

**PENGARUH KARAKTERISTIK TENAGA KERJA
DENGAN *UNSAFE ACTION* PADA KARYAWAN
KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KARAKTERISTIK TENAGA KERJA DENGAN
UNSAFE ACTION PADA KARYAWAN KEMENTERIAN
AGAMA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

Disusun dan Diajukan Oleh :

PUTRI RATNA SARI

NIM : 105721117417

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

MAKASSAR

2021

03/01/2022

1 sup
Sub Alumnis

R10003/MAW/2209
SAR
P¹

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Tetaplah berproses meskipun temanmu sudah berada
pada garis finish**

PERSEMBAHAN

**Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya Serta
Karunianya Sehingga Skripsi ini telah terselesaikan dengan
baik.**

Alhamdulillah Rabbil Alamin

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku,
saudara dan sahabatku yang telah menjadi motivasi dan
inspirasi tiada henti yang memberikan dukungan dan
doa'nya.**

**Pesan : jangan saling melupakan walau sudah berbeda
jalan kehidupan**

Kesan : Mempunyai teman dan sahabat



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Pada Karyawan Kementerian Agama Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Putri Ratna Sari
No. Stambuk/ NIM : 105721117417
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi Strata satu (S1) pada tanggal 11 Desember 2021 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Jumadil Awal 1443 H
13 Desember 2021 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM: 1085576

Hj. Nurinaya ST., M.M
NIDN : 0909098701

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.SI
NBM : 651 507

Ketua program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM : 1085576



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : PUTRI RATNA SARI, Nim : 105721117417 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2021, Tanggal 7 Jumadil Awal 1443 H/ 11 Desember 2021. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 9 Jumadil Awal 1443 H
13 Desember 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni S.E., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, S.E., MA
2. Muh. Nur R, S.E., M.M
3. Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M

Disahkan Oleh,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Putri Ratna Sari
Stambuk : 105721117417
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Pada Karyawan Kementerian Agama Kota Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Makassar, 9 Jumadil Awal 1443 H
13 Desember 2021 M



Pernyataan,

**Putri Ratna Sari
NIM : 105721117417**

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507**

Ketua Program Studi

**Muh. Nur R., S.E., M.M
NBM : 1085576**

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Pada Karyawan Kementerian Agama Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis bapak Ambo Upe dan Ibu Ngatiem yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doat tulus. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R. S.E.,M.M, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Rusyidi,SE.,M.Si selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga penulis mampu menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Muh. Nur R. S.E.,M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu Hj. Nurinaya ST.,M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Untuk Bapak/Ibu yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar terima kasih telah membantu penulis dalam penelitian ini.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit

bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih untuk saudara saya, serta seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam pendidikan sampai selesaikan penulisan skripsi.
12. Terima kasih untuk sahabat saya Ahmad Asyraf, Dewi Yanti Yasin, Nurul Inna, Yulianti S. Muh. Saharulla, Citra Dewi, dan Khaerul yang selalu memberikan hal yang baru untuk saya serta selalu memberi masukan, motivasi, semangat dan pertolongan dalam aktivitas penulisan skripsi.
13. Terima kasih untuk semua teman yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Nashrun min Allahu wa Fathun Kariem, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat,
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Makassar, 9 Jumadil Awal 1443 H
13 Desember 2021 M

Penulis,



Putri Ratna Sari

ABSTRAK

PUTRI RATNA SARI, 2021. Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Pada Karyawan Kementerian Agama Kota Makassar, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muh. Nur Rasyid dan Pembimbing II Nurinaya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik tenaga kerja terhadap *unsafe action* pada karyawan kementerian agama kota makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh dari data kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Sampel ini diambil dari kantor Kementerian Agama Kota Makassar, jumlah responden yang digunakan sebanyak 59 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner dan dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan Teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh model persamaan regresi linear sederhana $Y = 6,145 + 0,849x$ dan dari hasil analisis uji t, nilai signifikan 0,000 dan $0,000 < 0,05$ yang berarti karakteristik tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *unsafe action* di kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Kata kunci: Karakteristik tenaga kerja, *unsafe action*

ABSTRACT

PUTRI RATNA SARI, 2021. *The Effect of Labor Characteristics With Unsafe Actions on Employees of the Ministry of Religion of Makassar City, Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muh. Nur Rasyid and Advisor II Hj. Nurinaya*

The purpose of this study was to determine the effect of labor characteristics on unsafe action on employees of the Ministry of Religion of the city of Makassar. The type of research used in this research is quantitative research obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. The sampling technique used the slovin formula. This sample was taken from the office of the Ministry of Religion of Makassar City, the number of respondents used was 59 respondents. Data collection techniques were carried out by observing and distributing questionnaires. The analysis technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the respondent's interpretation data is then regulated by using data analysis techniques in this case SPSS.

