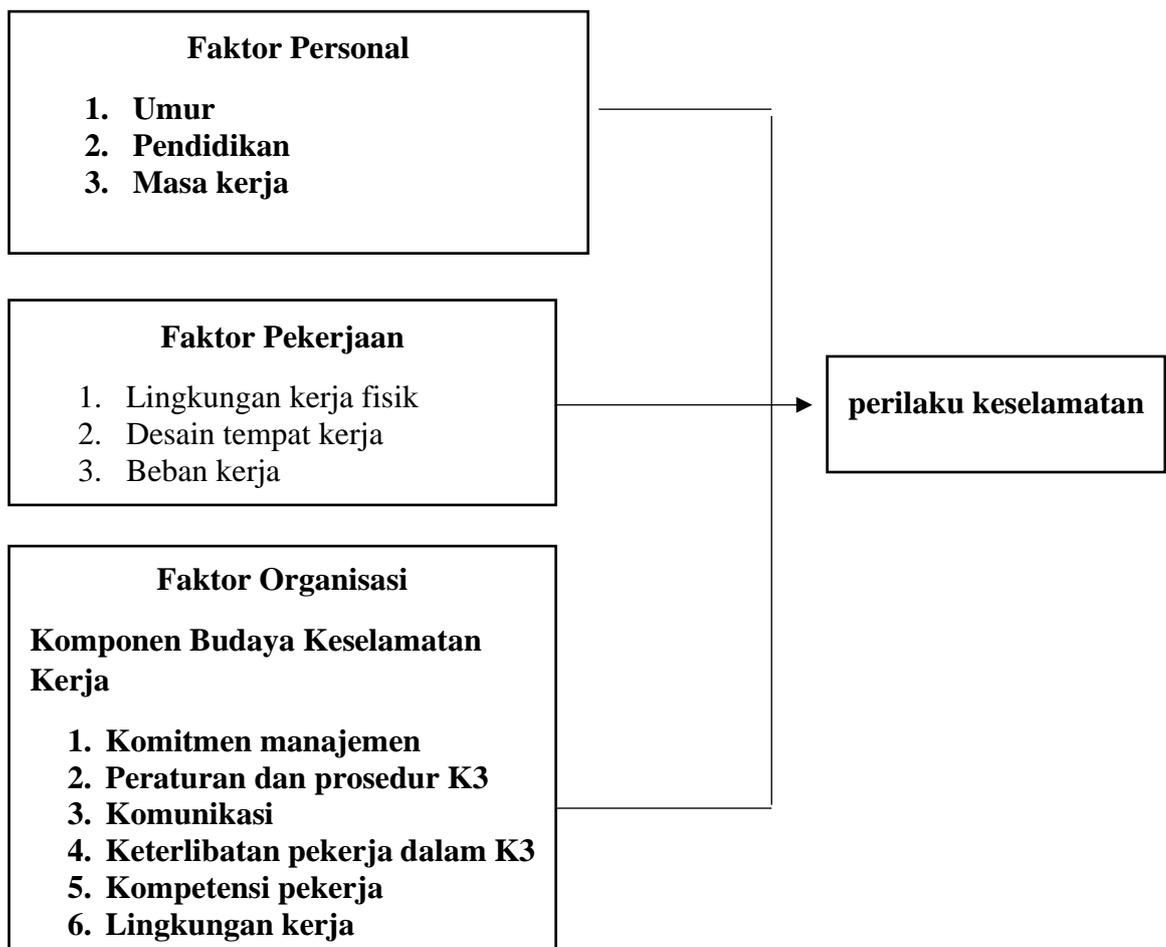


BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1 Kerangka Konsep

Menurut (Sugiyono, 2014) kerangka konsep menghubungkan antara ilmu teori yang berkembang dengan variable-variabel yang akan diteliti yang dimana terdapat dua variabel yaitu variable independent dan juga variabel dependen. Budaya organisasi terdiri dari tiga aspek yaitu aspek personal, aspek pekerjaan dan juga aspek organisasi. Namun pada penelitian ini tidak semua aspek akan masuk dalam variabel penelitian, dimana aspek organisasi dengan turunan komponen budaya keselamatan kerja yang hanya akan diteliti. Komponen budaya keselamatan kerja dengan lima turunan faktor. Berikut ini variabel yang akan diteliti:



