

**PERBEDAAN PERILAKU KESELAMATAN KERJA KARYAWAN
PABRIK ADOLINA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DITINJAU
DARI TIPE KEPERIBADIAN INTROVERT DAN EKSTROVERT**

SKRIPSI

OLEH:

ADELINA BARUS

14.860.00212



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018 / 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/16/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PENGESAHAN

JUDULSKRIPSI : PERBEDAAN PERILAKU KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PABRIK ADOLINA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN INTROVERT DAN EKSTROVERT

NAMA MAHASISWA : ADELINA BARUS

NPM : 14.860.0212


BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

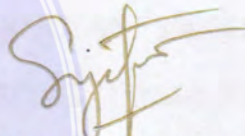
MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan


(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

10 Oktober 2018

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
 FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
 DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
 DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
 DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

10 Oktober 2018

MENGESAHKAN
 FAKULTAS PSIKOLOGI
 UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
4. Azhar Azis, S.Psi, MA

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2018



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adelina Barus
NPM : 14.860.0212
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Perbedaan perilaku keselamatan kerja karyawan pabrik Adolina PT.
Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari kepribadian introvert dan ekstrovert**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan

Pada Tanggal :

10 Oktober 2018

Yang Menyatakan



(Adelina Barus)

***DIFFERENCES IN EMPLOYEE SAFETY BEHAVIOR
FACTORY ADOLINA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV IN
TERMS OF INTROVERT AND EXTROVERT PERSONALITY
TYPES***

**Adelina Barus
14.860.0212**

ABSTRACT

This study aims to determine differences in work safety behavior in terms of introverted and extroverted personality types. The subjects of this study were employees of the Adolina Kebon factory PT. Perkebunan Nusantara IV. The scale used is the introvert and extrovert personality type scale consisting of 64 items and the scale of work safety behavior consisting of 24 items. Data analysis using T-test technique. Based on data analysis, it was found that the hypothesis proposed in this study was accepted, namely the existence of differences in work safety behavior in terms of introvert and extrovert personality types. This is evidenced by the value or coefficient of difference $F = 2,572$ with $p = 0.020 < 0.050$. Occupational safety behavior has differences in terms of personality types in introverts of 16 people and 46 people tend to be extroverted personality types of 70 people, while the remaining 8 people have a balanced attitude of introverted and extroverted personalities. This proves that extroverts are more oriented to the application of work safety behavior which tends to be higher compared to introverts.

*Keywords : SAFETY BEHAVIOR, IN TERMS OF INTROVERT AND
EXTROVERT PERSONALITY*

**PERBEDAAN PERILAKU KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PABRIK ADOLINA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN
INTROVERT DAN EKSTROVERT**

**Adelina Barus
14.860.0212**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan perilaku keselamatan kerja ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert. Subjek penelitian ini adalah karyawan pabrik kebon Adolina PT.Perkebunan Nusantara IV. Skala yang digunakan adalah skala tipe kepribadian introvert dan ekstrovert terdiri dari 64 item dan skala perilaku keselamatan kerja yang terdiri 24 aitem. Analisis data menggunakan teknik T-test. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya perbedaan perilaku keselamatan kerja yang ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert. Hal ini dibuktikan dengan nilai atau koefisien perbedaan $F=2.572$ dengan $p=0.020<0.050$. perilaku keselamatan kerja memiliki perbedaan yang ditinjau berdasarkan tipe kepribadian pada introvert 16 orang dan 46 orang cenderung ke tipe kepribadian ekstrovert dari 70 orang. Sedangkan sisanya 8 orang memiliki sikap yang seimbang dari kepribadian introvert dan ekstrovert.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jung, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perilaku keselamatan bekerja memiliki perbedaan dari tipe kepribadian ekstrovert dan introvert. Penelitian yang dilakukan pada karyawan kebon pabrik Adolina ini telah membuktikan bahwa ekstrovert lebih berorientasi pada penerapan perilaku keselamatan bekerja yang cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan introvert.

Kata kunci : perilaku keselamatan kerja, kepribadian introvert dan ekstrovert

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan.....	11
1. Pengertian Karyawan / Pegawai.....	11
B. Perilaku Keselamatan Kerja.....	12
1. Pengertian Perilaku Keselamatan Kerja.....	12
2. Komponen Perilaku Keselamatan Kerja.....	13
3. Jenis – Jenis Perilaku Aman.....	15
4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan.....	16
C. Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert.....	19
1. Pengertian Kepribadian.....	19
2. Struktur Kepribadian.....	20
3. Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert.....	27
a. Kepribadian Introvert.....	27
b. Kepribadian Ekstrovert.....	32

D. Perbedaan Perilaku Keselamatan Kerja ditinjau dari tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert.....	36
E. Kerangka Konseptual.....	40
F. Hipotesis	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel	47
D. Metode Pengambilan Data.....	48
E. Validitas Alat Ukur dan Realibilitas Alat Ukur.....	52
F. Analisis Data.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian.....	56
B. Pelaksana Penelitian.....	56
C. Analisis Data Hasil Penelitian	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel fungsi jiwa menurut Jung.....	22
2. Distribusi penyebaran aitem pernyataan skala kepribadian Introvert dan ekstrovert sebelum uji coba.....	58
3. Distribusi penyebaran aitem Pernyataan skala perilaku keselamatan Kerja sebelum uji coba.....	59
4. Distribusi penyebaran aitem pernyataan skala kepribadian Introvert dan ekstrovert setelah uji coba.....	61
5. Distribusi penyebaran aitem Pernyataan skala perilaku keselamatan Kerja setelah uji coba.....	62
6. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran	64
7. Rangkuman hasil data deskriptif tipe kepribadian.....	64
8. Rangkuman hasil perhitungan uji homogenitas varians	65
9. Rangkuman hasil analisis T-test	65
10. Rangkuman hasil perhitungan mean hipotetik Dan mean empirik.....	67

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

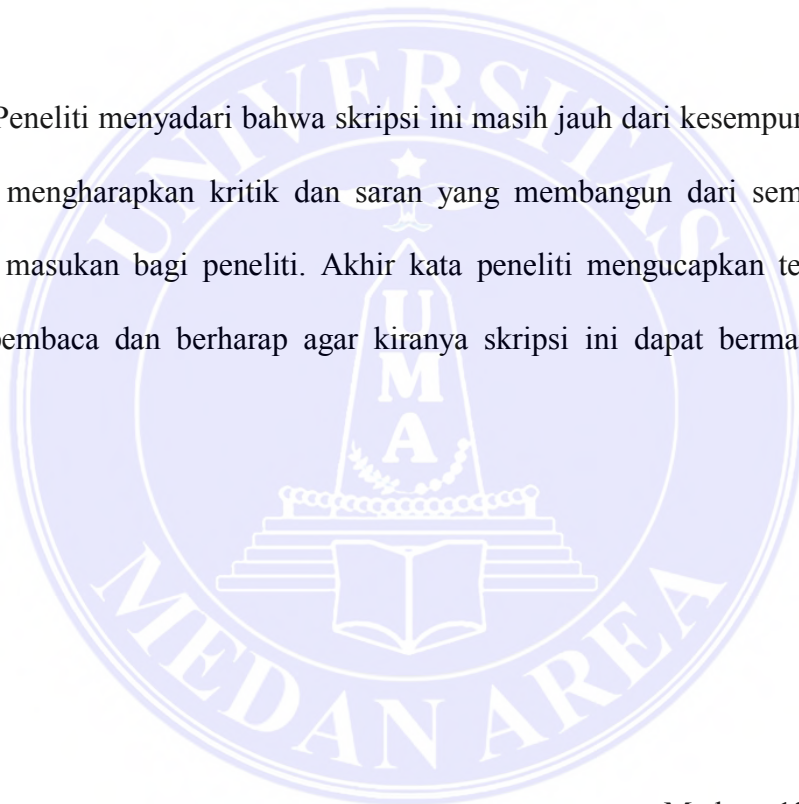
1. Bapak Prof. DR. H. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
2. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. DR. H. Abdul Munir, M.Pd selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

4. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II skripsi yang juga telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Azhar Azis S.Psi, M.Psi selaku pembimbing akademik yang juga telah banyak memberikan arahan juga bimbingan dalam perkuliahan dan juga membantu saya dalam mengelola data.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
7. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
8. Kepada kedua orang tua saya yang telah menjadi sponsor utama saya dalam pendidikan, kakak saya Friska Angraini Barus, S.Sos, M.S, Fitri Heriani Barus, S.ST.
9. Kepada Yulie Purnama Sari, BLACKPINK (Buaya), SQUAD WEREWOLF, Ciwicantique.
10. Terimakasih kepada PT. Perkebunan Nusantara IV sudah mengizinkan saya untuk penelitian di Pabrik Kebon Adolina.
11. Kepada Ibu Pohan yang selalu meluangkan waktunya untuk membantu saya penelitian dari pra survey hingga pengambilan data di Pabrik Kebon Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV

12. Kepada seluruh karyawan pabrik yang bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian skripsi ini.

13. Dan terakhir kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Medan, 12 Oktober 2019

Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Perilaku diterjemahkan dari kata bahasa Inggris “*behavior*” dan kata tersebut sering dipergunakan dalam bahasa sehari-hari, namun seringkali pengertian perilaku ditafsirkan secara berbeda antara satu orang dengan yang lainnya. Perilaku juga sering diartikan sebagai tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain dan lingkungan disekitarnya, atau bagaimana manusia beradaptasi terhadap lingkungannya. Perilaku pada hakekatnya adalah aktifitas atau kegiatan nyata yang ditampilkan seseorang yang dapat teramati secara langsung maupun tidak langsung.

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme (mahluk hidup) yang bersangkutan. Oleh sebab itu, dari sudut pandang biologis semua makhluk hidup mulai dari tumbuh-tumbuhan, binatang sampai dengan manusia itu berperilaku, karena mereka mempunyai aktivitas masing-masing. Sehingga yang dimaksud dengan perilaku manusia, pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. (Notoatmodjo, 2003).

Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku (manusia) adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat

diamati oleh pihak luar, yang merupakan refleksi kejiwaan untuk memberikan respon terhadap situasi di luar dirinya.

Perilaku keselamatan adalah tindakan atau kegiatan yang berhubungan dengan faktor-faktor keselamatan kerja. Perilaku keselamatan merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja (Griffin dan Neal, 2000). Perilaku keselamatan adalah perilaku tugas dan perilaku kontekstual, (Borman dan Motowidlo, (1993) dalam (Griffin dan Neal, (2000) yaitu pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja. Sebagai umpan balik maka karyawan hendaknya menyadari arti pentingnya keselamatan bagi dirinya maupun bagi perusahaan tempat bekerja.

Perilaku keselamatan kerja pada karyawan saat ini dapat dengan mudah dilihat, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) yang digunakan oleh karyawan saat bekerja terutama pada perusahaan konstruksi. Alat pelindung diri ini merupakan tahap akhir dari pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja meskipun demikian penggunaan alat pelindung diri akan menjadi penting apabila pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun resiko yang masih tergolong tinggi. Pada kenyataannya masih banyak juga pekerja yang tidak menggunakannya walaupun telah diketahui besarnya manfaat alat ini saat bekerja dan perusahaan sudah menyediakan alat pelindung diri (Cahyono, 2004).