Based on the results of data analysis that has been carried out, a simple linear regression equation model is obtained $Y = 6.145 + 0.849x$ and from the results of the t-test analysis, the significant values are 0.000 and $0.000 < 0.05$, which means that the characteristics of the workforce have a positive and significant effect on unsafe action in Makassar City Ministry of Religion.

Keywords: Labor characteristics, unsafe action

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Karakteristik Tenaga Kerja	8
3. <i>Unsafe Action</i>	11
B. Tinjauan Empiris	14
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian.....	19
B. Lokasi dan waktu Penelitian.....	19
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	19
1. Definisi Operasional Variabel	19
2. Pengukuran Variabel	20

D. Populasi dan Sampel.....	21
1. Populasi.....	21
2. Sampel	21
E. Teknik Pengumpulan Data	22
1. Kuesioner	22
2. Dokumentasi	23
F. Teknik Analisa Data.....	23
1. Uji Validitas	24
2. Uji Reliabilitas	24
3. Uji Regresi Linear Sederhana	24
4. Uji Hipotesis.....	25
5. Uji Koefisien Determinasi	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	26
B. Deskripsi Responden	38
C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	41
D. Uji Instrumen Penelitian.....	47
E. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Variabel.....	21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Usia	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.4	Jawaban Responden Terkait Variabel X Karakteristik Tenaga Kerja.....	42
Tabel 4.5	Jawaban Responden Terkait Variabel Y <i>Unsafe Action</i>	45
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	17
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	29



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dari awal kehidupannya sejak beranjak dewasa memiliki keinginan untuk selalu bekerja dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Namun, sebagian manusia bekerja memiliki tujuan yang berbeda dan sebab yang berbeda pula. Seiring dengan kebutuhan sehari-hari manusia semakin banyak dan berbeda, hal ini pula yang membuat aktivitas perpindahan barang semakin tinggi. Karakteristik pekerja memiliki suatu peranan dalam landasan seseorang mengambil keputusan dan perilaku salah satunya yaitu melakukan tindakan yang tidak aman dalam melakukan pekerjaan.

Masalah yang seringkali terjadi dalam dunia kerja berkaitan dan melekat yaitu timbulnya kecelakaan kerja. terjadinya kecelakaan kerja tersebut dapat menimbulkan berbagai kerugian baik yang berdampak pada perusahaan maupun pekerja. Kerugian yang diakibatkan bisa berupa kerugian materil dan bisa menyebabkan korban jiwa. Kerugian langsung yang akan ditanggung perusahaan adalah perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan biaya perbaikan kerusakan alat produksi atau mesin sedangkan kerugian tidak langsung seperti kerugian waktu jam kerja dan kerugian produk (Ramadhany dan Pristya, 2019).

Perlindungan tenaga kerja meliputi berbagai aspek salah satunya perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja. Perlindungan

keselamatan merupakan sederet upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjaga ataupun melindungi tenaga kerja secara aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari serta dapat mencegah timbulnya kecelakaan kerja, kecelakaan yang sering terjadi karena aspek perilaku tidak aman (*unsafe action*).

Pengkajian mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan memberi dampak mengenai lingkungan serta kondisi kerja, dimana kedua aspek ini mampu mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Dalam Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dikatakan jika setiap tenaga kerja memiliki hak mendapatkan perlindungan atau keselamatan dalam melakukan pekerjaan ditempat kerja yang terjamin keselamatannya, sehingga kewajiban dalam menerapkan K3 dalam setiap instansi baik formal maupun informal hukumnya wajib (Pratama dalam Askhary, 2014).