Gambar 3 Kerangka Konsep

Faktor pembentuk safety behaviour (perilaku selamat) pada pekerja dapat terbentuk dari faktor personal, faktor pekerjaan dan juga faktor organisasi. Faktor personal terdiri dari umur, Pendidikan, masa kerja, jenis kelamin dan juga lama kerja. Faktor pekerjaan diturunkan menjadi beberapa faktor pendukung yaitu lingkungan kerja fisik, beban kerja pada pekerja dan juga desain area kerja. Dan yang terakhir faktor organisasi yang terdiri dari manajemen K3 dan juga komponen pembentuk budaya keselamatan kerja.

Faktor personal dan juga faktor pekerjaan dari budaya keselamatan kerja tidak dimasukkan dalam variable penelitian dikarenakan penelitian terkait kedua faktor tersebut sudah sangat sering dilakukan dan juga diharapkan agar penelitian ini dapat terfokus pada faktor organisasi dan tidak terlalu meluas dalam penelitiannya.

Pada penelitian ini peneliti hanya akan fokus melakukan penelitian pada faktor organisasi dengan meneliti bagaimana hubungan komponen pembentuk budaya keselamatan kerja dengan terbentuknya *safety behavior* (perilaku selamat) para pekerja di proyek pembangunan apartemen X. Komponen pembentuk budaya keselamatan kerja tersebut dijabarkan menjadi 5 poin komponen pembentuk budaya keselamatan kerja yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja.

III.2 Hipotesis

- a. Ada hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (komitmen manajemen) dengan perilaku selamat pekerja di proyek pembangunan apartemen X tahun 2022.
- b. Ada hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (peraturan dan prosedur) dengan perilaku selamat pekerja di proyek pembangunan apartemen X tahun 2022.
- c. Ada hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (komunikasi) dengan perilaku selamat pekerja di proyek pembangunan apartemen X tahun 2022.

- d. Ada hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (keterlibatan pekerja dalam K3) dengan perilaku selamat pekerja di proyek pembangunan apartemen X tahun 2022.
- e. Ada hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (kompetensi pekerja) dengan perilaku selamat pekerja di proyek pembangunan apartemen X tahun 2022.
- f. Ada hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (Lingkungan kerja) dengan perilaku selamat pekerja di proyek pembangunan apartemen X tahun 2022.

III.3 Definisi Operasional

Tabel 2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
Aspek Personal / Karakteristik Individu						
1.	Umur	Lama hidup responden saat dilakukan wawancara, terhitung dari ulang tahun terakhir	Kuesioner	Wawancara	a. $\leq 27,5$ tahun (median) b. $\geq 27,5$ tahun (median)	Ordinal
2.	Pendidikan Terakhir	Jenjang Pendidikan formal yang pernah ditempuh berdasarkan ijazah terakhir responden sampai pada saat penelitian ini dilakukan	Kuesioner	Wawancara	a. Pendidikan Tinggi (SMA): 0 b. Pendidikan Rendah (SD-SMP) : 1	Ordinal

3.	Masa Kerja	Waktu kerja pekerja yang dihitung dari tahun pertama menjadi pekerja di proyek pembangunan apartemen X sampai dengan tahun berjalan penelitian dilakukan	kuesioner	Wawancara	a. ≥ 8 bulan (median) b. ≤ 8 bulan (median)	Ordinal
Variabel Dependen						
1.	Perilaku Selamat	Segala perilaku karyawan/pekerja proyek untuk menghindari maupun mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, seperti pekerja bekerja sesuai dengan	kuesioner	wawancara	a. Ya : 1 Baik : jika skor $\geq 50\%$ dari total skor b. Tidak : 0 Tidak baik: jika skor $\leq 50\%$ dari total skor	Ordinal

