

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, *observasional analitic* bersifat *cross sectional* sebagai metodologi penelitian dalam pemilihan desain penelitian, karena bertujuan untuk menemukan hubungan atau pengaruh antara faktor penyebab (variabel independen) dan faktor akibat (variabel dependen) masing-masing dalam populasi secara bersamaan, penelitian ini dilakukan dalam waktu yang bersamaan dalam mengobservasi semua variabel yang diteliti.

Studi *cross-sectional* merupakan salah satu jenis studi observasional untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kematangan budaya keselamatan kerja dengan kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia. Penelitian *cross-sectional* peneliti melakukan observasi atau pengukuran variabel bebas yaitu tingkat kematangan budaya keselamatan kerja yang terdiri dari komitmen, kepemimpinan, tanggung jawab, kompetensi, keterikatan dan keterlibatan, informasi dan komunikasi, risiko, dan pembelajaran organisasi, serta variabel terikat yaitu kecelakaan kerja pada satu saat tertentu yang artinya bahwa tiap subjek hanyalah diobservasi satu kali saja dan pengukuran variabel subjek dilakukan pada saat pemeriksaan.

#### **3.2 Populasi**

Populasi adalah seluruh subjek (manusia, binatang percobaan, data laboratorium, dan lain-lain) yang akan diteliti dan memenuhi karakteristik yang

ditentukan (Anggreni, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Barata Indonesia tahun 2023 sebanyak 625 orang.

### 3.3 Jumlah Sampel dan Metode Sampling

#### 3.3.1 Jumlah Sampel

Sampel merupakan bagian dari dari populasi, jadi sampel adalah sebagian dari keseluruhan obyek yang akan diteliti atau dievaluasi yang memiliki karakteristik tertentu dari sebuah populasi (Munir *et al.*, 2022). Besaran sampel didapat dengan rumus (Sugiyono, 2020):

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

Keterangan:

n : Besar Sampel

N : Besar Populasi

d : Tingkat signifikansi 5%

$$n = \frac{625}{1 + 625(0,05)^2}$$

$$n = \frac{625}{1 + 1,5625}$$

n = 243,9 dibulatkan menjadi 244

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut di atas, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 244 responden.

#### 3.3.2 Metode Sampling

Teknik sampling penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dimana teknik penentuan sampel secara acak, setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2020).

Cara pengambilan secara acak berdasarkan sampel sebanyak 244 karyawan dilakukan dengan memperhatikan sampel yang representatif untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### **3.4 Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut:

#### **3.4.1 Kriteria Inklusi**

1. Karyawan yang telah bekerja di PT Barata Indonesia  $\geq 1$  tahun.
2. Karyawan yang telah menandatangani lembar persetujuan responden.

#### **3.4.2 Kriteria Eksklusi**

1. Karyawan yang tiba-tiba mengundurkan diri pada saat penelitian berlangsung.
2. Karyawan yang tidak masuk karena ijin sakit atau cuti.

### **3.5 Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Adiputra *et al.*, 2021). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2020). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu tingkat kematangan budaya keselamatan kerja yang terdiri dari komitmen, kepemimpinan, tanggung jawab, kompetensi, keterikatan dan keterlibatan, informasi dan komunikasi, risiko, dan pembelajaran organisasi.

2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.