Tenaga kerja yang tergolong penduduk dalam usia kerja produktif. Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 dilampirkan jika tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu bekerja untuk menghidupi dirinya menghasilkan barang ataupun jasa yang dapat berguna untuk kelangsungan hidupnya. Didalam suatu negara tenaga kerja dibagi atas dua kelompok secara gars besar yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja

Jika seorang penduduk telah tergolong memasuki usia kerja maka sudah bisa dikategorikan tenaga kerja. Usia kerja yang berlaku di Indonesia memiliki batas usia dari yang berumur 15 tahun sampai 64

tahun. Menurut pembahasan ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada berbagai pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan diatas 17 tahun dan ada pula yang menyebutkan diatas 20 tahun, terlebih ada yang menyebutkan diatas 7 tahun karena anak-anak yang tidak sekolah dikategorikan anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja (Setiawan, 2021).

Perlindungan tenaga kerja mencakup diantaranya aspek perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja. Perlindungan keselamatan merupakan salah satu cara yang ditempuh pihak perusahaan untuk menjaga tenaga kerja agar tetap aman dalam melakukan aktifitas pekerjaan setiap harinya serta dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kecelakaan yang dimaksud yaitu perilaku tidak aman (*unsafe action*).

Sebagian besar kecelakaan kerja seringkali terjadi karena perilaku tidak aman (*unsafe action*). Perilaku tidak aman yaitu kegagalan (*human error*) dalam pelaksanaan persyaratan dan prosedur kerja tertentu, yang mengarah pada terjadinya kecelakaan kerja. Jumlah secara umum kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan *unsafe action* sebesar 80-85 %. Hal ini biasanya dipengaruhi karena kurangnya kesadaran dan kewaspadaan dalam menggunakan alat yang kurang memadai dan kurang memenuhi standar.

Dalam mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan terbebas dari kecelakaan kerja perlu peran penting dari pihak perusahaan agar tercipta kenyamanan bersama. Oleh sebab itu, kementerian agama

telah menyiapkan segala jenis fasilitas kerja tergolong ergonomis agar dapat menghindarkan pekerja dari cedera saat melakukan pekerjaan. Selain itu untuk mencapai tujuan melindungi pekerja dan juga menjaga pelayanan pada masyarakat maka muncul berbagai kebijakan terkait dengan keadaan yang bisa mengancam keselamatan karyawan.

Kunci kesehatan karyawan merupakan awal kesuksesan suatu perusahaan untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerjanya pada Kementerian Agama. Setiap organisasi memiliki tanggung jawab dalam menjaga kesehatan keselamatan karyawannya dengan cara memberikan fasilitas kegiatan yang dapat membangkitkan kewaspadaan dan memotivasi dalam menjaga kesehatan masing-masing demi keselamatan bersama.

Setiap organisasi mempunyai jam kerja yang sangat padat untuk melakukan proses pelayanan masyarakat. Dalam melakukan pekerjaan sering ditemukan karyawan yang melakukan perilaku *unsafe action* yang memiliki risiko kecelakaan kerja. Data ILO (*Internasional Labour Organization*) didapatkan hasil bahwa 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja ditempat dan penyebab diantaranya yaitu *unsafe action*.

Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia saat ini relatife masih tinggi. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2019 tercatat 114.235 kasus kecelakaan kerja sedangkan pada tahun 2020 periode januari hingga oktober BPJS mencatat 177.161 kasus kecelakaan kerja, 53 kasus penyakit akibat kerja, dimana 11 diantaranya adalah kasus

covid 19. Angka itu dihimpun pihak BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan klaim yang di ajukan atau kecelakaan kerja yang dialami para pekerja (ade, 2021).

Seiringan dengan meningkatnya target kinerja yang lebih baik, PNS/ASN dituntut untuk lebih bekerja keras dan profesional, hal ini akan berdampak pada meningkatnya kecelakaan baik pada saat bekerja maupun dalam jangka yang berkepanjangan. Untuk menjaga kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja, maka PNS diberi hak dan sebuah perlindungan dan jaminan sosial seperti tabungan hari tua (THT), pensiunan, jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kesehatan nasional (JKN).

Selain itu, perilaku tidak aman (*unsafe action*) akan membahayakan pekerja dan merugikan perusahaan. Kondisi yang tidak aman dan faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi faktor penyebab kecelakaan seperti hal berikut kelengkapan tidak terawat semestinya, peralatan yang buruk, prosedur tidak aman diarea mesin atau peralatan kerja, pengoperasian yang buruk, penerangan kurang tepat dan kerja lembur yang bisa membahayakan kesehatan fisik karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Pada Karyawan Kementerian Agama Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini adalah apakah karakteristik

tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *unsafe action* pada karyawan Kementerian Agama Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik tenaga kerja terhadap *unsafe action* pada karyawan kementerian agama kota makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Bagi penulis dapat menambah wawasan pengetahuan berupa ilmu pengetahuan dan bidang keilmuan, serta memperoleh informasi yang berharga tentang sumber daya manusia khususnya pekerja yang menerapkan perilaku tidak aman dengan karyawannya.

