

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Saka Indonesia Pangkah Limited

4.1.1 Sejarah Berdirinya Saka Indonesia Pangkah Limited

Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL) merupakan Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) SKK Migas yang diberi kepercayaan untuk mengelola Blok Pangkah yang terletak di perairan Ujung Pangkah dengan luas Wilayah Kerja (WK) sekitar 784 km². Sebelumnya Blok Pangkah dikelola oleh Hess (Indonesia-Pangkah) Ltd. dan mengalami perpindahan kepemilikan pada Januari 2014 kepada SIPL. Saat ini SIPL melanjutkan kegiatan eksploitasi minyak dan gas di Blok Pangkah, dan kegiatan proses produksi yang terletak di Kawasan Industri Maspion, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur. Kegiatan eksploitasi minyak dan gas di Blok Pangkah telah berlangsung sejak Mei 2007.

Pada saat pelaksanaan penelitian ini berlangsung kegiatan yang sedang beroperasi adalah produksi di anjungan lepas pantai tapak sumur (*Well Head Platform/ WHP*) berjarak 3 – 5 km di sebelah Timur Laut perairan Ujung Pangkah, serta pengolahan minyak dan gas di OPF (Onshore Processing Facility) yang bertempat di Kawasan Maspion Industrial Estate, Kecamatan Manyar - Kabupaten Gresik. Hasil sumur produksi dari WHP dialirkan ke OPF menggunakan pipa penyalur (export pipeline) sepanjang $\pm$ 40 km. Gas hasil proses disalurkan ke pembangkit Jawa Bali PT (PJB) – UP. Gresik dengan menggunakan pipa penjualan sepanjang 9 km. Kapasitas pipa untuk menyalurkan gas sebesar $\pm$ 115 MMSCFD. Produk minyak mentah (crude oil) di salurkan

melalui kapal tanker untuk keperluan di dalam negeri sedangkan LPG disalurkan melalui pipa penyalur kepada PT. MEM yang berada di Kawasan Industri Maspion, Gresik, Jawa Timur.

Selain kegiatan produksi, saat ini SIPL juga sedang melakukan kegiatan konstruksi berupa penyiapan lahan untuk Lapangan West Pangkah Onshore (WPN). Pada tahun tahun mendatang direncanakan beberapa pengembangan antara lain pembangunan dan pengoperasian anjungan (platform)/kepala sumur, pemboran, pemasangan dan pengoperasian pipa, pembuangan air terproduksi, dan perawatan/pemeliharaan fasilitas yang dibangun dan dioperasikan.

Berikut merupakan data umum perusahaan tempat berlangsungnya penelitian ini dilakukan.

Nama Perusahaan	: Saka Indonesia Pangkah Limited
Jenis Badan Hukum	: KKKS (Kontraktor Kontrak Kerja Sama)
Alamat Pusat Perusahaan	: The Manhattan Square, 26th Floor Jl. TB Simatupang Kav 1S, Jakarta Selatan 12560
Alamat Wilayah Kerja	: Jl. Raya Mayar km 25 Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik
Nomor Telepon	: +6221 2995 1000
Email/Website	: www.sakaenergi.com
Bidang Usaha	: Minyak dan Gas
Status Pemodalan	: Penanaman Modal Dalam Negeri

4.1.2 Visi dan Misi Saka Indonesia Pangkah Limited

- Visi

Visi Saka Indonesia Pangkah Limited adalah sebagai berikut:

Menjadi perusahaan eksplorasi dan produksi minyak dan gas independen terdepan di Indonesia.

- Misi

Misi Saka Indonesia Pangkah Limited adalah sebagai berikut:

1. Membangun portofolio aset minyak dan gas yang terdiversifikasi, baik konvensional maupun non-konvensional
2. Melakukan sinergi dengan PGN dan anak perusahaan PGN lainnya
3. Menjadi operator untuk blok minyak dan gas yang strategis, baik konvensional maupun non konvensional.