Tingkat penggunaan alat pelindung diri sangat berpengaruh pada tingkat keselamatan kerja. Semakin rendah frekuensi penggunaan alat pelindung diri maka semakin besar kesempatan terjadinya kecelakaan kerja. Banyak pekerja belum menyadari bahwa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini masih terlihat dari banyaknya pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri dengan lengkap. Walaupun alat pelindung diri bukan satu

– satunya untuk menghindari bahaya – bahaya tersebut (Situru, 2008). Seperti contoh apabila karyawan tidak menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik. Maka dapat menimbulkan akibat yang fatal seperti halnya terjadi kecelakaan kerja, hal ini dapat dicontohkan apabila karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri ketika berada diruangan produksi ataupun pengolahan, sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Menurut Griffin & Neal (2000) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (*Safety behavior*), yaitu : faktor – faktor yang berasal dari dalam individu misalnya ketelitian, kepribadian misalnya karakter yang dimiliki bersifat permanen atau orang tersebut mempunyai kecenderungan celaka, dan faktor dari lingkungan kerja seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan. Salah satu dari faktor yang berasal dari individu adalah kepribadian.

Pervin, Cervone, dan John (2010:6) mendefinisikan kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku. Kepribadian merupakan salah satu hal yang penting untuk dipelajari karena mempengaruhi perilaku keselamatan kerja.

Jung (dalam Boeree, 2010) mengembangkan sebuah tipologi kepribadian, yang dibaginya dalam dua pembagian yaitu introvert dan ekstrovert. Teori Eysenck mengemukakan bahwa tipe kepribadian introvert dan ekstrovert menggambarkan keunikan individu dalam bertindak laku terhadap stimulus sebagai suatu perwujudan karakter, temperamen, fisik, dan intelektual individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kepribadian introvert dan ekstrovert ini turut menentukan tingkah laku karyawan dalam lingkungan pekerjaannya yang mempunyai berbagai macam fenomena yang harus dihadapi oleh setiap karyawan, salah satunya adalah perilaku keselamatan kerja. Dengan berbagai macam fenomena tersebut akan menimbulkan berbagai

macam persepsi dan melahirkan sikap-sikap berbeda pada karyawan dalam merespons setiap rangsangan sikap aman.

PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit (PKS). PT. Perkebunan Nusantara IV mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi dan misi yang berupa menjalankan usaha dengan prinsip – prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi serta mengintegrasikan usaha agro industri hulu, usaha agro industri hilir dan produk baru, usaha pendukung agro industri dan pendayagunaan aset dengan prefensi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

PT. Perkebunan Nusantara IV mempunyai kebun kelapa sawit yang bernama kebun Adolina yang berada di daerah Kelurahan Batang Terap Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai (SUMUT). Di Kebun Adolina terdapat Pabrik Kelapa Sawit yang tertua di PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) yang didirikan sejak tahun 1956 dan direnovasi tahun 1999 pada tahun 2000 sudah siap beroperasi. Pada saat ini, kapasitas terpasang PKS adalah 30 ton TBS / jam, dipakai untuk mengolah TBS sendiri & TBS pihak III/pembelian, pembelian beroperasi dengan lancar / baik dengan tingkat stagnasi = 1.53% serta losis ditekan mencapai 1,52% dan untuk luas areal PKS Adolina adalah seluas 3.500 m². Tentu dengan jumlah luas areal yang dimiliki oleh PKS Adolina banyak fenomena yang terjadi dilingkungan kerja karyawan terutama dalam penggunaan alat pelindung diri yang dinilai masih sangat rendah.

Peneliti melakukan observasi tentang perilaku keselamatan dan tipe kepribadian introvert dan ekstrovert di PT Perkebunan Nusantara IV Kebon Adolina. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada supervisi pada rabu, 18 april 2018 yang mengatakan bahwa ada sebagian karyawan yang menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan lengkap dan ada juga

sebagian karyawan yang hanya menggunakan alat pelindung diri berupa helm dan sepatu pabrik, tapi ketika ada kunjungan / tamu dari kantor pusat semua karyawan baru menggunakan alat pelindung diri dengan lengkap. Supervisi juga mengatakan bahwa biasanya alat pelindung diri yang digunakan tidak bertahan lama seperti penggunaan sarung tangan.

Peneliti melakukan observasi yang kedua pada hari jumat, 20 april 2018 kepada supervisi, tugas supervisi adalah memberikan arahan kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan agar lebih berhati – hati. Sistem manajemen perusahaan memberikan pelatihan mengenai P3 pada karyawan dalam jangka waktu 3 hari pelatihan. Sekitar 10 tahun yang lalu pernah terjadi kecelakaan kerja hal ini terjadi bukan karena alat pelindung diri melainkan akibat dari perilaku karyawan itu sendiri. Adanya pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan tidak bergantung dengan produktivitas karyawannya, perusahaan menganggap produktivitas berasal dari diri karyawannya sendiri.

Sehubungan dengan hal diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “*Perbedaan Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Adolina ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan ekstrovert*”

B. Identifikasi masalah

Definisi perilaku keselamatan merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga perilaku tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha perilaku keselamatan dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya pada

kehidupan sehari – hari guna untuk mencegah atau memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan, seperti penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang biasanya digunakan oleh karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit .

Karyawan yang memiliki perilaku keselamatan kerja biasanya bukan hanya mementingkan keselamatan dirinya sendiri tetapi juga orang yang berada dilingkungan sekitarnya, biasanya karyawan – karyawan yang seperti ini akan mengingatkan apabila ada karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri dengan lengkap saat bekerja.

Di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina bahwa ada sebagian karyawan yang menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan lengkap dan ada juga sebagian karyawan yang hanya menggunakan alat pelindung diri berupa helm dan sepatu pabrik, dan ketika ada kunjungan / tamu dari kantor pusat semua karyawan baru menggunakan alat pelindung diri dengan lengkap. Supervisi juga mengatakan bahwa biasanya alat pelindung diri yang digunakan tidak bertahan lama seperti penggunaan sarung tangan. Juga terjadinya kecelakaan kerja berasal dari perilaku karyawan itu sendiri. Dan belum diketahui tentang perbedaan perilaku keselamatan kerja karyawan Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV yang ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert.

C. Batasan masalah

Penelitian ini lebih difokuskan pada Perbedaan Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert. Dalam hal ini kepribadian ekstrovert mempunyai perilaku keselamatan dalam bekerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan kepribadian introvert, karena seorang ekstrovert memiliki sifat social, lebih banyak berbuat daripada merenung dan berfikir, kadang mengarah pada sikap

ekstrem sehingga sampai pada tahap resiko dan segala sesuatu yang tidak mereka ketahui selalu memikat perhatiannya

D. Rumusan masalah

Untuk mempermudah peneliti, maka perlu di rumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian, sebagai berikut : Apakah Ada Perbedaan Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert?

E. Tujuan masalah

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk melihat Perbedaan Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Adolina ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti khususnya bidang psikologi industri organisasi agar dapat mengetahui sejauh mana hubungan iklim keselamatan kerja dengan perilaku keselamatan kerja karyawan terhadap perusahaan konstruksi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/16/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Hasil penelitian ini diharapkan bagi perusahaan konstruksi untuk menjadi referensi yang memperkaya pengetahuan.

b. Bagi karyawan

karyawan dapat memahami perilaku keselamatan kerja sesuai dengan tipe kepribadian introvert dan ekstrovert, dan sebagai bahan refleksi diri karyawan terhadap perilaku keselamatan kerja sehingga dapat memicu karyawan untuk mereduksi perilaku keselamatan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Definisi Karyawan / Pegawai

Defnisi karyawan / pegawai menurut (Mardiasmo,2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap / tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termaksud orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang diberikan kepada para pelanggan. Di dalam perusahaan manufaktur, dimana tenaga kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total biaya langsung, para pegawai adalah penggerak biaya dalam hal kualitas tingkat kecacatan produk. (Romney,Steinbert. 2005)

B. Perilaku keselamatan kerja

1. Pengertian perilaku keselamatan

Borman dan Motowidlo (1993) membedakan perilaku keselamatan di tingkat individu ke dalam dua kategori, yaitu kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) dan partisipasi keselamatan (*safety participation*). Kepatuhan keselamatan didefinisikan sebagai aktivitas utama yang harus dilakukan individu untuk mempertahankan keselamatan di tempat kerja, termasuk didalamnya kepatuhan akan prosedur kerja dan menggunakan peralatan pelindung diri (*personal protective equipment-PPE*). Di sisi lain partisipasi keselamatan didefinisikan sebagai perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi terhadap aktivitas keselamatan, tetapi akan membantu lingkungan kerja untuk tetap selamat. Beberapa contoh partisipasi keselamatan adalah mengikuti rapat – rapat keselamatan, dan membantu rekan kerja untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja .

Perilaku Keselamatan adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja (Wardani,2013). Perilaku Keselamatan (*Safety Behavior*) adalah perilaku pekerja yang ditunjukkan dengan menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya (Agiviana, 2015). Perilaku Keselamatan menurut Neal dan Griffin didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi pada keselamatan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari (Ingtyas & Hadi, 2015).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga perilaku tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha perilaku keselamatan dan kemampuan dalam

menjalankan tugasnya pada kehidupan sehari – hari guna untuk mencegah atau memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan. Perilaku merupakan keputusan yang penting dijadikan sebagai landasan untuk mengetahui sebagai performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik.

2. Komponen Perilaku Keselamatan

Bird dan Germain (1990) dalam teori Loss Causation Model menyebutkan jenis-jenis perilaku aman, meliputi :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai wewenang yang diberikan
- b. Berhasil memberikan peringatan terhadap adanya bahaya
- c. Berhasil mengamankan area kerja dan orang-orang di sekitarnya
- d. Bekerja sesuai dengan kecepatan yang telah ditentukan
- e. Menjaga alat pengaman agar tetap berfungsi
- f. Tidak menghilangkan alat pengaman keselamatan
- g. Menggunakan peralatan yang seharusnya
- h. Menggunakan peralatan yang sesuai
- i. Menggunakan APD yang benar
- j. Pengisian alat atau mesin yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
- k. Penempatan material atau alat-alat sesuai dengan tempatnya dan cara mengangkat yang benar
- l. Memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan

m. Tidak bersenda gurau atau bercanda ketika bekerja.

Borman & Motowidlo (1993) mengungkapkan bahwa terdapat dua komponen dari kinerja yakni *task performance* dan *contextual performance* dalam ranah keselamatan kerja *task performance* disebut dengan *safety compliance* atau kepatuhan keselamatan yaitu semua kegiatan formal yang diisyaratkan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Kepatuhan keselamatan tersebut meliputi kepatuhan umum dan kepatuhan terhadap Alat Pelindung Diri (APD), seperti mengikuti tingkat keselamatan kerja dan pemakaian peralatan pelindung diri. Sedangkan *contextual performance* disebut *safety participation* atau partisipasi keselamatan yakni perilaku proaktif yang tidak secara langsung berkaitan dengan keselamatan kerja. Perilaku – perilaku ini seperti berpartisipasi seperti berpartisipasi menjadi sukarelawan dalam kegiatan keselamatan kerja, dan membantu rekan kerja dalam menghadapi isu – isu yang terkait keselamatan kerja. Hal ini serupa dengan dimensi perilaku keselamatan kerja yaitu melaksanakan aturan keselamatan dan berinisiatif terhadap keselamatan kerja.