2. Praktis

Bagi perusahaan merupakan sarana untuk memahami sejauh mana perilaku pekerja dalam upaya pencegahan dan pengendalian kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe action*). Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dan evaluasi dalam pengambilan keputusan dan pengambilan kebijakan Kementerian Agama Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu pengetahuan yang mendalami prosedur menjadikan manusia adalah pekerja yang dapat bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pionir dari organisasi atau perusahaan. Jika SDM tidak dikelola dengan baik dan tidak dapat bekerja dengan rekan kerja maka itu mungkin sebuah organisasi tidak bisa berjalan secara maksimal sesuai yang diharapkan, akan tetapi yang harus dipahami dan mengerti bahwasanya manusia bukanlah mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai sumber keuntungan bisnis yang diperoleh perusahaan, oleh sebab itu didalam perumusan manajemen sumber daya manusia harus bekerjasama dengan berbagai ilmu, seperti sosiologi, psikologi, dan nilai-nilai agama.

Manajemen sumber daya manusia tidak lebih dari perancangan dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, yang melibatkan peraturan dan regulasi karyawan, pengembangan kapasitas karyawan, pengembangan karir karyawan, penilaian kinerja karyawan, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik. Hubungannya, maka

pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup semua unsur yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Karakteristik Tenaga Kerja

a. Definisi tenaga kerja

Tenaga kerja adalah salah satu faktor penggerak yang sangat dibutuhkan selain sumber alam, modal dan teknologi. jika diteliti secara umum definisi tenaga kerja adalah melibatkan sumber daya manusia memiliki kemampuan bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan memiliki efesiensi yang berguna untuk kebutuhan didalam masyarakat. Secara tidak langsung kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan demikian, orang yang mampu bekerja termasuk dalam kategori usia kerja (Moh. Hatta Alwi, 2012).

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang memenuhi syarat memproduksi barang dan jasa bila diminta oleh pihak penerima tenaga kerja dan apabila mereka mau untuk mengambil kesempatan tersebut (Mulyadi 2003). Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu menggunakan tenaganya untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi maupun lingkungan masyarakat.

Sedangkan pendapat dari David Ricardo dalam hal pertumbuhan ekonomi yang paling dikenal adalah tentang *the law of diminishing return*. Menurutnya untuk meningkatkan daya produksi

tenaga kerja yang maksimal harus mengandalkan pada kemajuan teknologi dan peningkatan modal yang cukup besar. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi dapat sesuai dengan target. Dirinya beranggapan jika pertumbuhan penduduk yang terlalu besar dapat mengakibatkan terlalu banyak tenaga kerja. Jika tenaga kerja membludak maka upah yang mereka hasilkan akan menurun, maka hal ini hanya akan mempersulit memenuhi kebutuhan minimum dari kebutuhan yang semestinya (*subsistence level*).

Berdasarkan the *Labour force Concept* yang dikeluarkan oleh the *International Labor Organization* (ILO), BPS (badan pusat statistik) membagi penduduk menjadi dua kelompok menurut usia kerja atau penduduk aktif, yaitu menurut kegiatan mereka saat ini. Golongan ini meliputi tenaga kerja dan non tenaga kerja. Angkatan kerja adalah angkatan kerja atau penduduk yang bekerja atau melakukan kegiatan tetapi masih dalam usia kerja sementara tidak bekerja, yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak memiliki aktivitas pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan tergolong orang-orang yang kesehariannya menempuh pendidikan atau menerima pemasukan dana tetapi tidak termasuk dalam imbalan atas jasa kerjanya.