### 3.6 Definisi Operasional

Penelitian ini dalam operasionalnya menggunakan skala ordinal dan nominal. Menurut Ferdinand (2019), skala ordinal merupakan kategori yang disusun dalam urutan atau peringkat, sedangkan nominal bukan untuk menunjukkan tinggi rendahnya tiap kategori. Selengkapnya definisi operasional penelitian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor dan Kriteria
Komitmen	Dukungan perusahaan terhadap pentingnya K3 (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	Komitmen tentang kebijakan aturan K3, sistem penghargaan dan hukuman, aspek K3	Kuesioner	Ordinal	1. <i>Vulnerable</i> : skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4 5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023)
Kepemimpinan	Atasan atau supervisor sangat peduli kepada aspek K3 (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	Melaksanakan <i>plant-walkdown</i> , inspeksi K3, penegakan aturan K3, orasi K3	Kuesioner	Ordinal	1. <i>Vulnerable</i> : skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4 5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023)
Tanggung Jawab	Rasa kepedulian dan perhatian seluruh karyawan terhadap K3 (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	Peduli dan saling mengingatkan, prosedur kerja, monitoring	Kuesioner	Ordinal	1. <i>Vulnerable</i> : skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor dan Kriteria
Keterikatan dan Keterlibatan	Partisipasi dan umpan balik seluruh karyawan terhadap K3 (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	Partisipasi dalam K3, berbicara dengan bebas dan terbuka terkait K3, program pembinaan K3	Kuesioner	Ordinal	5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023) 1. <i>Vulnerable</i> : skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4 5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023)
Risiko	Potensi kerugian diakibatkan suatu bahaya (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	Menyediakan alat bantu mitigasi bahaya, penanganan secara berkala, sistem informasi terstruktur dan terperinci, penanganan tegas untuk pelanggaran	Kuesioner	Ordinal	1. <i>Vulnerable</i> : skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4 5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023)
Kompetensi	Menggambarkan level kualifikasi, kemampuan dan pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan pekerja (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	Deskripsi pekerjaan, edukasi secara berkala, identifikasi kecelakaan kerja, pelatihan K3	Kuesioner	Ordinal	1. <i>Vulnerable</i> : skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4 5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023)
Informasi dan Komunikasi	Menggambarkan kesadaran, perhatian dan kesediaan dalam mengkomunikasikan informasi K3 (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	K3 merupakan prioritas utama, informasi K3 diperbaharui secara berkala, review berkala, instruksi kerja	Kuesioner	Ordinal	1. <i>Vulnerable</i> : skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4 5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023)
Pembelajaran	Praktik,	Manajemen	Kuesioner	Ordinal	1. <i>Vulnerable</i> :



Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor dan Kriteria
Organisasi	pelaporan, budaya dan belajar dari kesalahan (Hermawan <i>et al.</i> , 2019)	unit bersikap terbuka dan resposif, atasan dan bawahan aktif berdiskusi, aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman, analisa <i>near miss incident</i>			skor 1 2. <i>Reactive</i> : skor 2 3. <i>Compliant</i> : skor 3 4. <i>Proactive</i> : skor 4 5. <i>Resilient</i> : skor 5 (Pei <i>et al.</i> , 2023)
Kecelakaan Kerja	Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja yang menimbulkan luka fisik atau cedera saat melakukan pekerjaan dalam kurun waktu 1 tahun terakhir (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016)	Riwayat kecelakaan yaitu jenis kecelakaan kerja, sifat luka, anggota tubuh yang cedera/luka, dan penyebab kecelakaan	Formulir Riwayat Kecelakaan Kerja	Nominal	1. Pernah: skor 1 2. Tidak Pernah: skor 2 (Barkhordari <i>et al.</i> , 2019; Wahyuni, 2020; Suhartoyo <i>et al.</i> , 2022; Khoshakhlagh <i>et al.</i> , 2023)

### 3.7 Pengumpulan dan Pengolahan Data

#### 3.7.1 Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner tentang tingkat kematangan budaya keselamatan kerja yang terdiri dari komitmen, kepemimpinan, tanggung jawab, kompetensi, keterikatan dan keterlibatan, informasi dan komunikasi, risiko, dan pembelajaran organisasi, dan formulir riwayat kecelakaan kerja tentang kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.

##### 1. Tingkat Kematangan Budaya Keselamatan Kerja

Pertanyaan tentang komitmen terkait K3, kepemimpinan terkait kepedulian kepada K3, tanggung jawab terkait rasa kepedulian dan perhatian

karyawan terhadap K3, keterikatan dan keterlibatan terkait partisipasi dan umpan balik karyawan terhadap K3, risiko terkait potensi kerugian yang diakibatkan suatu bahaya, kompetensi terkait kualifikasi, kemampuan dan pemahaman pekerjaan yang dilakukan pekerja, informasi dan komunikasi terkait kesadaran, perhatian dan kesediaan dalam mengkomunikasikan informasi K3, serta pembelajaran organisasi terkait praktik, pelaporan, budaya dan belajar dari kesalahan mengadopsi dari (Hermawan, 2019) terdiri dari 4 pernyataan yang memiliki 5 respon jawaban dimana masing-masing jawaban menunjukkan kesesuaian pernyataan yang diberikan dengan keadaan yang dirasakan responden, yaitu 1="Vulnerable", 2="Reactive", 3="Compliant", 4="Proactive", dan 5="Resilient". Model tingkat kematangan budaya keselamatan kerja dibagi ke dalam lima tingkatan/level yaitu:

- a. *Vulnerable*, jika skor 1
  - b. *Reactive*, jika skor 2
  - c. *Compliant*, jika skor 3
  - d. *Proactive*, jika skor 4
  - e. *Resilient*, jika skor 5
2. Kecelakaan Kerja