Bedasarkan uraian diatas mengenai komponen perilaku kerja dapat disimpulkan bahwa komponen perilaku kerja terdiri dari *task performance* yaitu semua kegiatan formal yang diisyaratkan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) bagi karyawan dan *contextual performance* yaitu suatu perilaku proaktif yang tidak secara langsung berkaitan dengan keselamatan kerja seperti memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan dan juga memberikan peringatan terhadap adanya bahaya.

3. Jenis – jenis perilaku aman

Andi et.al (2005) menyatakan bahwa jenis-jenis perilaku aman yang dilakukan karyawan di sebuah perusahaan, meliputi :

- a. Melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi.
- b. Mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dalam keselamatan kerja.
- c. Selalu menggunakan perlengkapan keselamatan kerja (APD).
- d. Meletakkan material dan peralatan kerja pada tempatnya.
- e. Bekerja mengikuti prosedur keselamatan kerja.
- f. Mengikuti kerja sesuai dengan perintah atasan.
- g. Tidak bergurau dengan rekan kerja sewaktu bekerja .
- h. Tidak pernah melakukan kegiatan berbahaya seperti berlari, melempar atau melompati.

Menurut Frank E bird dan Germain (1990) dalam teori Loss Caution, Model menyatakan bahwa jenis-jenis perilaku aman meliputi:

- a. Melakukan pekerjaan yang sesuai wewenang yang diberikan.
- b. Berhasil memberikan peringatan terhadap adanya bahaya.
- c. Berhasil mengamankan area kerja dan orang-orang disekitarnya.
- d. Bekerja sesuai dengan kecepatan yang telah ditentukan.
- e. Menjaga alat pengaman agar tetap berfungsi.
- f. Tidak menghilangkan alat pengaman keselamatan.
- g. Menggunakan peralatan yang seharusnya.
- h. Menggunakan peralatan yang sesuai.
- i. Menggunakan APD dengan benar.
- j. Pengisian alat atau mesin yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

- k. Penempatan material atau alat-alat sesuai dengan tempatnya dan cara mengangkat yang benar.
- l. Memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan.
- m. Tidak bersenda gurau atau bercanda ketika bekerja. (Halimah, 2010)

Dari penjelasan diatas yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat diuraikan bahwa setiap kecelakaan harus dilaporkan, mengingatkan pekerja lain tentang bahaya serta menggunakan alat pelindung diri dan bekerja mengikut prosedur yang ditetapkan oleh atasan demi keselamatan kerja.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan

Notoatmodjo (2003), menjelaskan pembentukan dan perubahan perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor, di antaranya faktor internal seperti susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar, dan sebagainya. Serta faktor eksternal seperti lingkungan fisik/ non fisik, iklim, sosial, dan ekonomi, kebudayaan, dan sebagainya .

Menurut Griffin dan Neal (2003) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (*Safety behavior*), yaitu :

- a. Faktor-faktor yang berasal dari dalam individu, seperti komitmen, perbedaan individu misalnya ketelitian, kepribadian misalnya karakter yang dimiliki bersifat permanen atau orang tersebut mempunyai kecenderungan celaka.
- b. Lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan.

Dalam penelitian Halimah (2010) disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan yakni :

a. Pengetahuan

Menurut Adenan (1986) menyatakan bahwa semakin luas pengetahuan seseorang maka semakin positif perilaku yang dilakukannya.

b. Sikap

Sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Sikap bukan merupakan suatu tindakan, namun merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.

c. Persepsi

Sialagan (1999) menyatakan bahwa Persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka bermakna pada lingkungan mereka, sementara persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertindak laku sesuai dengan yang mereka persepsikan.

d. Motivasi

Motivasi menurut Munandar (2001) diartikan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

e. Umur

Hurlock (1994) menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang akan mengalami penurunan fungsi fisiologis, batin, dan fisik.

f. Lama bekerja

Dirgagunarsa (1992) menyebutkan bahwa Semakin lama masa kerja seseorang maka pengalaman yang diperoleh akan lebih banyak dan memungkinkan pekerja dapat bekerja lebih aman.

g. Ketersediaan APD

Notoatmodjo (2003) menyebutkan Ketersediaan APD merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, di mana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya perilaku tersebut.

h. Peraturan Keselamatan

Sialagan (2008) menjelaskan bahwa Peraturan memiliki peran besar dalam menentukan perilaku aman yang mana dapat diterima dan tidak dapat diterima.

i. *Safety Promotion* atau Promosi Keselamatan Kerja

Menurut George *Safety promotions* atau K3 adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, properti, dan lingkungan.

j. Pelatihan Keselamatan Kerja

Pelatihan diberikan kepada para tenaga kerja untuk dilatih dan dikembangkan agar memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

k. Peran Pengawas

Siagian (1987) menyebutkan Tindakan pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai rencana.

1. Peran Rekan Kerja

Seringkali pekerja berperilaku tidak aman karena rekannya yang lain juga berperilaku demikian.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan terdapat dari pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, umur, lama bekerja, ketersediaan APD, peraturan keselamatan, safety promotion atau promosi keselamatan kerja, pelatihan keselamatan kerja, peran pengawas, dan peran rekan kerja.

C. Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert

1. Pengertian Kepribadian

Kata kepribadian berasal dari kata personality (bahasa Inggris), dan berasal dari kata persona (bahasa latin) yang artinya kedok atau topeng. Topeng berarti tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung, maksudnya untuk menggambarkan perilaku, watak atau pribadiseseorang. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian menggambarkan perilaku atau watak yang baik ataupun tidak baik dalam diri manusia. Hendrianti Agustiani (2006) mendefinisikan kepribadian adalah karakteristik atau cara bertingkah laku yang menentukan penyesuaian dirinya yang khas terhadap lingkungannya. Sedangkan Gordon Allport (dalam Agus Sujanto, Halem Lubis, dan Taufik Hadi, 2009) menjelaskan kepribadian adalah suatu organisasi psychophysic yang dinamis yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sehingga, kepribadian ini dapat berupa tingkah laku atau organisasi psychophysic dalam penyesuaian diri dengan lingkungan.

Pervin, Cervone, & John (2010) mendefinisikan kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku.

Morton Prince (dalam Ahmadi dan Munawar 2005), mengartikan kepribadian adalah kumpulan pembawaan biologis berupa dorongan, kecenderungan, selera, dan insting yang dicampuri dengan sifat dan kecenderungan yang diperoleh melalui pengalaman yang terdapat dalam diri seseorang.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah ciri khas, karakteristik dan tingkah laku individu yang menentukan cara individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan.

2. Struktur Kepribadian

Purwa Admaja Prawira (2014) mengemukakan struktur kepribadian individu tersusun atas tindakan-tindakan disposisi yang terorganisasi dalam susunan hirarki berdasarkan atas keumuman dan kepentingannya. Struktur kepribadian yang diungkapkan berdasarkan urutan dari yang paling tinggi ke yang paling rendah dan paling umum, yaitu:

- a) Type, yaitu organisasi di dalam individu yang lebih umum.
- b) Trait, yaitu habitual response yang saling berhubungan satu sama lain yang cenderung ada pada individu tertentu.
- c) Habitual Response, yaitu respon-respon yang berulang-ulang terjadi jika individu menghadapi kondisi atau situasi yang sama.
- d) Specific Response, tindakan atau respon yang terjadi pada suatu keadaan atau kejadian tertentu.

Menurut Jung (dalam Sumadi Suryabrata, 2003), jiwa manusia terdiri dari dua alam, yaitu:

- a) Alam sadar (kesadaran): penyesuaian terhadap dunia luar
- b) Alam tidak sadar (ketidaksadaran) : penyesuaian terhadap dunia dalam.

Kedua alam itu tidak hanya saling mengisi, tetapi berhubungan secara kompensatoris.

Kesadaran mempunyai dua komponen pokok, yaitu fungsi jiwa dan sikap jiwa.

a) Fungsi jiwa

Fungsi jiwa ialah suatu bentuk aktivitas kejiwaan yang secara teoritis tidak berubah dalam lingkungan yang berbeda-beda. Jung membedakan empat fungsi pokok yang dua rasional, yaitu pikiran dan perasaan, sedangkan yang dua lagi irrasional, yaitu pendriaan dan intuisi. Fungsi jiwa menurut Jung (dalam Sumadi Suryabrata, 2003) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 1. Fungsi Jiwa Menurut Jung

No	Fungsi Jiwa	Sifat	Cara Bekerja
1.	Pikiran	Rasional	Dengan penilaian : benar – salah
2.	Perasaan	Rasional	Dengan penilaian : senang – tak senang
3.	Pendriaan	Irrasional	Dengan penilaian: sadar-indriah
4.	Intuisi	Irrasional	Dengan penilaian : tak sadar – naluriiah

b) Sikap jiwa

Sikap jiwa ialah arah daripada energi psikus umum atau libidoyang menerima dalam bentuk orientasi manusia terhadap dunianya. Arah aktivitas energi psikus itu dapat keluar atau kedalam

dandemikian pula arah orientasi manusia terhadap dunianya dapat keluarataupun kedalam. Setiap orang mengadakan orientasi terhadap duniasekitarnya namun dengan cara yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Berdasarkan atas sikap jiwanya manusia dapat digolongkan menjadi dua tipe, yaitu:

- a) Manusia-manusia yang bersifat introvert
- b) Manusia-manusia yang bersifat ekstrovert

Orang dengan introvert dipengaruhi oleh dunia subyektif, yaitu dunia di dalam dirinya sendiri. Orientasinya terutama tertuju ke dalam seperti halnya pikiran, perasaan, serta tindakan-tindakannya terutama ditentukan oleh faktor-faktor subyektif. Sebaliknya orang yang ekstrovert dipengaruhi oleh dunia obyektif, yaitu dunia luar dirinya. Orientasinya terutama tertuju keluar, yang meliputi pikiran, perasaan, serta tindakannya terutama ditentukan oleh lingkungan sosial maupun lingkungan non sosial (Agus Sujanto, Halem Lubis, dan Taufik Hadi, 2009).

Uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat dua sikap jiwa dalam manusia yaitu manusia yang memiliki tipe kepribadian introvert yang dipengaruhi dengan dunia subyektif yaitu dunia yang ada didalam dirinya sendiri dan tipe kepribadian ekstrovert yang dipengaruhi dengan dunia obyektif yaitu dunia yang ada pada dunia diluar dirinya sendiri.