		SOP yang ada dan mematuhi peraturan dan ketentuan K3.			Jawaban Ya diberikan kode 1 Jawaban Tidak diberikan kode 0	
Variabel Independen						
Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja						

2.	Persepsi Komitmen Manajemen	Persepsi pekerja mengenai dukungan yang didapatkan dari pihak manajemen untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan program/kegiatan keselamatan kerja di proyek	Kuesioner	wawancara	a. Ya = 1 b. Tidak = 0 Kuesioner dengan jawaban Ya diberikan 1 Tidak diberi angka 0 (Riswanda, 2019)	Ordinal
3.	Persepsi Peraturan dan Prosedur K3	Persepsi pekerja mengenai cara melakukan pekerjaan dari tahap awal hingga akhir yang didahului dengan penilaian resiko terhadap pekerjaan tersebut yang mencakup keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja	Kuesioner	Wawancara	a. Ya = 1 b. Tidak = 0 Kuesioner dengan jawaban Ya diberikan 1 Tidak diberi angka 0	Ordinal

4.	Persepsi Komunikasi Pekerja	Persepsi pekerja mengenai penyampaian informasi yang baik dari pihak manajemen kepada para pekerja maupun sebaliknya dan antar sesama pekerja di tempat kerja	Kuesioner	Wawancara	<p>a. Ya = 1</p> <p>b. Tidak = 0</p> <p>Kuesioner dengan jawaban Ya diberikan 1</p> <p>Tidak diberi angka 0</p> <p>(Riswanda, 2019)</p>	Ordinal
5.	Persepsi Keterlibatan Pekerja dalam K3	Persepsi pekerja mengenai keikutsertaan seluruh pekerja dalam kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja	Kuesioner	Wawancara	<p>a. Ya = 1</p> <p>b. Tidak = 0</p> <p>Kuesioner dengan jawaban Ya diberikan 1</p> <p>Tidak diberi angka 0</p> <p>(Riswanda, 2019)</p>	Ordinal

6.	Persepsi Kompetensi Pekerja	Persepsi pekerja mengenai gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan juga pribadi dari masing-masing individu yang bermanfaat meningkatkan kinerja pekerja dan perilaku selamat pekerja sehingga dapat berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan	Kuesioner	Wawancara	<p>a. Ya = 1</p> <p>b. Tidak = 0</p> <p>Kuesioner dengan jawaban Ya diberikan 1</p> <p>Tidak diberi angka 0</p> <p>(Riswanda, 2019)</p>	Ordinal
7.	Persepsi Lingkungan Kerja	Pemikiran pekerja mengenai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya	Kuesioner	Wawancara	<p>a. Ya = 1</p> <p>b. Tidak = 0</p> <p>Dengan terdapat 13 kuesioner perilaku selamat dengan penilaian:</p> <p>Kuesioner dengan jawaban Ya diberikan 1</p> <p>Tidak diberi angka 0</p>	Ordinal

		(Riswanda, 2019)(Riswanda, 2019)			(Riswanda, 2019)(Riswanda, 2019)(Riswanda, 2019)	
--	--	----------------------------------	--	--	--	--

III.4 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang (*Cross Sectional*) dengan menggunakan data primer dan sekunder. Desain studi *cross sectional* pada penelitian ini membahas penelitian terkait hubungan antara factor pembentuk budaya kerja K3 dengan perilaku aman

III.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di suatu proyek pembangunan apartemen X di daerah Tangerang Selatan pada bulan April-Mei 2022. Pelaksanaan penelitian ini akan dimulai dari mengurus perizinan, mengumpulkan data, mengelola data, dan melakukan penyajian data hasil penelitian.

III.6 Populasi dan Sampel

III.6.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tukang yang berada di proyek pembangunan apartemen X, jumlah pekerja tukang yang terdaftar dalam penelitian ini sebanyak 120 pekerja.