Pertanyaan tentang kecelakaan kerja terkait kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja yang menimbulkan luka fisik atau cedera saat melakukan pekerjaan dalam kurun waktu 1 tahun terakhir mengadopsi dari (Barkhordari, Malmir and Malakoutikhah, 2019); Wahyuni, (2020); (Suhartoyo, Sumampouw and Rampengan, 2022); (Khoshakhlagh *et al.*, 2023) terdiri dari 1 pernyataan yang memiliki 2 respon jawaban dimana masing-

masing jawaban menunjukkan kesesuaian pernyataan yang diberikan dengan keadaan yang dirasakan responden, yaitu 1=“Pernah”, dan 2=“Tidak Pernah”.

Kecelakaan kerja dibagi ke dalam dua kategori yaitu:

- a. Pernah, jika skor 1
- b. Tidak pernah, jika skor 2

### 3.7.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Barata Indonesia dan akan dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2024.

### 3.7.3 Prosedur

Adapun langkah-langkah dalam proses pengumpulan data adalah:

1. Mengurus izin penelitian ke bagian K3 di PT Barata Indonesia, menjelaskan penelitian yang akan dilakukan dan memilih responden sebagaimana sampel yang diinginkan.
2. Memberi pengarahan tentang tujuan penelitian dan pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner dan formulir riwayat kecelakaan kerja kepada karyawan PT Barata Indonesia.
3. Penandatanganan *informed consent* sebagai bukti persetujuan menjadi responden.
4. Memasukkan data responden dengan lengkap sesuai dengan angket yang telah dibuat sebelumnya ke dalam komputer dalam bentuk *master sheet*.
5. Melakukan analisis data dan simpulan penelitian.



### 3.7.4 Cara Analisis Data

#### 1. Pengkajian Data (*Editing*)

Peneliti memeriksa kembali data hasil sebaran kuesioner dan formulir riwayat kecelakaan kerja dari karyawan PT Barata Indonesia terkait data tingkat kematangan budaya keselamatan kerja yang terdiri dari komitmen, kepemimpinan, tanggung jawab, kompetensi, keterikatan dan keterlibatan, informasi dan komunikasi, risiko, dan pembelajaran organisasi dengan formulir riwayat kecelakaan kerja tentang kecelakaan kerja. Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dalam mengedit adalah kelengkapan data/jawaban, keterbatasan tulisan dan kesesuaian data/jawaban. Apabila ada data/jawaban yang belum lengkap bila memungkinkan untuk pengecekan data ulang untuk melengkapi data/jawaban yang dimaksud.

#### 2. Pemberian Kode (*Coding*)

*Coding* merupakan pemberian kode pada data umum seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Pemberian kode data umum responden pada penelitian ini yaitu:

##### a. Usia

- 1) Remaja (15 s/d 24 tahun) dengan kode 1
- 2) Prima/Produktif (25 s/d 54 tahun) dengan kode 2
- 3) Lansia (> 55 tahun) dengan kode 3

##### b. Jenis Kelamin

- 1) Laki-laki dengan kode 1
- 2) Perempuan dengan kode 2

c. Pendidikan

- 1) SD dengan kode 1
- 2) SMP dengan kode 2
- 3) SMA/SMK dengan kode 3
- 4) D3 dengan kode 4
- 5) S1 dengan kode 5
- 6) S2 dan S3 dengan kode 6

d. Lama Bekerja

- 1) Kurang dari 1 tahun dengan kode 1
- 2) Antara 1-5 tahun dengan kode 2
- 3) Antara 6-10 tahun dengan kode 3
- 4) Lebih dari 10 tahun dengan kode 4

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Penilaian komitmen dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian dukungan perusahaan terhadap pentingnya K3 dalam penelitian. Pemberian skor pada data komitmen diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4

- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian kepemimpinan dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian atasan atau supervisor sangat peduli kepada aspek K3 dalam penelitian. Pemberian skor pada data kepemimpinan diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4
- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian tanggung jawab dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian rasa kepedulian dan perhatian seluruh karyawan terhadap K3 dalam penelitian. Pemberian skor pada data tanggung jawab diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4

- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian keterikatan dan keterlibatan dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian partisipasi dan umpan balik seluruh karyawan terhadap K3 dalam penelitian. Pemberian skor pada data keterikatan dan keterlibatan diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokkan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4
- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian risiko dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian potensi kerugian diakibatkan suatu bahaya dalam penelitian. Pemberian skor pada data risiko diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokkan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4
- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian kompetensi dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian kualifikasi, kemampuan dan pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan pekerja dalam penelitian. Pemberian skor pada data kompetensi diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4
- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian informasi dan komunikasi dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian kesadaran, perhatian dan kesediaan dalam mengkomunikasikan informasi K3 dalam penelitian. Pemberian skor pada data informasi dan komunikasi diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4



- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian pembelajaran organisasi dilakukan menggunakan skala ordinal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian praktik, pelaporan, budaya dan belajar dari kesalahan dalam penelitian. Pemberian skor pada data pembelajaran organisasi diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut, skor yang didapat dari masing-masing soal pernyataan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan banyaknya soal pernyataan tersebut, nilai yang didapatkan digunakan sebagai tingkatan pengelompokkan yaitu:

- a. Nilai 1 (*vulnerable*) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (*reactive*) dengan skor 2
- c. Nilai 3 (*compliant*) dengan skor 3
- d. Nilai 4 (*proactive*) dengan skor 4
- e. Nilai 5 (*resilient*) dengan skor 5

Penilaian kecelakaan kerja dilakukan menggunakan skala nominal. Cara ini dengan menetapkan pencapaian kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja yang menimbulkan luka fisik atau cedera saat melakukan pekerjaan dalam kurun waktu 1 tahun terakhir. Pemberian skor pada data kecelakaan kerja yaitu:

- a. Nilai 1 (pernah) dengan skor 1
- b. Nilai 2 (tidak pernah) dengan skor 2

#### 4. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tabulating adalah membuat tabel-tabel data, sesuai dengan tujuan penelitian atau yang diinginkan oleh peneliti (Sugiyono, 2020). Setelah data

di-scoring kemudian data dimasukkan ke dalam suatu format tabulasi yang sudah dirancang kemudian dibuat persentase dari hasil tersebut.

Setelah data hasil penelitian terkumpul, kemudian data akan dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif yaitu suatu prosedur pengolahan data dengan cara ilmiah dalam bentuk tabel dan narasi. Analisis inferensial adalah analisis yang dilakukan menggunakan uji statistik SPSS versi 2.0 pada komputer (*computerized statistic*). Analisa deskriptif dalam bentuk tabel dan narasi untuk mengidentifikasi tingkat kematangan budaya keselamatan kerja yang terdiri dari komitmen, kepemimpinan, tanggung jawab, kompetensi, keterikatan dan keterlibatan, informasi dan komunikasi, risiko, dan pembelajaran organisasi dengan kecelakaan kerja. Analisis inferensial menggunakan uji *Chi-Square* tabel kontingensi 2 x 3 pada tingkat kepercayaan 95% ( $p < 0,05$ ) untuk menganalisis pengaruh komitmen, kepemimpinan, tanggung jawab, kompetensi, keterikatan dan keterlibatan, informasi dan komunikasi, risiko, dan pembelajaran organisasi dengan kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia, serta uji regresi logistik berganda untuk menganalisis faktor paling dominan yang mempengaruhi kecelakaan kerja.

### **3.8 Masalah Etika**

Sebelumnya, penelitian ini sudah mendapatkan Keterangan Kelaikan Etik (*Ethical Approval*) dari Komite Etik Penelitian Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Gresik dengan Nomor: 012/KET/II.3.UMG/KEP/A/2024. Kemudian mengajukan permohonan ijin ke bagian K3 di PT Barata Indonesia untuk mendapatkan persetujuan mengadakan penelitian. Selanjutnya dilakukan

penyebaran kuesioner dan formulir riwayat kecelakaan kerja kepada karyawan PT Barata Indonesia sesuai tujuan penelitian dengan menekankan masalah etika yang meliputi:

1. Lembar persetujuan (*informed consent*)

Peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan serta dampak yang mungkin terjadi selama dan sesudah pengumpulan data. Responden telah menyatakan bersedia diteliti, mereka diminta untuk menandatangani lembar persetujuan (*informed consent*) tersebut.

2. Tanpa nama (*anonimity*)

Menjaga kerahasiaan responden, peneliti tidak mencantumkan namanya dalam lembar pengumpulan data, namun cukup diberi kode pada masing-masing lembar tersebut.

3. Kerahasiaan (*confidentiality*)

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian akan dirahasiakan identitas spesifiknya (nama, gambar/foto, ciri-ciri fisik) dan hanya informasi tertentu saja yang disampaikan.