4.1.3 Program K3 Saka Indonesia Pangkah Limited

Saka Indonesia Pangkah Limited meraih beberapa penghargaan terkait dengan program-program yang telah dicanangkan dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan lingkungan. Penghargaan-penghargaan tersebut diakui baik secara nasional maupun secara internasional diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sertifikasi ISO14001

Merupakan sertifikasi yang diakui secara internasional diperuntukkan kepada perusahaan yang menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan.

2. Sertifikasi ISO45001

Merupakan sertifikasi yang diakui secara internasional diperuntukkan kepada perusahaan yang menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

3. Penghargaan PROPER Hijau

PROPER (*Public Disclosure Program for Environmental Compliance*) merupakan salah satu program dari Kementerian Lingkungan Hidup untuk meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Saka Indonesia Pangkah Limited mendapatkan predikat hijau yang berarti aktifitas usaha perusahaan ini telah memenuhi semua peraturan perundang-undangan dengan prinsip *good governance*.

4.1.4 Karakteristik Karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited

Karakteristik karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 disajikan dalam hasil analisis univariat yang meliputi umur, masa kerja dan tingkat pendidikan.

1. Umur

Umur karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited terbagi menjadi tiga, yaitu kelompok umur remaja (15 sampai dengan 24 tahun), kelompok umur prima/produktif (25 sampai dengan 54 tahun), dan kelompok umur lansia (≥ 55 tahun). Berikut ini disajikan distribusi umur karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Menurut Umur Karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Umur Karyawan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Remaja (15 s/d 24 tahun)	5	3,3
2.	Prima/Produktif (25 s/d 54 tahun)	142	94,7
3.	Lansia (≥ 55 tahun)	3	2,0
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 150 karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 hampir seluruhnya merupakan kelompok umur prima/produktif (25 sampai dengan 54 tahun), yaitu 94,7%.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited terbagi menjadi tiga, yaitu pendidikan dasar (SD/MI dan SMP/MTs), pendidikan menengah (SMA/SMK), dan pendidikan tinggi (D3, S1, S2 dan S3). Berikut ini disajikan distribusi tingkat pendidikan karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Menurut Tingkat Pendidikan Karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Tingkat Pendidikan Karyawan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Pendidikan Dasar	12	8,0
2.	Pendidikan Menengah	95	63,3
3.	Pendidikan Tinggi	43	28,7
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa dari 150 karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 sebagian besar pendidikan menengah (SMA/SMK), yaitu 63,3%.

4.2 Data Khusus

4.2.1 Masa Kerja

Masa kerja karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited terbagi menjadi tiga, yaitu < 1 tahun, 1-5 tahun, dan ≥ 6 tahun. Berikut ini disajikan distribusi masa kerja karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Menurut Masa Kerja Karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Masa Kerja Karyawan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	9	6,0
2.	1-5 tahun	24	16,0
3.	≥ 6 tahun	117	78,0
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa dari 150 karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 hampir seluruhnya memiliki masa kerja ≥ 6 tahun, yaitu 63,3%.

4.2.2 Gambaran Pengetahuan Karyawan Tentang Tanggung Jawab Dalam K3

Pengetahuan tentang tanggung jawab dalam K3 merupakan informasi yang diketahui siswa mengenai tanggung jawab dalam K3, dimana pengetahuan ini diwakili oleh tiga indikator yang kemudian terbagi menjadi tiga kategori, yaitu kurang: skor $<56\%$, cukup: skor $56-75\%$, dan baik: skor $76-100\%$. Berikut ini disajikan gambaran data pengetahuan karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Pengetahuan Karyawan Tentang Tanggung Jawab Dalam K3 di Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Pengetahuan Karyawan Tentang Tanggung Jawab Dalam K3	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Kurang	12	8,0
2.	Cukup	40	26,7
3.	Baik	98	65,3
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh pengetahuan karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 sebagian besar baik, yaitu 65,3%.

