bagian dari Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ramadhan, 2017). Identifikasi bahaya merupakan langkah awal dalam melakukan program K3. Bahaya didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat menyebabkan cedera pada manusia atau kerusakan pada alat atau lingkungan (Wijaya et al., 2015). Suardi dalam (Wijaya et al., 2015) membagi macam-macam bahaya ini menjadi bahaya mekanik, elektrik, ergonomi, kebiasaan, lingkungan, biologi dan psikologi. Pengendalian resiko adalah cara untuk mengatasi potensi bahaya yang terdapat di lingkungan kerja (Wijaya et al., 2015). Salah satu cara pengendalian resiko yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun prioritas pengendalian resiko. Menurut (Wijaya et al., 2015), metode pengendalian resiko yang dapat dilakukan untuk mengendalikan resiko antara lain eliminasi, substitusi, rekayasa, administrasi, dan penggunaan APD.

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

(Kaswan, 2011) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk melakukan perubahan sikap atau perilaku sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Manfaat yang dirasakan pekerja dapat berupa ketrampilan atau perilaku baru. (M Waehrer & R Miller, 2009) mengungkapkan bahwa pelatihan dapat mengurangi jumlah hari kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja. Semakin efektif dan efisien pelatihan yang diberikan maka semakin baik penerapan perilaku keselamatan kerja karyawan (Merriman & Cowle, 2009).

(Hamdani, 2018) mengungkapkan jenis-jenis metode pelatihan yaitu ceramah, diskusi, peragaan, latihan/praktek, instruksi kerja, studi kasus, permainan, bermain peran, *in-tray*, simulasi dan *online learning*.

Sikap Kerja Selamat

(Kenneth, 2010) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran

dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seandainya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Sikap dapat dimunculkan dengan pemahaman yang benar tentang konsep mengenai K3. (Mills, 2019) mengatakan bahwa pemahaman konsep merupakan awal dari pemahaman prosedur. Konsep perlu disampaikan diawal untuk membangun konsep-konsep yang lain dan muncul pemahaman mengenai konsep-konsep tersebut serta keterkaitan diantaranya.

Perawatan Sarana KA

Menurut (Hidayat & Mahardiono, 2015) prinsip aktifitas perawatan adalah:

- 1) Menekan waktu kerusakan (down time) sekecil mungkin,
- 2) Menghindari kerusakan (breakdown) tidak terencana.

Klasifikasi perawatan dibedakan menjadi perawatan terencana (*planned maintenance*) dan tidak terencana (*unplanned maintenance*). Perawatan terencana merupakan perawatan yang diorganisasikan dan dilakukan dengan pemikiran ke masa depan, pengendalian dan pencatatan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Metode Penelitian

A. Kerangka pemikiran

Variabel

Dalam penelitian ini variabel independen/bebas adalah pelatihan K3. Variabel terikat/dependen adalah sikap kerja selamat yang menjadi tujuan dalam penelitian ini. Subyek sebisa mungkin dikontrol agar tidak ada variabel lain yang mempengaruhi *treatment*/eksperimen yang diberikan.

Subyek penelitian

Subyek penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen adalah kelompok yang diberikan *treatment*/perlakuan sedangkan kelompok kontrol adalah kelompok yang tidak diberikan *treatment*/perlakuan. Dalam penelitian ini subyek adalah taruna/program studi Teknologi Mekanika Perkeretaapian (TMP) Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun. Kelompok eksperimen adalah taruna/i dewasa (tingkat 3) prodi TMP kelas A. Kelompok kontrol adalah taruna/i dewasa (tingkat 3) prodi TMP kelas B.