III.6.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik simple random sampling yang berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan oleh penulis. Teknik simple random sampling dimana keseluruhan jumlah populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Dalam penentuan sampel di penelitian ini penulis menggunakan rumus *slovin*. t

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir misalnya 5%.

Sehingga, didapatkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sekitar 92-93 pekerja yang terpilih dalam sampel penelitian.

$$n = \frac{120}{1 + 120(0.05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0.3} = \frac{120}{1.3} = 92.30$$

III.7 Kriteria Inklusi

III.7.1 Kriteria Inklusi

- a. Terdaftar sebagai pekerja tukang di proyek pembangunan apartemen X.
- b. Bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian.

III.7.2 Kriteria Eksklusi

- a. Pekerja proyek pembangunan apartemen X yang sedang mengalami gangguan kesehatan selama penelitian berlangsung

III.8 Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data dengan cara mewawancarai langsung responden yang dituju di proyek pembangunan apartemen X terkait dengan bagaimana persepsi mengenai komponen budaya keselamatan kerja pada pekerja di proyek tersebut diterapkan dan kuesioner mengenai perilaku selamat para pekerja di tempat penelitian tersebut.

b. Data Sekunder

Pada penelitian ini penulis menggunakan data sekunder perusahaan X untuk mencari tahu gambaran jumlah keseluruhan pekerja yang ada di proyek pembangunan apartemen X tersebut yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dan juga gambaran mengenai data kecelakaan kerja di proyek tersebut.

III.9 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Jika diperhatikan dari bagaimana cara dan juga teknik dalam mengumpulkan data yang dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan cara *interview* (wawancara), kuesioner, observasi (pengamatan), dan juga bisa menggabungkan ketiga metode tersebut dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara dengan dibantu menggunakan kuesioner untuk mengetahui komponen pembentuk budaya keselamatan kerja dan juga bagaimana penerapan perilaku selamat para pekerja di proyek pembangunan apartemen X (Pratiwi, 2017).

III.10 Instrumen Penelitian

a) Lembar Kuesioner Instrutumen

Instrutumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner wawancara kepada para pekerja yang terdiri dari lembar kuesioner aspek personal (umur, masa kerja dan tingkat pendidikan) dan aspek organisasi/situasional yang terdiri dari 6 faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi pekerja, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja, dan lingkungan kerja).

III.10.1 Budaya Keselamatan kerja

Variabel budaya keselamatan kerja yang diturunkan menjadi 6 variabel lainnya (Komitmen manajemen, aturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan pekerja) diukur dengan menggunakan kuesioner (terlampir). Kuesioner tersebut terdiri dari 5 variabel turunan dari budaya keselamatan kerja dan menggunakan Teknik skala likert. Setiap jawaban yang menjawab “Ya” diberikan skor 1 dan yang menjawab “Tidak” diberikan skor 0. Pada variabel ini dibagi menjadi dua kategori yaitu ada atau tidak ada. Pernyataan pada kuesioner yang berisi 35 butir pernyataan. Berikut adalah distribusi pernyataan dalam kuesioner budaya keselamatan kerja

Tabel 3 Distribusi Pernyataan Kuesioner

Variabel	Faktor	Indikator
Budaya Keselamatan Kerja	Komitmen Manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perusahaan memberikan prioritas utama terhadap masalah K3 2) Perusahaan akan memberhentikan pekerjaan yang membahayakan 3) Ada usaha peningkatan kinerja K3 pada periode tertentu 4) Ada pengawasan terhadap K3 para pekerja 5) Perusahaan memberikan perlengkapan K3 6) Perusahaan memberikan pelatihan K3
	Aturan dan Prosedur K3	<ol style="list-style-type: none"> 1) Peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan 2) Prosedur K3 mudah diterapkan dengan konsisten 3) Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3 4) Peraturan dan prosedur K3 diperbaiki secara berkala 5) Peraturan dan prosedur K3 mudah dimengerti
	Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerja mendapat informasi mengenai masalah K3 2) Pekerja puas dengan penyampaian informasi pekerjaan 3) Pekerja mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi

		<ul style="list-style-type: none"> 4) Adanya komunikasi yang baik antara pekerja dan pihak manajerial 5) Adanya komunikasi yang baik antara sesama pekerja
	Keterlibatan Pekerja dalam K3	<ul style="list-style-type: none"> 1) Pekerja dilibatkan dalam perencanaan program K3 2) Pekerja melaporkan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang bahaya 3) Pekerja diminta mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3 4) Pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi
	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1) Pekerja mengutamakan K3 2) Pekerja tidak bosan dengan pekerjaannya yang berulang-ulang 3) Pekerja termotivasi karena program K3 4) Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan, pencahayaan) 5) Pekerja tidak saling menyalahkan bila terjadi kecelakaan
	Kompetensi Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> 1) Pekerja mengerti tanggungjawab terhadap K3 2) Pekerja mengerti sepenuhnya resiko dari pekerjaannya 3) Pekerja mampu melakukan pekerjaannya dengan cara yang aman 4) Pekerja tidak melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya 5) Pekerja mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3

Sumber : (Riswanda, 2019)

III.10.2 Perilaku Selamat

Kuesioner berisikan 13 butir pernyataan yang sifatnya positif dan juga negatif yang bertujuan untuk mengukur perilaku selamat para pekerja di proyek pembangunan apartemen X. Dalam kuesioner ini memiliki jawaban kuesioner berbentuk skala likert dengan terdapat dua pilihan jawaban dengan skoring:

- a. Ya = 1
- b. Tidak = 0

III.11 Uji Validitas Dan Uji Reliabilita

Uji Validitas

Dalam sebuah penelitian pasti memiliki alat ukur yang telah ditentukan oleh masing-masing peneliti. Alat ukur penelitian tersebut harus sesuai dengan standar dan dapat diterima kevalidan dari alat ukur penelitian tersebut maka dari itu pada setiap penelitian harus dilakukan uji validitas dan juga reliabilitas alat ukur penelitian. Menurut Sugiyono (2005) validitas adalah suatu indikator yang menjelaskan bahwa alat ukur dalam suatu penelitian benar-benar dapat mengukur target yang dituju. Alat ukur penelitian yang telah dilakukan uji validitas dapat dipastikan valid dan juga reliabel (Sugiono et al., 2020). Uji validitas akan dilakukan pada populasi sampel penelitian di proyek pembangunan apartemen X. Berikut keputusan uji validitas :

- a. Apabila r hitung $>$ dari r tabel, maka H_0 ditolak dan variabel dinyatakan valid
- b. Apabila r hitung $<$ dari r tabel, maka H_0 gagal ditolak atau diterima

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Manajemen

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keputusan
1	0,772	0,361	Valid
2	0,787	0,361	Valid
3	0,776	0,361	Valid
4	0,788	0,361	Valid
5	0,856	0,361	Valid
6	0,484	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel komitmen manajemen pada tabel di atas diperoleh bahwa semua pertanyaan yaitu sebanyak 6 poin pertanyaan dikatakan valid karena nilai R

hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh pertanyaan variabel komitmen manajemen pada penelitian ini.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Peraturan dan Prosedur

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keputusan
1	0,899	0,361	Valid
2	0,791	0,361	Valid
3	0,785	0,361	Valid
4	0,899	0,361	Valid
5	0,497	0,361	Valid
6	0,899	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel peraturan dan prosedur pada tabel di atas diperoleh bahwa semua pertanyaan yaitu sebanyak 6 poin pertanyaan dikatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh pertanyaan variabel peraturan dan prosedur pada penelitian ini.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Komunikasi Pekerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keputusan
1	1,000	0,361	Valid
2	0,631	0,361	Valid
3	0,572	0,361	Valid
4	1,000	0,361	Valid
5	0,698	0,361	Valid
6	0,566	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel komunikasi pekerja pada tabel di atas diperoleh bahwa semua pertanyaan yaitu sebanyak 6 poin pertanyaan dikatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh pertanyaan variabel komunikasi pekerja pada penelitian ini.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Keterlibatan Pekerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keputusan
1	0,828	0,361	Valid
2	0,630	0,361	Valid
3	0,482	0,361	Valid
4	0,630	0,361	Valid
5	0,895	0,361	Valid
6	0,828	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel keterlibatan pekerja a pada tabel di atas diperoleh bahwa semua pertanyaan yaitu sebanyak 6 poin pertanyaan dikatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh pertanyaan variabel keterlibatan pekerja pada penelitian ini.