4.2.3 Gambaran Sikap Karyawan Tentang Tanggung Jawab Dalam K3

Sikap karyawan tentang tanggung jawab dalam K3 merupakan respon karyawan terhadap perilaku tanggung jawab dalam K3, dimana sikap ini diwakili oleh tiga indikator yang kemudian terbagi menjadi dua kategori, yaitu Negatif: skor $<$ mean, dan Positif: skor $\geq$ mean. Berikut ini disajikan gambaran data sikap karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Sikap Karyawan Tentang Tanggung Jawab Dalam K3 di Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Sikap Karyawan Tentang Tanggung Jawab Dalam K3	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Negatif	53	35,3
2.	Positif	97	64,7
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh sikap karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 sebagian besar memiliki respon positif, yaitu 64,7%.

4.2.4 Gambaran Dukungan Rekan Kerja dalam Tanggung Jawab K3

Dukungan rekan kerja dalam tanggung jawab K3 merupakan kepedulian yang berasal dari teman sepekerjaan, dimana dukungan ini diwakili oleh tiga indikator yang kemudian terbagi menjadi dua kategori, yaitu rendah: skor $<$ mean, dan tinggi: skor $\geq$ mean. Berikut ini disajikan gambaran data dukungan rekan kerja Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Dukungan Rekan Kerja Dalam Tanggung Jawab K3 di Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Dukungan Rekan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Rendah	65	43,3
2.	Tinggi	85	56,7
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh dukungan rekan kerja di Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 sebagian besar tinggi, yaitu 56,7%.

4.2.5 Gambaran Prosedur Kerja Tentang Tanggung Jawab Dalam K3

Prosedur kerja merupakan pedoman K3 bagi karyawan dalam aktivitas bekerja, dimana prosedur kerja ini diwakili oleh tiga indikator yang kemudian terbagi menjadi dua kategori, yaitu tidak memadai: skor 0-5, dan memadai: skor 6-10. Berikut ini disajikan gambaran data prosedur kerja Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Prosedur Kerja Dalam Tanggung Jawab K3 di Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Prosedur Kerja Dalam Tanggung Jawab K3	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Tidak Memadai	39	26,0
2.	Memadai	111	74,0
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh prosedur kerja Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terkait tanggung jawab dalam K3 sebagian besar memadai, yaitu 74,0%.

4.2.6 Gambaran Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Dalam K3

Tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 merupakan kondisi karyawan mengerti/sadar terhadap tindakan dalam melakukan kewajiban pekerjaan dengan K3, dimana tingkat kesadaran karyawan ini diwakili oleh tiga indikator yang kemudian terbagi menjadi dua kategori, yaitu rendah: hasil nilai $< \text{mean}$, dan tinggi: hasil nilai $\geq \text{mean}$. Berikut ini disajikan gambaran data tingkat kesadaran karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 terhadap tanggung jawab dalam K3 dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Dalam K3 di Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023

No.	Tingkat Kesadaran Karyawan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Rendah	62	41,3
2.	Tinggi	88	58,7
Jumlah		150	100

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023 sebagian besar tinggi, yaitu 58,7%.

4.3 Pengaruh Umur dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh umur dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023), dimana jika nilai P Value $< 0,05$ maka ada pengaruh yang

bermakna antara variabel independen dengan dependen. Sebaliknya, jika nilai P Value $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel yang dihubungkan.

Tabel 4.9 Tabulasi Silang Umur dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Umur Karyawan	Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3				Total		P Value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	0,606
Remaja	2	3,2	3	3,4	5	3,3	
Prima/Produktif	58	93,5	84	95,5	142	94,7	
Lansia	2	3,2	1	1,1	3	2,0	
Total	62	100	88	100	150	100	

$N=150$; $Wald=0,265$; $\alpha=0,05$ (5%)

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa umur karyawan dalam kelompok umur remaja (15-24 tahun) paling banyak tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 yang tinggi yaitu 3,4% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 3,2%. Kelompok umur prima/produktif (25-54 tahun) paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang tinggi yaitu 95,5% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 93,5%. Kelompok umur lansia (≥ 55 tahun) paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang rendah yaitu 3,2% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 1,1%.