Selain itu pendapat Hippocrates yang disempurnakan oleh Galenus (129-200 SM) mengatakan bahwa di dalam tubuh manusia terdapat 4 macam cairan tersebut dalam proporsi tertentu. Apabila suatu cairan terdapat di dalam tubuh melebihi proporsi yang seharusnya (dominan) maka akan menimbulkan adanya sifat-sifat kejiwaan yang khas. Pendapat Hippocrates disempurnakan oleh Galenus (129-200 SM) yang mengatakan bahwa di dalam tubuh manusia terdapat 4 macam cairan tersebut dalam proporsi tertentu. Apabila suatu cairan terdapat di dalam tubuh melebihi proporsi

yang seharusnya (dominan) maka akan menimbulkan adanya sifat-sifat kejiwaan yang khas. sifat kejiwaan yang khas ada pada seseorang sebagai akibat dari dominannya salah satu cairan tersebut yang oleh Galenus sehingga menggolongkan manusia menjadi empat tipe berdasarkan temperamennya, yaitu Koleris, Melankolis, Phlegmatis, dan Sanguinis

Menurut Galenus, seorang koleris mempunyai sifat khas yaitu hidup, besar semangat, daya juang besar, hatinya mudah terbakar, dan optimis. Sedangkan seorang melankolis mempunyai sifat mudah kecewa, daya juang kecil, muram dan pesimistis. Sifat khas phlegmatis tidak suka terburu-buru (calm, tenang), tak mudah dipengaruhi dan setia. Seorang sanguinis mempunyai sifat khas hidup, mudah berganti haluan, ramah, lekas bertindak tapi juga lekas berhenti.

Selain itu, Florence Littauer juga mengembangkan lagi tipe kepribadian yang telah dijelaskan oleh Hipocrates dan Galenus. Dalam bukunya yang berjudul *Personality Plus*, Littauer menjelaskan lebih rinci mengenai sifat masing-masing kepribadian. Seorang sanguinis pada dasarnya mempunyai sifat ekstrovert, berbicara dan optimis. Dari segi emosi, ciri seorang sanguinis yaitu kepribadian yang menarik, suka bicara, menghidupkan pesta, rasa humor yang hebat, ingatan kuat untuk warna, secara fisik memukau pendengar, emosional dan demonstrative, antusias dan ekspresif, periang dan penuh semangat, penuh rasa ingin tahu, baik dipangung, lugu dan polos, hidup dimasa sekarang, mudah diubah, berhati tulus, selalu kekanak-kanakan.

1. Dari segi pekerjaan, sifat seorang sanguinis yaitu sukarelawan untuk tugas, memikirkan kegiatan baru, tampak hebat dipermukaan, kreatif dan inovatif, punya energi dan antusiasme, mulai dengan cara cemerlang, mengilhami orang lain untuk ikut dan mempesona orang lain untuk bekerja. Seorang sanguinis sebagai teman mempunyai sifat mudah berteman, mencintai orang, suka dipuji, tampak menyenangkan, disukai anak-anak, bukan pendendam, mencegah

suasana membosankan, suka kegiatan spontan. Kelemahan dari sanguinis yaitu terlalu banyak bicara, mementingkan diri sendiri, orang yang suka pamer, terlalu bersuara, orang yang kurang disiplin, senang menceritakan kejadian berulang kali, lemah dalam ingatan, tidak dewasa, tidak tetap pendirian.

2. Seorang melankolis pada dasarnya mempunyai sifat introvert, pemikir dan pesimis. Dari segi emosi, ciri seorang melankolis yaitu mendalam dan penuh pemikiran, analitis, serius dan tekun, cenderung jenius, berbakat dan kreatif, artistic atau musikal, filosofis dan puitis, menghargai keindahan, perasa terhadap orang lain, suka berkorban, penuh kesadaran, idealis. Dari segi pekerjaan, sifat seorang melankolis yaitu berorientasi jadwal, perfeksionis, standar tinggi, sadar perincian, gigih dan cermat, tertib terorganisir, teratur dan rapi, ekonomis, melihat masalah, mendapat pemecahan kreatif, perlu menyelesaikan apa yang dimulai, suka diagram, grafik, bagan dan daftar. Dari segi pertemanan atau sosialisasi seorang melankolis mempunyai sifat hati-hati dalam berteman, menetapkan standar tinggi, ingin segalanya dilakukan dengan benar, mengorbankan keinginan sendiri untuk orang lain, menghindari perhatian, setia dan berbakti, mau mendengarkan keluhan, bisa memecahkan masalah orang lain, sangat memperhatikan orang lain, mencari teman hidup ideal. Kelemahan dari melankolis yaitu mudah tertekan, punya citra diri rendah, mengajukan tuntutan yang tidak realistis kepada orang lain, sulit memaafkan dan melupakan sakit hati, sering merasa sedih atau kurang kepercayaan, suka mengasingkan diri, suka menunda-nunda sesuatu.
3. Seorang koleris pada dasarnya mempunyai sifat ekstrovert, pelaku dan optimis. Dari segi emosi, ciri seorang koleris yaitu berbakat pemimpin, dinamis dan aktif, sangat memerlukan perubahan, harus memperbaiki kesalahan, berkemauan kuat dan tegas, memiliki motivasi berprestasi, tidakemosional bertindak, tidak mudah patah semangat, bebas dan mandiri,

memancarkan keyakinan, bisa menjalankan apa saja. Dari segi pekerjaan, sifat seorang koleris yaitu berorientasi target, melihat seluruh gambaran, terorganisasi dengan baik, mencari pemecahan praktis, bergerak cepat untuk bertindak, mendelegasikan pekerjaan, menekankan pada hasil, membuat target, merangsang kegiatan, berkembang karena saingan. Dari segi pertemanan atau sosialisasi koleris mempunyai sifat tidak terlalu perlu teman, mau memimpin dan mengorganisasi, biasanya selalu benar, unggul dalam keadaan darurat, mau bekerja untuk kegiatan, memberikan kepemimpinan yang kuat, menetapkan tujuan. Kelemahan dari koleris yaitu pekerja keras, suka memerintah, mendominasi, tidak peka terhadap perasaan orang lain, tidak sabar, merasa selalu benar, merasa sulit secara lisan atau fisik memperlihatkan kasih sayang dengan terbuka, keras kepala, tampaknya tidak bisa tahan atau menerima sikap, pandangan, atau cara orang lain.

4. Seorang phlegmatis pada dasarnya mempunyai sifat introvert, pengamat dan pesimis. Dari segi emosi, ciri seorang phlegmatis yaitu kepribadian rendah hati, mudah bergaul dan santai, diam, tenang, sabar, baik keseimbangannya, hidup konsisten, tenang tetapi cerdas, simpatik dan baik hati, menyembunyikan emosi, bahagia menerima kehidupan, serba guna. Dari segi pekerjaan, sifat seorang phlegmatis yaitu cakap dan mantap, damai dan mudah sepakat, punya kemampuan administrative, menjadi penengah masalah, menghindari konflik, baik di bawah tekanan, menemukan cara yang mudah. Dari segi pertemanan/ sosialisasi phlegmatis mempunyai sifat mudah diajak bergaul, menyenangkan, tidak suka menyinggung, pendengar yang baik, punya banyak teman, punya belas kasihan dan perhatian, tidak tergesa-gesa, bisa mengambil hal baik dari yang buruk, tidak mudah marah. Kelemahan dari phlegmatis yaitu cenderung tidak bergairah dalam hidup, sering mengalami perasaan sangat khawatir, sedih atau gelisah, orang yang merasa sulit membuat keputusan, tidak mempunyai keinginan untuk

mendengarkan atau tertarik pada perkumpulan, tampak malas, lambat dalam bergerak, mundur dari situasi sulit

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Galenus sehingga menggolongkan manusia menjadi empat tipe berdasarkan temperamennya, yaitu Koleris, Melankolis, Phlegmatis, dan Sanguinis.

3. Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert

Tipologi kepribadian introvert dan ekstrovert yang dikembangkan oleh Carl Jung (1875-1961). Pada tahun 1921 Jung menerbitkan buku berjudul *Psychological Types*, yang berisikan pembagian dua kecenderungan ekstrim berdasarkan reaksi individu terhadap pengalaman dalam hidupnya, yaitu:

A. Kepribadian Introvert

Seseorang yang menarik diri dan tenggelam dalam pengalaman-pengalaman batinnya sendiri. Orang yang mempunyai kecenderungan ini biasanya terlihat tertutup, tidak terlalu memperhatikan orang lain, dan agak pendiam.

Berdasarkan aspek psikologis menurut Jung, kepribadian dikategorikan dalam dua tipe yaitu introvert dan ekstrovert.

1. Tipe Kepribadian Introvert

Menurut Jung (dalam Boeree 2010), Introvert adalah individu yang mementingkan dunia internal meliputi pikiran, perasaan, fantasi, dan mimpi. Orang berkepribadian introvert lebih berfokus ke dalam dirinya. Seseorang yang sikap utamanya introvert maka kecenderungan felling

akan disalurkan melalui introspeksi dan tersibukkan dengan pengalaman dalam diri, yang mungkin akan dianggap orang lain sebagai bentuk ketidakacuhan atau sikap dingin dan ironis sehingga hal ini dinilai orang lain sebagai individu yang kurang memiliki perasaan

Orang yang introvert menurut Jung (dalam Suryabarata, 1993) memiliki penyesuaian diri dengan dunia luar yang kurang baik, memiliki jiwa yang tertutup, sukar bergaul, sukar berhubungan dengan orang lain, kurang dapat menarik hati orang lain. Penyesuaian orang introvert dengan batinnya sendiri tergolong baik. Bahaya tipe kepribadian introvert ialah apabila jarak dengan dunia obyektif terlalu jauh, sehingga menyebabkan orang lepas dari dunia obyektifnya.

Teori Eysenck, menjelaskan evidensi tentang tipe kepribadian introvert, yaitu sebagai berikut

:

- Tipe Pikiran Introvert

Orang introvert bereaksi terhadap stimulus- stimulus luar, tetapi interpretasi mereka terhadap suatu peristiwa lebih diwarnai oleh makna internal yang dimasukkan kedalam peristiwa itu daripada fakta obyektif itu sendiri. Orang yang berpikiran introvert memperhatikan abstraksi dan menciptakan teori-teori yang terkadang mengabaikan hal-hal praktis. Jung menilai bahwa orang introvert terlihat dingin, tidak fleksibel, sewenang-wenang, dan kejam. Hal ini dikarenakan kurangnya hubungan dengan objek luar. Orang yang berpikir introvert bereaksi terhadap dunia obyektif secara sangat obyektif dan kreatif, menafsirkan data lama dalam cara yang baru.

- Tipe Perasaan Introvert

Orang yang berperasaan introvert mendasarkan pertimbangan nilai pada persepsi subjektif bukan pada fakta obyektif. Selain itu, mereka memiliki suara hati individual, pendiam, dan

psikhe yang tidak dapat diukur. Orang introvert mengabaikan pendapat dan keyakinan tradisional, dan memiliki sikap yang hampir masa bodoh terhadap dunia objektif sehingga menyebabkan perasaan tidak tenang orang lain didekatnya. Pengungkapan emosi orang introvert cenderung kurang karena emosi tersebut kuat dalam diri sendiri dan menyusahkan diri. Terkadang emosi mereka begitu kuat sehingga emosi tersebut diungkapkan dalam bentuk sajak.