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kompetensi Pekerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keputusan
1	0,578	0,361	Valid
2	0,556	0,361	Valid
3	0,459	0,361	Valid
4	0,556	0,361	Valid
5	0,556	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel kompetensi pekerja pada tabel di atas diperoleh bahwa semua pertanyaan yaitu sebanyak 5 poin pertanyaan dikatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh pertanyaan variabel kompetensi pekerja pada penelitian ini.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keputusan
1	0,822	0,361	Valid
2	0,698	0,361	Valid
3	0,822	0,361	Valid
4	0,698	0,361	Valid
5	0,853	0,361	Valid
6	0,501	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja pada tabel di atas diperoleh bahwa semua pertanyaan yaitu sebanyak 6 poin pertanyaan dikatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja pada penelitian ini.

III.11.1 Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama walaupun telah dilakukan pengukuran berkali-kali. Tes reliabel yang tinggi apabila suatu alat ukur dapat memberikan hasil data yang sama walaupun telah dilakukan pengujian berkali-kali pada responden yang sama tetapi dalam waktu yang berbeda-beda. Akan tetapi suatu alat ukur yang telah di uji kereabelannya belum dapat dipastikan bahwa alat ukur penelitian tersebut bersifat valid (Sugiono et al., 2020). Maka dari itu uji validitas dan juga uji reliabilitas sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian. Berikut keputusan dari uji reliabilitas yaitu :

- a. Apabila nilai korelasi menunjukkan hasil 0,6 atau lebih, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur penelitian tersebut bersifat reliabel.
- b. Apabila nilai korelasi menunjukkan hasil kurang dari 0,6, maka alat ukur penelitian tersebut bersifat kurang atau tidak reliable.

Tabel 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Perilaku Selamat	14	0,767	Reliabel
Komitmen Manajemen	6	0,787	Reliabel
Peraturan dan Prosedur	6	0,718	Reliabel
Komunikasi Pekerja	6	0,785	Reliabel
Kompetensi Pekerja	5	0,782	Reliabel
Keterlibatan Pekerja	6	0,789	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,692	Reliabel

Pada uji reliabilitas, suatu instrument variabel akan dikatakan reliabel jika hasil R hitung pada *Cronbach Alpha* > 0,6 dengan taraf signfikansi 5%. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa dari 7 instrutumen variabel yang digunakan sebagai penelitian tersebut reliabel atau

konsten. Hal tersebut dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* pada 7 variabel menunjukkan $> 0,6$.

III.12 Manajemen Data

Beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam pengelolaan data yaitu (Rinaldi & Mujianto, 2017):

a. Editing

Pada tahap ini terdapat kegiatan melengkapi daftar kuesioner yang telah berisikan data jawaban responden dan dilakukan pengecekan kembali mengenai kebenaran, kelengkapan, dan juga kejelasan jawaban dari responden.

b. Coding

Pada tahap ini penulis melakukan perubahan data yang mulanya berupa huruf menjadi data yang berbentuk kode/angka. Tahap ini berfungsi untuk mempermudah saat tahap analisis data dan juga mempercepat dalam proses pemasukan data.