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.9 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan nilai $p=0,606 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak. Berarti tidak ada pengaruh umur dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

4.4 Pengaruh Masa Kerja dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023), dimana jika nilai $P\text{ Value} < 0,05$ maka ada pengaruh yang bermakna antara variabel independen dengan dependen. Sebaliknya, jika nilai $P\text{ Value} > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel yang dihubungkan.

Tabel 4.10 Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Masa Kerja Karyawan	Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3				Total		P Value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	
< 1 tahun	5	8,1	4	4,5	9	6,0	0,040
1-5 tahun	12	19,4	12	13,6	24	16,0	
≥ 6 tahun	45	72,6	72	81,8	117	78,0	
Total	62	100	88	100	150	100	

$N=150$; $Wald=4,219$; $\alpha=0,05$ (5%)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan < 1 tahun paling banyak tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 yang rendah yaitu 8,1% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 4,5%. Masa kerja 1-5 tahun paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang rendah yaitu 19,4% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 13,6%. Masa kerja ≥ 6 tahun paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang tinggi yaitu 81,8% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 72,6%.

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.10 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan nilai $p=0,040 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Berarti ada pengaruh masa kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

4.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023), dimana jika nilai P Value $< 0,05$ maka ada pengaruh yang bermakna antara variabel independen dengan dependen. Sebaliknya, jika nilai P Value $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel yang dihubungkan.

Tabel 4.11 Tabulasi Silang Tingkat Pendidikan dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Tingkat Pendidikan Karyawan	Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3				Total		P Value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	
Pendidikan Dasar	11	17,7	1	1,1	12	8,0	0,003
Pendidikan Menengah	24	38,7	71	80,7	95	63,3	
Pendidikan Tinggi	27	43,5	16	18,2	43	28,7	
Total	62	100	88	100	150	100	

$N=150$; $Wald=8,685$; $\alpha=0,05$ (5%)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pendidikan dasar (SD/MI & SMP/MTs) paling banyak tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 yang rendah yaitu 17,7% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi

yaitu 1,1%. Tingkat pendidikan menengah (SMA/SMK) paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang tinggi yaitu 80,7% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 38,7%. Pendidikan tinggi (D3, S1, S2 & S3) paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang rendah yaitu 43,5% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 18,2%.

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.11 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan nilai $p=0,003 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Berarti ada pengaruh tingkat pendidikan dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

4.6 Pengaruh Pengetahuan dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023), dimana jika nilai $P Value < 0,05$ maka ada pengaruh yang bermakna antara variabel independen dengan dependen. Sebaliknya, jika nilai $P Value > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel yang dihubungkan.

Tabel 4.12 Tabulasi Silang Pengetahuan dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Pengetahuan Karyawan	Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3				Total		P Value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	0,025
Kurang	12	19,4	0	0,0	12	8,0	
Cukup	26	41,9	14	15,9	40	26,7	
Baik	24	38,7	74	84,1	98	65,3	
Total	62	100	88	100	150	100	

$N=150$; $Wald=4,995$; $\alpha=0,05$ (5%)

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pengetahuan kurang paling banyak tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 yang rendah yaitu 19,4% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 0,0%. Pengetahuan cukup paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang rendah yaitu 41,9% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 15,9%. Pengetahuan baik paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang tinggi yaitu 84,1% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 38,7%.

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.12 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan nilai $p=0,025 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Berarti ada pengaruh pengetahuan dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

4.7 Pengaruh Sikap dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah

Limited Tahun 2023), dimana jika nilai $P\text{ Value} < 0,05$ maka ada pengaruh yang bermakna antara variabel independen dengan dependen. Sebaliknya, jika nilai $P\text{ Value} > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel yang dihubungkan.