Pengelompokan tenaga kerja adalah klasifikasi atas ketenagakerjaan yang tersusun berdasarkan tolak ukur yang sudah ditentukan. Sebagai berikut :

1. Berdasarkan penduduknya
 - a. Angkatan kerja adalah jumlah orang yang dianggap mampu bekerja dan mampu melakukannya pada saat dibutuhkan. Menurut undang-undang, mereka yang dapat diklasifikasikan sebagai pekerja adalah mereka yang berusia antara 15 dan 64 tahun.
 - b. Bukan tenaga kerja yaitu mereka yang secara fisik tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja, meskipun diminta untuk bekerja.
2. Berdasarkan batas kerja
 - a. Angkatan kerja merupakan seseorang yang sudah memasuki usia produktif antara 15 sampai 64 tahun yang sudah memiliki sebuah pekerjaan tetapi sementara waktu tidak memproduktifkan kesempatannya, maupun yang sedang berusaha mencari pekerjaan.
 - b. Bukan angkatan kerja yaitu mereka yang memenuhi standar bekerja usia 10 tahun keatas yang setiap hari hanya bersekolah, mengurus kebutuhan rumah.
3. Berdasarkan keahlian dan pendidikannya
 - a. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki kualifikasi keanggotaan dan kemampuan dibidang tertentu hasil belajar dijalur pendidikan formal maupun nonformal.

- b. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang ahli didalam bidang tertentu diperoleh melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja yang terampil sangat bergantung pada latihan atau pengembangan kompetensi agar bisa menguasai pekerjaan.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil adalah tenaga kerja tidak terlalu mengandalkan pengetahuan melainkan hanya mengandalkan tenaga dari dalam dirinya sebagai ukuran mendapatkan upah (Purwayansah Duri Ramadhan, 2020).

3. *Unsafe Action*

a. Definisi *unsafe action*

Perilaku tidak aman mengacu pada kegagalan (*human error*) dalam pelaksanaan persyaratan dan prosedur kerja tertentu, yang mengarah pada terjadinya kecelakaan kerja, seperti: perilaku tanpa kualifikasi dan izin, kecerobohan dalam penggunaan alat pelindung diri, dan kurangnya jaminan keselamatan peralatan berbahaya, pekerjaan terburu-buru tanpa pertimbangan, kegagalan pada pemberitahuan bahaya, menyelamatkan diri dari peralatan yang berpotensi bahaya, memakai peralatan yang tidak *safety*, menyalahgunakan peralatan tertentu yang dapat menimbulkan penyimpangan, berkegiatan diarea yang berbahaya tanpa memperhatikan perlindungan dan peringatan disekitar, memperbaiki peralatan secara tidak benar, bekerja dengan emosi, menggunakan

perlengkapan keselamatan yang tidak sesuai standar saat bekerja, dan melakukan posisi kerja yang tidak aman (Winarsunu, 2008).

b. Jenis-jenis Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Adapun jenis-jenis perilaku tidak aman dikutip dari pendapat Bird and Germain (Pratiwi, 2012) sebagai berikut :

- 1) Mengoperasikan peralatan tanpa otoritas
- 2) Kegagalan mengingatkan dan mengamankan
- 3) Mengoperasikan alat secara tidak benar
- 4) Menjadikan peralatan *safety* menjadi tidak berfungsi
- 5) Menggeser peralatan *safety*
- 6) Mengoperasikan peralatan yang tidak layak
- 7) Menggunakan kelengkapan secara tidak benar
- 8) Tidak mengoptimalkan alat pelindung diri (APD)
- 9) Menempatkan barang secara acak
- 10) Memperbaiki peralatan dengan cara yang salah

c. Faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman (*unsafe action*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku tidak aman (*unsafe action*) adalah sangat kompleks, dimana didalamnya melibatkan aspek-aspek secara garis besar, yaitu : manajemen, sosial, psikologis dan *human-machine-environment system*. Sekalipun sangat kompleks, tetapi pada dasarnya hanya ingin menggambarkan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe action*) tidak terlepas dari aspek-aspek yang berasal dari manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Perilaku tidak aman (*unsafe action*) terjadi melalui 3 fase yang bekerja secara bertahap, yaitu ;

1) Tingkat manajemen

Manajemen sangat berpengaruh terhadap terbentuknya perilaku tidak aman (*unsafe action*). Diantaranya mengacuhkan persyaratan tegas keselamatan dan kesehatan fisik mental karyawan serta kurang memperhatikan peralatan perusahaan yang digunakan.

2) Aspek-aspek lingkungan fisik, psikologi dan sosiologis dari pekerjaan

Lingkungan tempat bekerja seperti suhu didalam ruang kerja, kualitas bising yang dihasilkan sekitar, kelembaban dan posisi ruang kerja, desain peralatan seperti kontrol, *display*, kesesuaian, pemberitahuan tanda bahaya, bahaya aliran listrik, bahaya peralatan, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan sosial dan psikologi seperti norma kemanusiaan, keakraban sesama pekerja, semangat produktif ketenagakerjaan, serikat pekerja, dll. Aspek pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan fisik, psikologis dan sosial sangat berdampak pada hasil, konsentrasi, tingkat tekanan mental dan kenyamanan ruang gerak pekerja.