- Tipe Pendriaan Introvert

Orang yang mengindria introvert umumnya dipengaruhi oleh pendriaan tentang penglihatan, cita-rasa, sentuhan, dan lain-lain. Hal ini dikarenakan orang pendria introvert dikendalikan oleh interpretasi tentang stimulus pancaindra bukan oleh stimulus diri sendiri. Fungsi-fungsi pikiran dan perasaan orang pendria introvert diungkapkan secara primitif, dan memiliki kecenderungan mitologis, dan puitis dalam menginterpretasikan dunia mereka. Orang introvert menilai kesan pancaindra berdasarkan kategori- kategori jelas tentang baik dan buruk dengan mengacu apa yang baik dan buruk menurut mereka sendiri. Apabila sikap pengindraan orang introvert berkembang sampai pada hal yang ekstrem akan mengakibatkan halusinasi-halusinasi yang tidak dapat dipahami.

- Tipe Intuitif Introvert

Intuisi introvert ialah persepsi tidak sadar tentang fakta yang pada dasarnya adalah subjektif. Persepsi-persepsi intuitif subjektif sangat kuat dan mampu memotivasikan keputusan-keputusan yang sangat penting. Apabila intuisi menguasai orang introvert maka akan muncul kecenderungan menyendiri dan tidak memperhatikan kenyataan konkret. Jung berpendapat bahwa orang intuitif introvert mungkin tidak memahami dengan jelas motivasi mereka sendiri tetapi digerakkan dengan sangat kuat oleh motivasi itu

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian introvert dipengaruhi oleh dunia subjektif, orientasinya terutama tertuju ke dalam diri. Pikiran, perasaan, dan tindakannya lebih banyak ditentukan oleh dalam diri.

1. Sifat-Sifat Tipe Kepribadian Introvert

Sifat-sifat manusia dengan tipe kepribadian introvert menurut Jung, yaitu:

- Memiliki kecenderungan dan lebih suka “memasuki” dunia imajiner, di samping memiliki kebiasaan merenungkan hal-hal yang bersifat kreatif.
- Merupakan individu yang produktif dan ekspresi-ekspresinya diwarnai dengan perasaan-perasaan subyektif. Pusat kesadaran dirinya adalah kepada egonya sendiri dan sedikit perhatian pada dunia luar
- Memiliki perasaan halus dan cenderung untuk tidak melahirkan emosi secara menyolok. Ia biasanya memiliki kebiasaan melahirkan ekspresi dengan cara yang halus dan jarang ditemukan pada orang lain.
- Memiliki sikap yang umumnya sangat “tertutup” sehingga ketika terdapat konflik hanya disimpan dalam hati, mereka umumnya berusaha untuk dapat menyelesaikan sendiri segala permasalahan.
- Memiliki banyak pertimbangan sehingga sering suka mengadakan self analysis dan self criticism. Mereka bersifat sangat sensitif terhadap kritik. Pengalaman pribadi bersifat mengendap dalam kenangan yang kuat, terlebih hal-hal yang bersifat pujian atau celaan tentang dirinya.
- Memiliki sifat pemurung dan memiliki kecenderungan sikap menyendiri

- Memiliki pembawaan lemah lembut dalam bentuk tindak dan sikapnya serta mempunyai pandangan yang idealis.

Pervin, Cervone, & John (2010) menyebutkan ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian introvert dan ekstrovert, yaitu sebagai berikut:

- a. Orang yang memiliki kepribadian introvert lebih bagus di sekolah dibandingkan ekstrovert. Siswa yang mengundurkan diri dari perguruan tinggi karena alasan akademis cenderung memiliki kepribadian ekstrovert, sedangkan orang yang memiliki kepribadian introvert cenderung mengundurkan diri dengan alasan psikiatris.
- b. Orang yang ekstrovert lebih memilih hiburan yang mengandung interaksi dengan orang lain, sedangkan introvert cenderung memilih liburan yang lebih menyendiri.
- c. Orang yang berkepribadian ekstrovert menikmati humor seksual dan agresif yang eksplisit, sedangkan orang berkepribadian introvert lebih memilih humor intelektual seperti permainan kata dan canda yang tersamar.
- d. Orang ekstrovert lebih aktif secara seksual dibandingkan orang introvert.
- e. Orang yang berkepribadian ekstrovert lebih mudah dinasehati dari pada orang yang berkepribadian introvert

Sifat-sifat seseorang yang memiliki tipe kepribadian introvert dan ekstrovert cenderung memiliki sifat-sifat yang berbeda namun bukan berarti tidak memiliki beberapa sifat keduanya. Jung (dalam Feist & Feist, 2008) menyebutkan bahwa tidak ada orang introvert total maupun ekstrovert total. Seorang introvert mirip jungkat-jungkit yang tidak seimbang karena lebih berat pada sisi introvert dan ringan pada sisi ekstrovert. Begitu juga sebaliknya, seorang ekstrovert juga tidak seimbang, lebih berat pada sisi ekstrovert dan lebih ringan pada sisi introvert. Friedman dan

Schustack (2006) mengemukakan bahwa ekstrovert dan introvert ada dalam setiap individu, namun salah satunya akan lebih dominan dibandingkan yang lain. Hal ini berarti, tipe kepribadian introvert dan ekstrovert merupakan suatu kecenderungan dan tidak mutlak dimiliki antara keduanya namun saling berkesinambungan.

B. Kepribadian Ekstrovert

Seseorang yang membuka diri dalam kontak dengan orang – orang, peristiwa, dan benda – benda disekitarnya, terlihat tidak tertutup, berbicara ceplas ceplos, memperhatikan orang lain dan lingkungan.

1. Tipe Kepribadian Ekstrovert

Menurut Jung orang berkepribadian ekstrovert bersikap positif terhadap masyarakatnya, hatinya terbuka, mudah bergaul, hubungan dengan orang lain lancar. Bahaya bagi tipe ekstrovert ialah apabila ikatan kepada dunia luar itu terlampau kuat, sehingga tenggelam di dalam dunia obyektif, kehilangan dirinya atau asing terhadap dunia subyektifnya sendiri. Jung menyebutkan bahwa orang ekstrovert lebih mementingkan dunia eksternal yang terdiri dari benda, orang lain dan aktivitas luar.

Individu yang ekstrovert mengarahkan libidonya pada hal-hal diluar dirinya. Seorang individu yang memiliki fungsi dominan ekstrovert, maka kecenderungan felling akan lebih mengarah keluar dari dirinya. Individu tersebut akan mudah memiliki teman, cenderung untuk menyolok, mudah dipengaruhi oleh emosi orang lain (Friedman dan Schustack, 2006).

Teori Eysenck menjelaskan evidensi tentang kepribadian ekstrovert, yaitu sebagai berikut:

- Tipe Pikiran Ekstrovert

Orang yang berpikir ekstrovert memiliki sandaran yang kuat pada pikiran-pikiran konkret tetapi mungkin juga menggunakan ide-ide abstrak bila ide-ide tersebut diteruskan dari luar, misalnya dari orang tua atau guru. Orang yang berpikir ekstrovert menundukkan segala sesuatu untuk intelek, tidak melihat prinsip lain selain hanya berdasarkan keputusan yang mereka ambil. Pikiran orang introvert ialah fungsi superior maka sisi perasaan dari kehidupan disupresikan, dengan demikian orang ekstrovert memberi kesan dingin atau masa bodoh.

- Tipe Perasaan Ekstrovert

Orang yang berperasaan ekstrovert menggunakan data objektif untuk membuat penilaian. Orang ekstrovert tidak begitu banyak dituntun oleh pendapat subjektif tetapi lebih kepada nilai-nilai luar dan norma-norma penilaian yang diterima secara luas. Orang berperasaan ekstrovert bersikap tenang dalam situasi - situasi sosial, biasanya sangat disukai karena ramah atau suka bergaul, tetapi usaha dalam menyesuaikan diri dengan norma sosial terlihat artifisial, dingin, dan tidak dapat dipercaya.

- Tipe Pendriaan Ekstrovert

Orang yang mengindria ekstrovert mempersepsikan stimulus- stimulus luar secara objektif sebagaimana stimulus-stimulus ini adadalam kenyataan. Pendriaan orang ekstrovert sama sekali tidak berpengaruh oleh sikap-sikap subyektif. Gaya hidup orang yang mengindria

ekstrovert ialah mencari pengalaman – pengalaman sensori baru dan mengumpulkan pengalaman-pengalaman actual tentang objek-objek konkret. Orang-orang yang mengindria introvert biasanya adalah teman yang baik karena mampu menekan kecenderungan terhadap introspeksi, perhatian terhadap dirisendiri, dan suka memperhatikan terhadap dunia luar yang objektif. Selain itu, orang ekstrovert mampu menyesuaikan diri dengan kenyataan dan memperhatikan kesejahteraan orang lain.

- Tipe Intuitif Ekstrovert

Orang yang intuitif ekstrovert terarah pada fakta di dunia luar, namun hanya mempersepsikan fakta tersebut di bawah ambang kesadaran dan bukan mengindrianya secara penuh. Orang ekstrovert sulit untuk mempertahankan perhatian terhadap suatu hal dalam jangka waktu yang lama. Orang ekstrovert memiliki perasaan, pikiran, dan fungsi-fungsi rasional tidak dominan, sehingga individu akan membuat keputusan tanpa pikiran sadar dan reflektif. Namun, bukan berarti keputusan yang diambil tidak baik, meskipun didasarkan pada firasat-firasat orang intuitif ekstrovert berhubungan erat dengan kebijaksanaan dan ketidaksadaran diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian ekstrovert adalah suatu tipe kepribadian yang berdasarkan sikap jiwa yang dipengaruhi oleh dunia objektif, orientasinya terutama tertuju ke luar. Orang yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert memiliki pikiran, perasaan, dan tindakan lebih banyak ditentukan lingkungan.

2. Sifat-Sifat Tipe Kepribadian Ekstrovert

Sifat-sifat manusia dengan tipe kepribadian ekstrovert menurut Jung, yaitu:

- Memiliki kecenderungan dan menyukai partisipasi pada realitas sosial dalam dunia obyektif. Individu ekstrovert umumnya lancar dalam pergaulan
- Memiliki sikap realistis, aktif dalam bekerja, dan komunikasi sosialnya baik serta bersifat ramah tamah
- Memiliki pembawaan riang gembira, bersikap spontan dan wajar dalam ekspresi serta perasaan serta menguasai perasaan.
- Memiliki sikap optimis, tidak putus asa dalam menghadapi konflik-konflik pekerjaan. Selain itu bersikap tenang dan suka mengabdikan.
- Tidak memiliki banyak pertimbangan dan kadang-kadang sering tidak terlalu banyak analisis serta kurang self criticism dan berpikir kurang mendalam.
- Memiliki sifat yang relatif independen dalam mengeluarkan pendapat, dan memiliki cita-cita yang bebas
- Memiliki keuletan dalam berpikir, namun mempunyai pandangan bersifat pragmatis, dan memiliki sifat keras hati.

D. Perbedaan Perilaku Keselamatan Kerja ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert

Borman dan Motowidlo (1993) membedakan perilaku keselamatan di tingkat individu ke dalam dua kategori, yaitu kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) dan partisipasi keselamatan (*safety participation*). Kepatuhan keselamatan didefinisikan sebagai aktivitas utama yang harus dilakukan individu untuk mempertahankan keselamatan di tempat kerja, termasuk didalamnya kepatuhan akan prosedur kerja dan menggunakan peralatan pelindung diri (*personal protective equipment-PPE*). Di sisi lain partisipasi keselamatan didefinisikan sebagai perilaku yang tidak

secara langsung berkontribusi terhadap aktivitas keselamatan, tetapi akan membantu lingkungan kerja untuk tetap selamat. Beberapa contoh partisipasi keselamatan adalah mengikuti rapat – rapat keselamatan, dan membantu rekan kerja untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja.