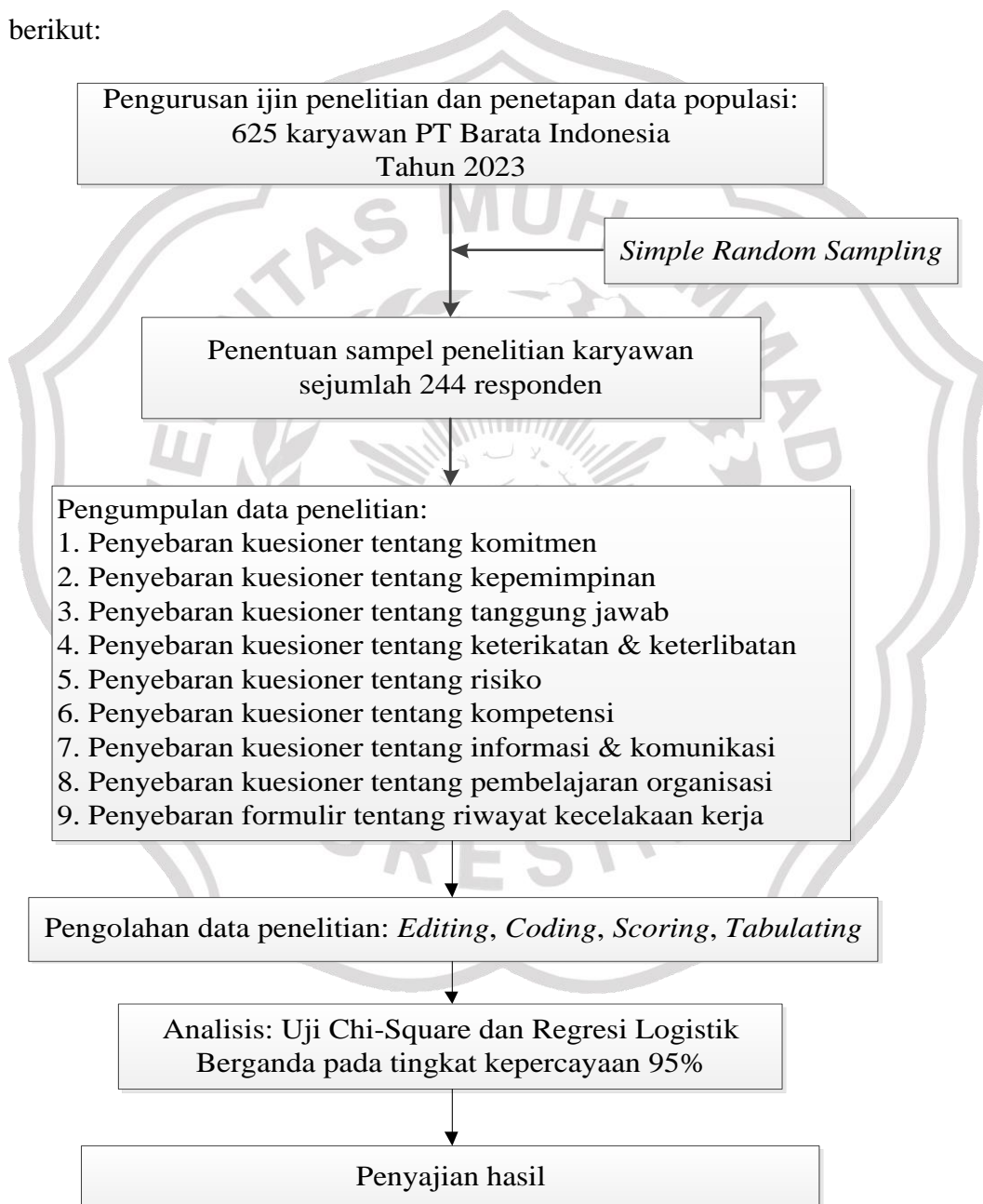
### **3.9 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan formulir riwayat kecelakaan kerja untuk mengukur kecelakaan kerja dalam kurun waktu 1 tahun terakhir. Instrumen ini merupakan alat untuk melihat data karyawan dalam hal insiden kecelakaan kerja saat bekerja di lingkungan kerja, sehingga diperlukan kesungguhan responden dalam mengisi formulir tersebut.

Waktu pengambilan data yang terbatas, dikarenakan karyawan memiliki rutinitas sehingga pengambilan data dilakukan dengan menyesuaikan situasi dan kondisi karyawan. Hal ini berpengaruh pada kualitas pengisian formulir.

### 3.10 Kerangka Operasional

Kerangka operasional penelitian sebagaimana diuraikan pada gambar berikut:



**Gambar 3.1 Bagan Alur Kerangka Kerja Operasional Penelitian**