3) Pekerja

Karakteristik individu dapat berpengaruh pada perilaku pekerja dalam produktivitas yang dihasilkan. Bagian yang terdapat

pada karakter individu antara lain : tingkat keahlian, kesadaran, pengetahuan, pelatihan K3, budi pekerti, beban kerja, usia, kelelahan, semangat kerja, ketergantungan obat-obat terlarang, kelainan, kemampuan berpikir, desakan kerja dan kesenangan kerja (Ardon Marke Bancin, 2017).

B. Tinjauan Empiris

Hasil penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu, dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan yang sangat luas mengenai variabel-variabel yang terkait dengan pengaruh karakteristik tenaga kerja dengan *unsafe action* pada karyawan kementerian agama kota makassar.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Rifqa Ayu Askhary A, 2017)	Faktor <i>Unsafe Action</i> (Perilaku Tidak Aman) Pada Pekerja Konstruksi Proyek Pembangunan Rumah Bertingkat oleh PT.Jader Cipta Cemerlang	Analisis univariat dan analisis bivariat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 18 pekerja (56,2%) memiliki risiko perilaku tidak aman yang tinggi dan 14 pekerja (43,8%) memiliki risiko perilaku tidak aman yang rendah. Tidak ada hubungan antara motivasi ($p = 0,83$), ketersediaan APD ($p = 0,12$), komunikasi ($p = 0,19$) dan perilaku tidak aman, namun terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi ($p = 0,00$) dengan peraturan ($p = 0,02$) PT: Jader Cipta Cemerlang Makassar memantau perilaku tidak aman (<i>unsafe action</i>) pekerja konstruksi ($p = 0,00$).

2	Novianus (2019)	Hubungan Karakteristik, Ketersediaan Fasilitas dan Pengawasan dengan Tindakan Tidak Aman pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Jakarta Timur.	Deskriptif analitik <i>Cross Sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perilaku tidak aman di PPSU tidak berisiko, terutama 37 orang (57,8%), dan 27 orang (42,2%) memiliki perilaku berisiko. Berdasarkan analisis bivariat, variabel yang berhubungan dengan perilaku tidak aman di PPSU adalah pengetahuan (p value = 0,006 dan OR = 5,943), sikap (p value = 0,017 dan OR = 4,018), fasilitas (p value = 0,004 dan OR = 5,400) dan pengawasan (p-value = 0,040 dan OR = 3,375). Yang tidak terkait adalah usia (nilai-p = 1.000), masa kerja (nilai-p = 0,523), dan pendidikan (nilai-p = 1.000).
3	Vokasi & Sebelas (2020)	Hubungan Inspeksi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Karakteristik Pekerja dengan <i>Unsafe Action</i> pada Perawat Rawat Inap Anak di RS X, Diploma 4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sekolah Vokasi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.	Pendekatan <i>Cross sectional</i>	Hasil uji korelasi <i>Chi Square</i> memiliki tiga variabel yang secara signifikan berhubungan dengan perilaku tidak aman, yaitu pengetahuan K3 (p-value = 0,000), umur simpan (p-value = 0,001), dan pemeriksaan K3 (p-value = 0,000). Selain itu, uji regresi logistik digunakan untuk menguji kembali variabel-variabel penting dan risiko tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja yang bekerja selama 610 tahun ditemukan 23.663 kali lipat dari pekerja yang bekerja selama 5 tahun. Risiko perilaku tidak aman dari pemeriksaan K3 yang baik adalah 0,19 kali lebih kecil dari pada pemeriksaan K3 yang