Penjabaran tipologi kepribadian introvert dan ekstrovert yang dikembangkan oleh Carl Jung (1875-1961). Pada tahun 1921 Jung menerbitkan buku berjudul *Psychological Types*, yang berisikan pembagian dua kecenderungan ekstrim berdasarkan reaksi individu terhadap pengalaman dalam hidupnya.

Karyawan yang memiliki kepribadian Introvert yang menarik diri dan tenggelam dalam pengalaman- pengalaman batinnya sendiri. Orang yang mempunyai kecenderungan ini biasanya terlihat tertutup, tidak terlalu memperhatikan orang lain, dan agak pendiam. Hal ini memungkinkan karyawan yang memiliki sikap introvert tidak mudah terpengaruh lingkungan dan menjaga dirinya sendiri demi keselamatannya dalam bekerja dan membentuk perilaku aman di lingkungan.

Sedangkan karyawan yang memiliki kepribadian Ekstrovert yang membuka diri dalam kontak dengan orang-orang, peristiwa, dan benda-benda disekitarnya. Terlihat tidak tertutup, berbicara ceplas-ceplos, memperhatikan orang lain dan lingkungan. Karyawan berkepribadian ekstrovert cenderung melihat dirinya dari kacamata orang lain sehingga mudah terpengaruh dengan lingkungan seperti adanya mode, melakukan konformitas dengan karyawan lainnya sehingga kerap sekali menganggap sepele tentang penggunaan alat pelindung diri.

Lingkungan dalam bekerja berpengaruh pada perilaku keselamatan, selain itu keselamatan dan kesehatan kerja (k3) merupakan hal yang tidak dilupakan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Oleh sebab itu isu keselamatan dan kesehatan bekerja pada saat ini bukan

sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para pekerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan karena sudah merupakan sebuah kebutuhan yang harus terpenuhi bagi setiap pekerja (Markanen, 2004)

Dipenelitian sebelumnya menurut Ahmad Dhariief Dahlawy (2008) dalam penelitiannya menunjukkan secara deskriptif univariat maupun analitik bivariat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku K3 area pengolahan PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkar Kabupaten Bogor tahun 2008 dapat disimpulkan bahwa dari 73 responden yang ia teliti sebagian besar responden memiliki perilaku K3 yang sangat baik yaitu 86% dari jumlah keseluruhannya meliputi gambaran pengetahuan yang didapat sebesar 92% responden berpengetahuan tinggi, persepsi responden mengenai K3 di perusahaan menunjukkan angka yang sangat baik yaitu 90% dari jumlah keseluruhan, gambaran dengan sikap responden yang ada di area pengolahan menunjukkan hasil yang sangat istimewa mengenai K3 yaitu 99%, didapat gambaran mengenai tingkat pendidikan responden yaitu mulai dari yang berprosentase sedikit lulus SLTP 18% lulus PT 19% dan lulus SLTA 63%, tidak ada perbedaan yang bermakna antara tingkat pengetahuan responden yang rendah atau yang tinggi dengan perilaku K3, adanya perbedaan yang bermakna antara persepsi positif dan negatif responden dengan perilaku K3, terdapat perbedaan yang bermakna antara kategori sikap responden yang negatif maupun positif dengan kategori perilaku K3, tidak ada perbedaan yang bermakna antara tingkat pendidikan responden yang hanya lulus SLTP / lulus SLTA maupun lulus PT. Dengan perilaku K3, dan tidak adanya perbedaan yang bermakna antara jenis pekerjaan responden yang berupa *process plant*, perencana pengolahan, stanidator, recovery, dan pengolahan limbah dengan perilaku K3.

Dan dari hasil penelitian dan pembahasan Fransiskus Antonius Aditya Pratama (2015) yang sudah diuraikan rata-rata perbandingan stres kerja antara tipe kepribadian A dan B, tampak jelas

bahwa ada rata-rata perbedaan antara stres kerja tipe kepribadian A dan stres kerja tipe kepribadian B. Hal itu telah dibuktikan melalui proses penghitungan uji t (t-test), di mana terdapat perbedaan rata-rata (mean differences) sebesar 5,99. Performa tersebut tampak dari rata-rata stres kerja tipe kepribadian A sebesar 93,31 dan tipe B sebesar 87,32. Namun karena taraf signifikansi diperoleh sebesar 0,291 ($p > 0,05$), 29. Maka disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B.

Bedasarkan dugaan diatas peneliti memiliki dugaan bahwa karyawan yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert mempunyai perilaku keselamatan dalam bekerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan kepribadian introvert, karena seorang ekstrovert memiliki sifat social, lebih banyak berbuat daripada merenung dan berfikir, kadang mengarah pada sikap ekstream sehingga sampai pada tahap resiko dan segala sesuatu yang tidak mereka ketahui selalu memikat perhatiannya. Hal ini perlu dibuktikan dengan penelitian untuk melihat perbedaan perilaku keselamatan bekerja pada karyawan yang memiliki tipe kepribadian introvert dan ekstrovert.

E. Kerangka konseptual

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

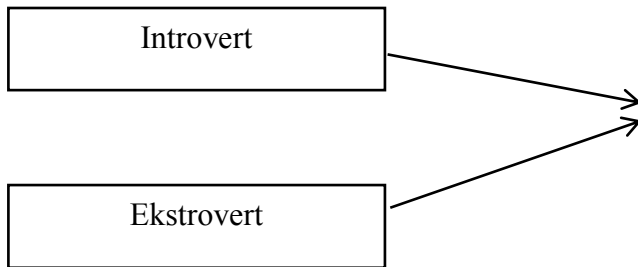
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Perilaku keselamatan kerja
(dalam penelitian halimah
2010)

Document Accepted 12/16/19

- a. Pengetahuan
- b. Sikap

Access From (repository.uma.ac.id)



F. Hipotesis penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini ialah : Ada perbedaan perilaku keselamatan kerja karyawan Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV yang ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert. Diasumsikan bahwa kepribadian ekstrovert mempunyai perilaku keselamatan dalam bekerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan kepribadian introvert.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas alat ukur serta metode analisis data.

A. Identifikasi variabel penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel terikat : Perilaku keselamatan kerja
2. Variabel bebas : tipe kepribadian
 - a) introvert
 - b) ekstrovert
3. Variabel Moderator : jenis kelamin

B. Definisi operasional variabel penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Perilaku keselamatan kerja

Perilaku Keselamatan adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja (Wardani, 2013). Perilaku Keselamatan (*Safety Behavior*) adalah perilaku pekerja yang ditunjukkan dengan menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya (Agiviana, 2015).

Dalam penelitian Halimah (2010) disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan yakni :

a. Pengetahuan

Menurut Adenan (1986) menyatakan bahwa semakin luas pengetahuan seseorang maka semakin positif perilaku yang dilakukannya.

b. Sikap

Sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Sikap bukan merupakan suatu tindakan, namun merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.

c. Persepsi

Sialagan (1999) menyatakan bahwa Persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka bermakna pada lingkungan mereka, sementara persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertindak laku sesuai dengan yang mereka persepsikan

d. Motivasi

Motivasi menurut Munandar (2001) diartikan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

e. Umur

Hurlock (1994) menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang akan mengalami penurunan fungsi fisiologis, batin, dan fisik.

f. Lama bekerja

Dirgagunarsa (1992) menyebutkan bahwa Semakin lama masa kerja seseorang maka pengalaman yang diperoleh akan lebih banyak dan memungkinkan pekerja dapat bekerja lebih aman.

g. Ketersediaan APD

Notoatmodjo (2003) menyebutkan Ketersediaan APD merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, di mana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya perilaku tersebut.

h. Peraturan Keselamatan

Sialagan (2008) menjelaskan bahwa Peraturan memiliki peran besar dalam menentukan perilaku aman yang mana dapat diterima dan tidak dapat diterima.

i. *Safety Promotion* atau Promosi Keselamatan Kerja

Menurut George *Safety promotions* atau K3 adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, properti, dan lingkungan.

j. Pelatihan Keselamatan Kerja

Pelatihan diberikan kepada para tenaga kerja untuk dilatih dan dikembangkan agar memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

k. Peran Pengawas

Siagian (1987) menyebutkan Tindakan pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai rencana.

l. Peran Rekan Kerja

Seringkali pekerja berperilaku tidak aman karena rekannya yang lain juga berperilaku demikian.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan terdapat dari pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, umur, lama bekerja, ketersediaan APD, peraturan keselamatan, safety promotion atau promosi keselamatan kerja, pelatihan keselamatan kerja, peran pengawas, dan peran rekan kerja.

2. Tipe kepribadian introvert dan ekstrovert

Pervin, Cervone, & John (2010) mendefinisikan kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku. Morton Prince (dalam Ahmadi dan Munawar, 2005) mengartikan kepribadian adalah kumpulan pembawaan biologis berupa dorongan, kecenderungan, selera, dan insting yang dicampuri dengan sifat dan kecenderungan yang diperoleh melalui pengalaman yang terdapat dalam diri seseorang.

Herlambang Susatyo (2011) menjabarkan tipologi kepribadian introvert dan ekstrovert yang dikembangkan oleh Carl Jung (1875-1961). Pada tahun 1921 Jung menerbitkan buku berjudul *Psychological Types*, yang berisikan pembagian dua kecenderungan ekstrim berdasarkan reaksi individu terhadap pengalaman dalam hidupnya, yaitu:

a. **Kepribadian Introvert**

Seseorang yang menarik diri dan tenggelam dalam pengalaman-pengalaman batinnya sendiri.

Orang yang mempunyai kecenderungan ini biasanya terlihat tertutup, tidak terlalu memperhatikan orang lain, dan agak pendiam.

b. **Kepribadian Ekstrovert**

Seseorang yang membuka diri dalam kontak dengan orang-orang, peristiwa, dan benda-benda disekitarnya. Terlihat tidak tertutup, berbicara ceplas-ceplos, memperhatikan orang lain dan lingkungan.

C. Populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan yang nantinya akan dikenai generalisasi (Winarsunu, 2002), sedangkan menurut Zuriah (2003) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan atau dapat juga didefinisikan suatu himpunan yang terdiri dari : orang, hewan, tumbuhan dan benda – benda yang mempunyai sifat kesamaan.

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh

objek atau subjek itu. Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya berbicara, disiplin pribadi, hobi, cara bergaul, kepemimpinannya dan lain-lain (Sugiono, 2008). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV. Berdasarkan data Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV jumlah populasi karyawan bagian produksi terbagi menjadi 2 shift dimana 1 shift terdapat 35 karyawan / pks.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Artinya sampel yang digunakan adalah total populasi. Metode ini diperbolehkan karena jumlah populasi yang terbatas atau sedikit, sehingga dari jumlah tersebut dijadikan sampel dalam penelitian. Penggunaan total populasi diharapkan akan lebih mewakili fakta yang ada menurut Notoatmodjo (2002)

Adapun jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang yang keseluruhannya terdiri dari karyawan laki - laki. Menurut (Hadi, 2004), bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus representative (terwakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai karyawan bagian SDUM & Keamanan Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV.