Waktu dan tempat penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dihitung dari pemberian pretest (sebelum eksperimen dilakukan) sampai dengan post test (setelah eksperimen dilakukan). Penelitian ini berlangsung selama 4 hari dengan durasi pelatihan selama 2 hari. Penelitian ini dilakukan bertempat di Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun

Alat ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur yaitu skala penilaian sikap kerja

selamat dan skala pengukuran pelatihan K3. Skala penilaian sikap kerja selamat digunakan pada saat pretest dan post test. Skala ini digunakan untuk melihat apakah terdapat perbedaan nilai akhir sikap kerja selamat akibat pelatihan yang diberikan. Alat ukur kedua yang digunakan adalah alat ukur guna melihat keefektifan pelatihan K3 yang diberikan. Alat ukur ini juga dapat digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan K3 terhadap sikap kerja selamat dalam perawatan sarana KA. Uji coba alat ukur dirasa perlu dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang akan digunakan reliabel dalam pengukuran. Dalam hal ini, uji coba alat ukur dilakukan secara *tryout* terpakai yaitu langsung dikenakan pada subyek yang sesungguhnya

Rancangan eksperimen

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian eksperimen dengan memberikan treatment/perlakuan tertentu terhadap kelompok eksperimen. Jenis eksperimen yang digunakan adalah *quasi experiment*. menurut (Payadnya, I.P.A.A dan Jayantika, 2018) jenis penelitian ini disebut eksperimen murni karena peneliti dapat mengontrol semua variabel luar yang mempengaruhi jalannya eksperimen sehingga diharapkan validitas internal menjadi tinggi. Dalam penelitian ini peneliti memberikan pretest dan posttest kepada subyek penelitian. Hasil *pretest* dan *post test* ini akan digunakan sebagai dasar untuk mengetahui apakah eksperimen yang diberikan mempunyai dampak terhadap variabel

Prosedur eksperimen

Tahap pertama dalam penelitian ini diawali dengan pemberian pretest baik pada kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol. *Pretest* ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pendapat subyek mengenai sikap kerja selamat dalam perawatan sarana KA.

Tahap kedua dilakukan eksperimen berupa pemberian pelatihan K3 pada kelompok eksperimen. Pelatihan ini diberikan selama 2 (dua) hari dengan 3 (tiga) ranah yang harus diperhatikan yaitu ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Hari pertama pelatihan digunakan untuk mengasah ranah kognitif dan afektif dan hari kedua memfokuskan pada ranah psikomotorik.

Tahap ketiga adalah post test yang akan diberikan pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Ini dilakukan untuk melihat apakah pelatihan K3 yang diberikan meningkatkan pemahaman subyek pelatihan tentang sikap kerja selamat. Selain post test mengenai sikap kerja selamat juga akan diberikan skala pengukuran mengenai pelatihan yang diberikan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelatihan yang telah diberikan.

Teknik analisis

Langkah analisis data dilakukan dengan mengumpulkan, mengelola, mengklasifikasi dan menginterpretasikan data penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier. Analisis data akan menggunakan SPSS dengan menerapkan beberapa uji. Uji tersebut akan membuat suatu prediksi tentang nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Uji pertama yang dilakukan adalah uji t. dalam uji - t ini yang dilakukan adalah menguji hipotesis dengan menggunakan statistik - t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (pelatihan K3) terhadap variabel dependen (sikap kerja).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Coba Alat ukur

Uji reliabilitas juga dilakukan pada alat ukur yang akan digunakan. Ini dilakukan untuk menyimpulkan bahwa alat ukur tersebut dapat diterima, baik dan reliabel.

Tabel 1
Reliabilitas alat ukur

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	23

Nilai reliabilitas yang dapat diterima adalah dengan batas nilai alpha 0,6. Nilai uji diatas diketahui nilainya sebesar 0,722 sehingga dapat dikatakan alat ukur yang digunakan dapat diterima, baik dan reliabel.

Analisis Data

Pretest dilaksanakan sebelum pelatihan K3 dilakukan. Pretest ini dilakukan baik kepada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pada kelompok eksperimen, diperoleh hasil kategori sikap kerja selamat dalam *pretest* dengan kategori tinggi sebanyak 45% dan dengan kategori rendah sebanyak 55%. Pada kelompok kontrol, diperoleh hasil 47% dengan kategori tinggi dan 53% dalam kategori rendah.

Posttest dilaksanakan setelah pelatihan dilakukan pada kelompok eksperimen. Pengukuran sikap kerja kembali dilakukan untuk melihat apakah terdapat perubahan sikap kerja setelah pelatihan diberikan. Pada kelompok eksperimen, sikap kerja diketahui sebesar 85% dalam kategori tinggi dan sebanyak 15% dalam kategori rendah. Pada kelompok kontrol, sikap kerja sebesar 48% dalam kategori tinggi dan 52% dalam kategori rendah.