Tabel 4.13 Tabulasi Silang Sikap dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Sikap Karyawan	Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3				Total		P Value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	0,002
Negatif	39	62,9	14	15,9	53	35,3	
Positif	23	37,1	74	84,1	97	64,7	
Total	62	100	88	100	150	100	

$N=150$; $Wald=9,415$; $\alpha=0,05$ (5%)

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa sikap negatif paling banyak tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 yang rendah yaitu 62,9% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 15,9%. Sikap positif paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang tinggi yaitu 84,1% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 37,1%.

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.13 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan nilai $p=0,002 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Berarti ada pengaruh sikap dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

4.8 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023), dimana jika nilai *P Value* < 0,05 maka ada pengaruh yang bermakna antara variabel independen dengan dependen. Sebaliknya, jika nilai *P Value* > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel yang dihubungkan.

Tabel 4.14 Tabulasi Silang Dukungan Rekan Kerja dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Dukungan Rekan Kerja	Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3				Total		P Value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	
Rendah	47	75,8	18	20,5	65	43,3	0,349
Tinggi	15	24,2	70	79,5	85	56,7	
Total	62	100	88	100	150	100	

N=150; *Wald*=0,875; α =0,05 (5%)

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja rendah paling banyak tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 yang rendah yaitu 75,8% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 20,5%. Dukungan rekan kerja tinggi paling banyak tingkat kesadaran karyawan yang tinggi yaitu 79,5% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 24,2%.

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.14 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan nilai $p=0,349 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak. Berarti

tidak ada pengaruh dukungan rekan kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

4.9 Pengaruh Prosedur Kerja dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh prosedur kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023), dimana jika nilai $P\text{ Value} < 0,05$ maka ada pengaruh yang bermakna antara variabel independen dengan dependen. Sebaliknya, jika nilai $P\text{ Value} > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel yang dihubungkan.

Tabel 4.15 Tabulasi Silang Prosedur Kerja dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Prosedur Kerja	Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3				Total		<i>P Value</i>
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	
Tidak Memadai	38	61,3	1	1,1	39	26,0	0,000
Memadai	24	38,7	87	98,9	111	74,0	
Total	62	100	88	100	150	100	

$N=150$; $Wald=15,445$; $\alpha=0,05$ (5%)

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa prosedur kerja yang tidak memadai paling banyak tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 yang rendah yaitu 61,3% dibandingkan dengan tingkat kesadaran tinggi yaitu 1,1%. Prosedur kerja yang memadai paling banyak tingkat kesadaran

karyawan yang tinggi yaitu 98,9% dibandingkan dengan tingkat kesadaran rendah yaitu 38,7%.

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.15 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan nilai $p=0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Berarti ada pengaruh prosedur kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

4.10 Faktor Dominan yang Berpengaruh dengan Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023), dimana jika salah satu variabel independennya memiliki nilai *wald* atau nilai *beta* paling tinggi maka pengaruh variabel independen dengan dependen adalah kuat atau dominan. Sebaliknya, jika nilai *wald* atau nilai *beta* paling kecil maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang lemah terhadap dependennya.

Tabel 4.16 Faktor Paling Dominan Mempengaruhi Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023)

Variabel Independen	Nilai Beta	Nilai Wald	P Value
Umur	0,677	0,265	0,606
Masa Kerja	1,154	4,219	0,040
Tingkat Pendidikan	-1,675	8,685	0,003
Pengetahuan	1,272	4,995	0,025
Sikap	1,904	9,415	0,002
Dukungan Rekan Kerja	0,605	0,875	0,349
Prosedur Kerja	4,654	15,445	0,000

Dependen variabel: Tingkat Kesadaran Karyawan Terhadap Tanggung Jawab dalam K3

Hasil pengujian inferensial pada Tabel 4.16 dengan menggunakan analisis Regresi Logistik menunjukkan variabel prosedur kerja memiliki nilai wald (15,445) dan nilai beta (4,654) paling tinggi dibanding variabel lainnya. Berarti prosedur kerja merupakan faktor paling dominan mempengaruhi tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