Karakteristik dari subyek penelitian sebagai berikut :

1. Tenaga kerja bagian produksi karena bagian ini lebih berpotensi mengalami kecelakaan kerja, dibandingkan bagian lapangan.
2. Tenaga kerja berjenis kelamin laki – laki.
3. Lama kerja minimal 1 tahun karena memiliki lebih banyak pengalaman kerja.

4. Pendidikan terakhir minimal SLTA

D. Metode pengambilan data

1. Instrumental Pengambilan Sampel

Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif yaitu: dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai pengumpulan data yang baik. seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2000), yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Hal-hal yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti

2. Model Skala

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode tes dan skala, Tes merupakan suatu metode penelitian psikologis untuk memperoleh informasi dalam berbagai aspek perilaku seseorang dengan menggunakan pengukuran yang menghasilkan suatu deskripsi kuantitatif tentang aspek yang diteliti. Sedangkan skala adalah suatu metode pengambilan data dimana data – data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh melalui pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang diajukan responden mengenai suatu hal yang disajikan dalam bentuk suatu daftar pertanyaan (Koentjaraningrat, 1985).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan test yaitu *Jung's type indicator (JTI)*) test yaitu tes kepribadian yang digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang, yang digunakan untuk mengungkapkan kecenderungan kepribadian individu apakah Introvert atau Ekstrovert dan skala frekuensi perilaku keselamatan kerja dari untuk mengukur perilaku keselamatan kerja dari karyawan yang menegakkan perilaku keselamatan kerja, detail dari instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a). Jung's Type Indicator Test

teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan test kepribadian (*personality test*) yaitu test yang digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang untuk memperoleh data tipe kepribadian Introvert dan Ekstrovert, penulis menggunakan alat ukur dari *Jung's type indicator test* dari jungian tipology theory yang sudah di translate kedalam bahasa indonesia menggunakan metode *back translation*, dengan 2 alternatif jawaban ya dan tidak, tes dengan tipe *Yes or No* seperti ini adalah tes yang butir soalnya terdiri dari pernyataan atau disertai dengan alternatif jawaban yaitu jawaban yang benar dan yang salah (Widoyoko, 2012). Responden diminta untuk memilih satu – satu jawaban dari masing – masing pernyataan tersebut sesuai dan tidak jika pernyataan tersebut tidak sesuai.

Jung's type indicator test adalah sebuah test untuk mengungkap tipe kepribadian individu apakah seseorang yang introvert atau ekstrovert yang disusun dalam 64 aitem dan terdiri dari 32 introvert dan 32 ekstrovert, rincian sebaran dalam jumlah item tipe kepribadian adalah sebagai berikut :

Teknik skoring untuk mengungkap tipe kepribadian introvert atau ekstrovert pada subjek penelitian adalah dengan cara memberikan skor untuk setiap jawaban “Ya” pada pernyataan ekstrovert dan memberikan dan memberikan skor 0 untuk jawaban “Tidak” bagi pernyataan yang terdapat pada pernyataan introvert. Demikian pula sebaliknya memberikan skor 0 pada setiap jawaban “Ya” pada pernyataan introvert dan memberikan skor 1 untuk pernyataan “Tidak” pada pernyataan introvert. Jung’s type indicator test memiliki 64 pernyataan Ekstrovert dan 32 pernyataan Introvert sehingga individu yang memperoleh skor >32 masuk kedalam tipe kepribadian ekstrovert sedangkan individu yang memperoleh <32 masuk kedalam tipe kepribadian Introvert.

Tabel 3.1. Interpretasi Pemberian Skor

Pernyataan	Ya	Tidak	N
Ekstrovert	1	0	>32
Introvert	0	1	<32

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa individu tersebut cenderung mempunyai tipe kepribadian Ekstrovert dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin individu mengarah pada tipe kepribadian Introvert

b). Skala frekuensi perilaku keselamatan kerja

Skala frekuensi perilaku keselamatan kerja digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana responden memiliki perilaku keselamatan kerja dipabrik yang mencakup perilaku keselamatan kerja secara : pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, ketersediaan APD, pengaturan keselamatan, promosi keselamatan kerja, pelatihan keselamatan kerja, peran pengawas, dan peran rekan kerja.

Skala frekuensi keselamatan kerja disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersifat positif (*favourable*) dan pernyataan-pernyataan negative (*unfavourable*). Dalam angket ini ada 4 jawaban, yaitu **SS** (sangat sesuai), **S** (sesuai), **TS** (tidak sesuai) **STS** (sangat tidak sesuai). Langkah selanjutnya setelah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan system penyekoran sebagai berikut.

Untuk pernyataan yang positif (*favourable*) diberikan nilai 4 untuk jawaban SS (sangat sesuai), nilai 3 untuk jawaban S (sesuai), nilai 2 untuk jawaban TS (tidak sesuai), nilai 1 untuk jawaban STS (sangat tidak sesuai). Sebaliknya, untuk pernyataan negative (*unfavourable*), diberikan nilai 1 untuk jawaban SS (sangat sesuai), nilai 2 untuk jawaban S (sesuai), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak sesuai), dan nilai 4 untuk jawaban STS (sangat tidak sesuai).

E. Validitas alat ukur dan realibilitas alat ukur

1) Validitas alat ukur

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas setidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2000). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgement (Azwar, 2000). Professional judgement didalam sebuah penelitian ini adalah dosen pembimbing penelitian ini.

Suatu hal yang harus disadari, bahwa dalam penelitian estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien realibilitasis. Dikatakan bahwa koefisien yang berkisar antara 0,30

sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisien suatu lembaga pelatihan (Azwar, 2000).

Cara yang dipergunakan untuk mengukur validitas skala dalam penelitian ini adalah menggunakan criteria perbandingan yang berasal dari dalam hal alat ukur itu sendiri. Caranya adalah mengkolerasikan nilai-nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Azwar,2000) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x(skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total subjek dari seluruh butir)
- $\sum xy$ = jumlah dari hasil perkalian antara x dengan setiap y
- $\sum x$ = jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.
- $\sum y$ = jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor y
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor x
- N = jumlah subjek yang diteliti

Menurut Hadi (1991) nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment) sebenarnya masih perlu dikoreksi untuk menghindari perhitungan yang over estimate (kelebihan bobot) yang disebabkan karena terikutnya skor butir ke dalam skor total dan hal ini menyebabkan koefisien

menjadi lebih besar. Teknik yang digunakan untuk mengoreksi kelebihan bobot ini adalah dengan teknik korelasi Part Whole dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y^2) + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}}$$

Keterangan :

r_{bt} = Koefisien r setelah dikorelasi
 r_{xy} = Koefisien r sebelum dikorelasi
 SD_y = Standar Deviasi skor butir
 SD_x = Standar Deviasi skor total
2 = Bilangan konstanta

2) Realibilitas alat ukur

Reliabilitas alat ukur menunjukkan derajat keajengan atau konsistensi alat ukur, bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2000). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi alat kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukur (Azwar, 2000)

Menurut Arikunto (2006), instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengerahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertent. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabelitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan teknik koefisien alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = varians skor belahaqn 1 dan varians skor belahan 2
 S_x^2 = varians skor skala

F. Analisis data

Penelitian ini ingin melihat perbedaan perilaku keselamatan kerja karyawan Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* . Sejalan dengan hal tersebut, maka dilakukan uji asumsi yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal, untuk mengetahui uji normalitas analisis data maka digunakan teknik dengan rumus sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) ($\pi \times N$)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

- b. Uji homogenitas, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang diperoleh dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis berbeda memiliki sifat yang sama (homogen). Untuk mencari varians atau standar deviasi variable X dan Y dengan rumus sebagai berikut :

$$S_x^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad S_y^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n(n-1)}}$$

Dan mencari F hitung dari varians X dan Y, dengan rumusan

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}}$$

- c. uji beda (t-test), di mana tahap ini bertujuan untuk menguji perbedaan rata-rata keselamatan kerja dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

keterangan :

- Xi : adalah rata-rata skor / nilai kelompok i.
 Ni : adalah jumlah responden kelompok i
 si2 : adalah variance skor kelompok i

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

A. Kesimpulan

Berpedoman dari hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan perilaku keselamatan kerja berdasarkan kepribadian ekstrovert dan introvert. Hasil diketahui dengan melihat atau koefisien perbedaan T-test = 2.572 dengan $p=0.002 < 0,050$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan berbunyi adanya perbedaan perilaku keselamatan kerja ditinjau dari kepribadian ekstrovert dan introvert pada karyawan kebon pabrik Adolina dinyatakan diterima dengan keterangan bahwa 46 dari 70 karyawan/L memiliki kepribadian cenderung ke esktrovert dan 16 dari 70 karyawan/L memiliki kepribadian cenderung ke introvert. Jelas bahwa ekstrovert lebih cenderung menonjol ke perilaku keselamatan bekerja dibandingkan dengan introvert.
2. Secara umum para karyawan kebon pabrik Adolina nilai rata-rata empirik 54.47 sementara nilai rata-rata hipotetikny adalah 52,5. Ini didasarkan pada perhitungan bahwa nilai rata-rata empirik tersebut selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik melebihi bilangan SD atau SB sebesar 3,00

B. Saran

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antar lain :

1. Saran untuk karyawan

Perilaku keselamatan kerja ialah suatu usaha yang ditunjukkan dengan menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Maka disarankan kepada individu atau karyawan yang memiliki kepribadian lebih condong ke ekstrovert untuk tetap peka terhadap lingkungan disekitarnya sedangkan untuk karyawan yang lebih condong ke introvert tetap mematuhi peraturan keselamatan kerja. Hal ini berguna sebagai keseimbangan dalam menerapkan perilaku keselamatan kerja.

2. Saran untuk atasan

Pihak atasan seharusnya untuk lebih memperhatikan secara detail lagi perilaku keselamatan kerja karyawan guna untuk keselamatan kerja di ruang produksi dan tetap memberikan arahan kepada karyawan sebelum memulai pekerjaannya.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dari hasil penelitian ini nantinya dapat memberi gambaran yang lebih baik lagi mengenai perilaku keselamatan kerja yang ditinjau dari kepribadian ekstrovert dan introvert.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja Purwa Prawira. 2014. Psikologi Kepribadian Dalam Perspektif Baru. Yogyakarta : AR-RUUZ M
- Agus Sujanto, Halem Lubis, dan Taufik Hadi, Psikologi Kepribadian, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Admaja Purwa Prawira. 2014. Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru. Yogyakarta : AR-RUUZ MEDIA
- Adnan, A. dan Ramdja, M. 1986. Fisiologi, Patologi Ovarium Sapi Dan Aktivitas Hormonalnya. Fakultas Kedokteran Hewan. Institut Pertanian Bogor.
- Ahmad Dharief Dahlawy. (2008). Dalam penelitiannya tentang faktor – faktor yang mempengaruhi tentang keselamatan dan kesehatan kerja k3 di areal pengolahan PT. Antam Tbk, unit bisnis pertambangan emas pongkor kabupaten bogor tahun 2008.
- Adnan, A. dan Ramdja, M. 1986. Fisiologi, Patologi Ovarium Sapi Dan Aktivitas Hormonalnya. Fakultas Kedokteran Hewan. Institut Pertanian Bogor.
- Ahmadi, Abu dan Munawar Sholeh. 2005. Psikologi Perkembangan. Jakarta, Rineka Cipta
- Agiviana AP. 2015. Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT Muliaglass Container Division. [Skripsi Ilmiah]. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonimoka Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Andi. 2005. Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Pada Perilaku Pekerja Di Proyek Konstruksi. Jurnal Teknik Sipil, Vol. 12. No. 3. Juli : 127 – 136.