Analisis data dilakukan pada hasil pengukuran dengan alat ukur yang sudah dipastikan valid dan reliabel. Diperoleh hasil analisis data sebesar nilai $t = 2,723$ dan probabilitas sebesar 0,017 ($p < 0,05$). dari hasil tersebut diketahui bahwa hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh pemberian pelatihan K3 terhadap sikap kerja selamat pada perawatan sarana KA.

Pretest dilakukan sebelum pelatihan K3 dilaksanakan. Pretest ini dilakukan pada kelompok kontrol dan eksperimen. Hasil pretest menunjukkan hasil bahwa data tersebar secara normal dan homogen. Oleh karena itu untuk mengetahui peningkatan nilai sikap kerja dapat dilakukan dengan analisis uji -t sampel bebas (*independen sample t - test*).

Diperoleh hasil pengujian uji signifikansi perbedaan dengan t statistik = 3.175 dan $p = 0.005$. nilai $p < 0.05$ berarti hasil tersebut signifikan. Jadi ada perbedaan perubahan

sikap kerja yang signifikan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Kelompok eksperimen mempunyai perubahan sikap kerja yang lebih besar dibandingkan kelompok kontrol setelah pemberian pelatihan K3.

Analisis Data Masing-Masing Indikator

Secara statistik, data skor pemahaman konsep mempunyai F test sebesar 4,984 dengan sig. = 0,030. Dengan demikian, nilai sig. < 0,05 yang berarti varian kedua kelompok tidak homogen sehingga uji yang digunakan adalah separate t test (t bagian equal variance not assumed atau diasumsikan varian berbeda). Diketahui nilai t hitung = 3,903 dan nilai t tabel = 2,024, yang berarti t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak. Adapun jika dilihat dari nilai probabilitas (sig.), diperoleh bahwa untuk kognitif memiliki sig. (2-tailed) = 0,000 yang berarti H₀ < 0,05, maka H₀ ditolak. Berdasarkan nilai t dan nilai probabilitas (P) dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata skor kognitif antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Adapun besarnya effect size adalah 1,123 dan termasuk kategori besar, sehingga pelatihan K3 dengan metode eksperimen memberikan efek yang besar terhadap peningkatan sikap kerja selamat.

Secara statistik untuk data skor afektif mempunyai F test sebesar 0,057 dengan sig. = 0,752. Dengan demikian, nilai sig. > 0,05 yang berarti varian kedua kelompok homogen sehingga uji yang digunakan adalah pooled t test (t bagian equal variance assumed atau diasumsikan varian sama). Diketahui t hitung = 2,656 dan nilai t tabel = 2,013 yang berarti t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak. Adapun jika dilihat dari nilai probabilitas (sig.), diperoleh bahwa untuk afektif memiliki sig. (2-tailed) = 0,011 yang berarti p < 0,05, maka H₀ ditolak. Berdasarkan nilai t dan nilai probabilitas (P) dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata skor afektif antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Effect size pada indikator afektif ini adalah sebesar 0,625 dan termasuk kategori sedang sehingga afektif dalam pelatihan K3 mempunyai efek yang cukup terhadap sikap kerja selamat.

Secara statistik untuk data skor psikomotor mempunyai F test sebesar 0,046 dengan sig. = 0,831. Dengan demikian, nilai sig. > 0,05 yang berarti varian kedua kelompok homogen sehingga uji yang digunakan adalah pooled t test (t bagian equal variance assumed atau diasumsikan varian sama). Diketahui t hitung = 2,753 dan nilai t tabel = 2,013 yang berarti t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak. Adapun jika dilihat dari nilai probabilitas (sig.), diperoleh bahwa untuk afektif memiliki sig. (2-tailed) = 0,011 yang berarti p < 0,05, maka H₀ ditolak. Berdasarkan nilai t dan nilai probabilitas (P) dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata skor psikomotor antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Effect size pada indikator psikomotor ini adalah sebesar 0,718 dan termasuk kategori sedang sehingga psikomotor dalam pelatihan K3 mempunyai efek yang cukup terhadap sikap kerja selamat.