Tabel 11 Manajemen Data (*Coding*)

No	Variabel	Hasil ukur
Variabel Dependen		
1.	Perilaku Selamat	a. Ya = 1 b. Tidak = 1
Variabel Independen		
2.	Komitmen manajemen	a. Ya = 1 b. Tidak = 0 Negative Tidak = 1 Ya = 0
3.	Peraturan dan Prosedur K3	a. Ya = 1 b. Tidak = 0
4.	Komunikasi	a. Ya = 1 b. Tidak = 0
5.	Keterlibatan Pekerja	a. Ya = 1 b. Tidak = 0

6.	Kompetensi Pekerja	a. Ya = 1 b. Tidak = 0
7.	Lingkungan Kerja	a. Ya = 1 b. Tidak = 0

c. Processing

Pada tahap ini setelah memastikan bahwa seluruh jawaban responden telah benar dan telah melewati tahap coding maka selanjutnya data tersebut dilakukan proses data untuk dilakukan analisis secara *statistic*. Tahap proses ini dilakukan dengan memasukan jawaban kuesioner responden dengan bantuan perangkat lunak analisis *statistic*.

d. Cleaning

Pada tahap cleaning ini dilakukan pembersihan data dimana peneliti harus melakukan pemeriksaan kembali data yang sudah diinput. Memastikan bahwa jawaban terdapat kesalahan dalam memasukan data ke dalam aplikasi atau tidak.

e. Tabulating

Pada langkah ini dilakukan penyajian data yang berbentuk tabel dengan tujuan agar data yang diberikan dapat dipahami dengan mudah.

III.13 Analisis Data

Analisis data memiliki tujuan yaitu untuk menjelaskan suatu perilaku untuk menunjukkan hubungan antara suatu kejadian pada sekelompok orang. Analisis data harus dimulai dari analisis yang paling sederhana yaitu (Rinaldi & Mujiyanto, 2017):

a. Univariat

Analisis univariat memiliki tujuan untuk mendapatkan uraian mengenai penyebaran dan frekuensi dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian (variabel independen dan variabel dependen). Analisis univariat dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu perilaku selamat para pekerja.

b. Bivariat

Analisis bivariat berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel dependen (perilaku selamat) pada penelitian dengan variabel independen (komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, dan lingkungan kerja). Pada penelitian ini menggunakan Uji *Chi Square*. Hasil penelitian akan menunjukkan hubungan antara variabel independent dan juga variabel dependen apabila P-Value < 0,05 dan apabila P-Value > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan juga variabel dependen penelitian

III.14 Etik Penelitian

Kode etik peneliti menjadi sebuah pegangan bagi para peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian demi mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada manusia. Etika penelitian memiliki hubungan erat dengan norma atau aturan yang berlaku seperti aturan berperilaku, aturan hukum, dll yang berlaku di masyarakat. Walaupun kegiatan penelitian yang dilakukan tidak memiliki risiko yang dapat menimbulkan bahaya dan juga kerugian bagi para responden tetapi dengan adanya etik penelitian ini membuat peneliti dapat mempertimbangkan aspek sosioetika dan dapat menghargai martabat responden. Surat kode etik peneliti yang telah disetujui dengan nomor: 228/V/2022/KEPK. Etika penelitian memiliki beberapa prinsip, yaitu : (Rinaldi & Mujianto, 2017)

a. **Respect For Human Dignity**

Dimana peneliti harus menghormati harkat dan martabat seorang manusia. Dan peneliti juga diharapkan untuk mempertimbangkan hak-hak subyek untuk menggali informasi. Dan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa responden dapat menentukan pilihannya masing-masing/ tidak terpaksa untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian.

b. **Respect For Privacy and Confidentially**

Setiap manusia memiliki hak yang sama dalam keprivasiannya dan kebebasan setiap individu.

c. **Justice**

Semua responden harus diperlakukan dengan baik, sehingga terdapat keseimbangan antara manfaat dan risiko yang dihadapi oleh subjek penelitian

d. **Beneficience**

Dimana peneliti harus mempertimbangkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan. Peneliti juga mengusahakan untu para responden terhindar dari kerugian.