- Arikunto, S. (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta
- Azwar (2000). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset
- Bird Jr., E Frank dan Germain L. George. (1990). *Practical loss control leadership. Georgia : Loganvile.*
- Borman,W.C, & Motowidlo, S. J. (1993). *Jurnal pengaruh Antara Internal Locus Of Control Dan Iklim Keselamatan Terhadap Perilaku Keselamatan*
- Boeree, G. (2010). *Personality Theories: Melacak Kepribadian Anda Bersama Psikologi Dunia*. Jogjakarta: Primasophie
- B. Romney, Marshal & Paul John Steinbart, 2005, *Accounting Information System di Indonesiakan oleh Dewi Fitriasaki & Deny Amos Kwary, Jakarta : Salemba Empat.*
- Chomaria, nurul (psikolog remaja). *Buku tes kepribadian remaja paling populer*
- Carl Jung (1875). (dalam Herlambang Susatyo (2011), *menjabarkan tipologi kepribadian introvert dan ekstrovert*
- Cahyono, A.B. 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia Di Industri*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Dirgaganusa, singgih. 1992, *Pengantar psikolog, Jakarta, mutiara Sumber Widiya*
- Frank, E dan Germain. (1990). *Teori loss causation model*
- Friedman, Howard S. & Schustack, Miriam W. (2006). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Fransiskus Antonius Aditya Pratama. (2015 : 28 – 29). *Dalam penelitiannya mengenai perbandingan strees kerja antara tipe kepribadian A dan B pada Satpam UKSW Salatiga.*

Gordon Allport. (dalam Agus Sujanto, Halem Lubis, dan Taufik Hadi, 2009: 11). Definisi mengenai kepribadian sebagai suatu organisasi *psychophysis*

Griffin Mark A. , Neal Andrew. 2003. *Safety Climate and Safety at work. Hand book : The Psychology of work Place. PP 15-34. American Psychological Association.*

Hurlock, E. 1994. Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta : Erlangga

Hendrianti Agustiani (2006: 128). Definisi mengenai kepribadian.

Hadi, S. (2000) Metode Penelitian. Yogyakarta : Andi Pustaka Offset

Hurlock,E. 1994. Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta : Erlangga

Halimah, Siti (2010). Jurnal factor – factor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di PT. SIM PLAN TAMBUN II tahun 2010

Hadi, Sutrisno. 2004. Penelitian Research. Yogyakarta: BPF

<http://jurnal.repository.uksw./bitstream/edu>

Ingtyas & Hadi. (2015). Jurnal pengaruh Antara *Internal Locus Of Control* Dan Iklim Keselamatan Terhadap Perilaku Keselamatan.

Koentjaraningrat. 1985. Pengantar Ilmu Antropologi. Jakarta : Aksara Baru. Halaman 20

Markkanen, Pia K, 2004; Keselamatan dan Kesehatan di Indonesia: ILO. Jakarta

Mardiasmo. (2011). Definisi karyawan / pegawai.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jaka

Notoatmodjo,S.2002, Metodologi Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta

Pervin, L.A., Cervone, D. John, O.P. (2005). *Personality: Theory and Research. Hoboken. NJ: Wiley*

Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P. 2010. Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian. Jakarta : Kencana. (edisi kesembilan)

Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P. 2010. Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian. Jakarta : Kencana. (edisi kesembilan)

Sumadi Suryabrata. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Rajawali

Siagian, Sondang., P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara

Siagian, P. 1987. Penelitian Operasional : Teori dan Praktek. Jakarta : Universitas Indonesia Press.

Sugiyono.P.D. 2009. Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta

Suryabrata, S. (1995). Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Siagian, P Sondang. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

Suryabrata Sumadi. 1993. Psikologi Pendidikan. Jakarta145. PT. Raja Grafindo Persada.

Teori Eysenck (dalam penelitian Agus Sujanto, Halem Lubis, dan Taufik Hadi 2009: 113), mengemukakan struktur kepribadian individu

Teori Jung (dalam Sumadi Suryabrata, 2003:157), jiwa manusia terdiri dari dua alam dan fungsi jiwa

Winarsunu, T. (2008). Psikologi Keselamatan Kerja. Malang : UMM Press.

Winarsunu, Tulus. 2002. Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang : UMM Press.

Wardani, Dwi, Kusuma. 2013. Pengaruh Sikap Pengetahuan Keselamatan Kerja Dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Pada Karyawan Kroduksi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Fakultas Pendidikan psikologi. Universitas Negeri Malang

Zohar Dov, 2003, *Safety Climate : Conceptual and Measurement Issues Handbook. Of Occupational Health Psychology (PP 123-142). Washington Dc : American Psychology Association.*

Zuriah. (2003). Penelitian Tindakan Dalam Bidang Pendidikan dan Sosial, Malang : Banyu Publishing

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

- Data Try Out

LAMPIRAN B

- Analisis Data Try Out

LAMPIRAN C

- Uji Normalitas

LAMPIRAN D

- Uji Validitas

LAMPIRAN E

- Skala Kepribadian Introvert dan Ekstrovert

LAMPIRAN F

- Skala Perilaku Keselamatan Kerja

LAMPIRAN G

- Angket Penelitian

LAMPIRAN H

- Surat - Surat



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 40 /FPSI/01.10/VII/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 26 Juli 2018

Yth, Bapak Kabag. SDM PT. Perkebunan Nusantara IV
Jl. Letjen Suprpto No. 2 Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

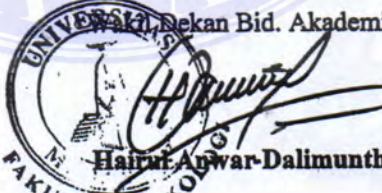
Nama : Adelina Barus
NPM : 14 860 0212
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV Jl. Letjen Suprpto No. 2 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan Pabrik Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Haikal, Nekan Bid. Akademik,

Haikal Anwar-Dalimunthe, S.Psi, M.Si
FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



MEMO

Kepada: - Masinis Kepala
- Askep Tanaman Ry. Utara
- Pj. Kepala Dinas Tata Usaha
- Ass. SDM Umum & Keamanan
Di, Kebun Adolina

2 Agustus 2018

M/ 754 /VII/2018

Riset

Surat Bagian SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara-IV Nomor: 04.11/X/01917/VII/2018 tanggal Juli 2018, perihal tersebut diatas dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area akan mengadakan Riset di Kebun Adolina tmt. 31.07.2018 s/d 04.08.2018

Nama Mahasiswa yang Riset adalah :

Adelina Barus NIM : 148600212

Judul Riset: Perbedaan Prilaku Keselamatan Kerja Karyawan Pabrik PTPN IV Kebun Adolina Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Introvert Dan Ekstrovert

Halama melaksanakan Riset harus mematuhi ketentuan yang berlaku di PTPN IV sbb.:

Semua biaya ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan

Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku termasuk menjaga kerahasiaan data

Selesai Riset diwajibkan melaporkan hasil Riset ya kepada Kepala Bagian SDM

Yang bersangkutan mengirimkan rumusan Riset nya 1 (satu) set untuk KANPUS Medan dan 1 (satu) set untuk PTP. Nusantara-IV Kebun Adolina

Hasil Riset tersebut hanya dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah pada Mahasiswa ybs

Jika terjadi kecelakaan terhadap peserta yang sedang melaksanakan Riset baik didalam atau diluar PTPN IV tidak menjadi tanggung jawab PTPN IV.

a. Untuk SMK/SMA/ sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu

b. Bagi Mahasiswa/ sederajat agar memakai pakaian rapi, sopan, memakai sepatu dan tidak dibenarkan memakai jeans, jika mempunyai Almamater agar dipakai.

c. Bagi yang melanggar aturan tsb. maka Perusahaan memberikan sanksi dikeluarkan dari Riset

Demikian agar maklum.



1. Ass. PKS
2. Papam
3. SMK3
4. UMA Medan
5. Pertinggal



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 - FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 - FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.11 / X / 01917 / VII/ 2018
Lamp : -
Hal : IZIN RISET S1

Medan, 26 Juli 2018

Kepada Yth :
WAKIL DEKAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
JL. SETIABUDI NOMOR 79 JALAN SEI SERAYU NOMOR 70 A
di - MEDAN

Membalas surat Saudara/i nomor 1401/FPSI/01.10/VII/2018 tanggal 26 Juli 2018,
Mahasiswa/Siswa/i PSIKOLOGI/UNIVERSITAS MEDAN AREA atas nama :

No	NAMA	NPM	Program Studi / Judul
1	ADELINA BARUS	148600212	PERBEDAAN PERILAKU KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PABRIK ADOLINA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN INTROVERT DAN EKSTROVERT

Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sbb :

Tempat : KEBUN ADOLINA
Bagian / Bidang : TEKNIK&PENGOLAHAN
Terhitung mulai tgl. : 31 Juli 2018 s/d 4 Agustus 2018

Sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan, khusus prakerin :
 - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
 - b. Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia



Tembusan:

- ADO
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : adellbarus08@gmail.com) / (No. HP : 085319578995)

Jujur, Tulus, Ikhlas



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA
KEBUN ADOLINA

KANTOR PUSAT : JL. LETJEND SUPRAPTO NO. 2 MEDAN
PABATU TEBING TINGGI (GUU-III)
PERWAKILAN JAKARTA

TELP:(061) 4154666 -FAX :(061) 4573117
TELP:(0621) 21425 -FAX :(0621) 21679
TELP:(021) 7231662 -FAX :(021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No.:ADO/SK/ 224 /VIII/218

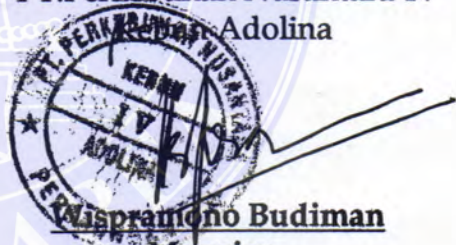
Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT. Perkebunan Nusantara-IV Kebun Adolina menerangkan dengan sebenarnya.:

N a m a : Adelina Barus
N I M : 1486 . 002125
J u r u s a n : Teknik Industri
M a h a s i s w a : Universitas Medan Area Medan

Bahwa Mahasiswa tersebut benar telah Selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara - IV Kebun Adolina sejak tanggal 31 Juli s/d 04 Agustus 2018

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya

Adolina, 7 Agustus 2018
PT.Perkebunan Nusantara-IV
Kebun Adolina


Nisprano Budiman
Manajer

Tembusan:-Pertinggal

"Jujur Tulus Ikhlas"