Kesimpulan

- a) Sikap kerja yang diukur pada saat pretest perlu dilakukan pada kedua kelompok untuk melihat keefektifan pemberian pelatihan K3 yang diberikan. Pada kelompok eksperimen, diperoleh hasil kategori sikap kerja selamat dalam *pretest* dengan kategori tinggi sebanyak 45% dan dengan kategori rendah sebanyak 55%. Pada kelompok kontrol, diperoleh hasil 47% dengan kategori tinggi dan 53% dalam kategori rendah.
- b) Sikap kerja yang diukur pada saat post test untuk melihat perbedaan skor sikap kerja dalam kedua kelompok. Pada kelompok eksperimen, sikap kerja diketahui sebesar 85% dalam kategori tinggi dan sebanyak 15% dalam kategori rendah. Pada kelompok kontrol, sikap kerja sebesar 48% dalam kategori tinggi dan 52% dalam kategori rendah.
- c) Diperoleh hasil pengujian uji signifikansi perbedaan dengan t statistik = 3.175 dan $p = 0.005$. nilai $p < 0.05$ berarti hasil tersebut signifikan. Jadi ada perbedaan perubahan sikap kerja yang signifikan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Kelompok eksperimen mempunyai perubahan sikap kerja yang lebih besar dibandingkan kelompok kontrol setelah pemberian pelatihan K3.
- d) Pada masing-masing indikator dalam pelatihan K3 terdapat hasil bahwa ketiganya mempunyai *effect size* terhadap sikap kerja selamat. Hasil yang diperoleh adalah ranah kognitif sebesar 1,123 dalam kategori tinggi, ranah afektif sebesar 0,625 dalam kategori sedang dan ranah psikomotor sebesar 0,718 dalam kategori sedang.

BIBLIOGRAFI

- Hamdani, Endah Nuraini. (2018). Materi Metode Pelatihan Training For Trainer PPM Manajemen. *Jakarta: Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur, Badan Riset Dan SDM Kelautan Dan Perikanan*. [Google Scholar](#)
- Hidayat, Taufik, & Mahardiono, Novan Agung. (n.d.). *Evaluasi Perawatan Sarana Perkeretaapian Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) The Maintenance Evaluation Of Railway Rolling Stock In Indonesian Railways Company*. [Google Scholar](#)
- Kaswan. (2011). “Pelatihan dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja SDM.” Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kenneth. (2010). “Teori Sikap Manusia : Edisi 2.” Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kurnia, I. M. (2012). “Penyusunan Rancangan Program Safety Training yang Berbasis Perilaku Consistency Safety pada Jabatan Operator Gondola di PT.GHP.” *Peneli Internal Di PT. GH, Bekasi*.
- M Waehrer, Geetha, & R Miller, Ted. (2009). Does safety training reduce work injury in the United States? *The Ergonomics Open Journal*, 2(1). [Google Scholar](#)
- Merrlman, Gavln, & Cowle, Stephen P. (2009). Are health and safety representatives more effective at representing their designated work group having completed a Certificate IV course in OHS? *Journal of Health & Safety ReSearch & Practice Volume, 1(1)*. [Google Scholar](#)
- Mills, Judith Patricia. (2019). *Making multiplication meaningful: Teaching for conceptual understanding*. [Google Scholar](#)
- Payadnya, I.P.A.A dan Jayantika, I. G. A. N. .. (2018). “Panduan Penelitian Eksperimen Analisis Statistik Dengan SPSS.” Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Ramadhan, Fazri. (2017). Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menggunakan Hazard Identification Risk Assessment and Risk Control (HIRARC). *Prosiding Seminar Nasional Riset Terapan/ SENASSET*, 164–169. [Google Scholar](#)
- Wijaya, Albert, Panjaitan, Togar W. S., & Palit, Herry Christian. (2015). Evaluasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Metode HIRARC pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. *Jurnal Titra*, 3(1), 29–34. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Ajeng Tyas Damayanti (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