				buruk. Risiko perilaku tidak aman bagi pekerja dengan pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik 0,013 kali lebih rendah dibandingkan pekerja dengan pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang cukup.
4	Muhammad Yusril, Muhammad Khidri Alwi, Haeruddin Hasan (2020)	Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) Pada Pekerja Bagian Produksi PT.Sermani Steel	Pendekatan <i>cross sectional</i>	Berdasarkan hasil investigasi faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman (<i>unsafe action</i>) pekerja di bagian produksi PT. Sermani Steel Tahun 2020 Variabel yang berhubungan dengan perilaku tidak aman ($p\ value \leq 0,05$) adalah kelelahan kerja dan pengawasan.
5	Desmayanny et al.,(2020)	Faktor Terjadinya <i>Unsafe Action</i> pada Pekerja Sektor Manufaktur	Deskriptif dengan menggunakan studi kajian pustaka	Hasil dari penelitian ini adalah tiga faktor yang berhubungan dengan kejadian perilaku tidak aman adalah kelelahan kerja, pengawasan, dan rekan kerja. Kelelahan berhubungan dengan timbulnya perilaku tidak aman, karena kelelahan kerja pada akhirnya akan menyebabkan kurangnya perhatian dalam bekerja. Penurunan perhatian akan menyebabkan penurunan kewaspadaan dan kesalahan pengambilan keputusan saat melaksanakan pekerjaan. Pengawasan berkaitan dengan kejadian perilaku tidak aman, dimana pengawasan merupakan salah satu faktor yang

				memperkuat terbentuknya perilaku pekerja di tempat kerja sehingga dapat menumbuhkan kepatuhan dan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya, pekerja lain, dan orang lain. lingkungan kerja. Rekan kerja terkait dengan perilaku tidak aman karena dapat menjadi panutan bagi pekerja lain saat melakukan tindakan di tempat kerja.
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen (sugiyono, 2014:128).



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik tenaga kerja terhadap *unsafe action* pada karyawan di Kementerian Agama Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis investigasi ini adalah penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menguji dan menjelaskan apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama No. 223, jalan Rappocini Raya, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Kode Pos 90222, Telp. 0411-453 572 Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian selama 2 bulan dari bulan Juli – Agustus 2021.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan melekatkan arti dari suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu karakteristik tenaga kerja dan *unsafe action*. Secara singkat kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Karakteristik Tenaga Kerja (X)	Karakteristik tenaga kerja pada Kementerian Agama Kota Makassar didefinisikan sebagai karyawan yang dapat dikembangkan kompetensinya dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, maka perusahaan dapat memanfaatkan keahlian sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan penduduknya 2. Batas kerja 3. Keahlian dan pendidikannya
2	Unsafe Action (Y)	<i>Unsafe action</i> pada Kementerian Agama Kota Makassar didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang tidak sesuai prosedur kerja yang berlaku dan tindakan yang muncul karena kurang memahami atau tidak tahu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Manajemen 2. lingkungan fisik, psikologi dan sosiologis 3. Pekerja

2. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel terdahulu menentukan skala pengukuran variabel. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala *likert* merupakan model skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk memberikan penelitian terhadap jawaban

kuesioner dibagi menjadi lima tingkat alternatif jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel

Skor	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SS)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 140 orang.

2. Sampel

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017).

Dalam penelitian menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\
 &= \frac{140}{1 + 140 (0,1)^2} \\
 &= \frac{140}{1 + 1,4} \\
 &= \frac{140}{2,4} \\
 &= 59
 \end{aligned}$$

n adalah ukuran sampel yang akan dicari

N adalah ukuran populasi dan

e adalah *margin of error* yang merupakan besaran kesalahan dalam penentuan jumlah sampel yang diterima dalam hal ini 10%

Dari rumus Slovin diatas maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data harus bertujuan untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menanggapi responden dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila

jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet.

Dalam hal ini teknis kuesioner, penulis memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sebagai anggota sampel penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai karakteristik tenaga kerja dengan *unsafe action* pada karyawan.

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tertulis yang berisi informasi dan penjelasan, serta gagasan tentang fenomena yang lebih kekinian dan konsisten dengan pertanyaan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengecek file-file yang terdapat pada perusahaan yaitu brosur, website, dan file software. Dokumen yang diperoleh penulis: profil perusahaan, struktur organisasi, foto dan materi terkait.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis statistik. Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif, mengacu pada statistik yang menganalisis data dengan menggambarkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan apa adanya, dan tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang umum atau berlaku untuk umum.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya daftar pertanyaan. Jika pertanyaan dalam daftar pertanyaan dapat mengungkapkan isi yang akan diukur, maka daftar tersebut dikatakan efektif. Jika koefisien korelasi positif dan amplitudo minimum adalah $r \geq 0,30$, indikator tersebut dikatakan efektif (Haryanto, E, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas skor atau skala pengukuran. Selama kondisi pengukuran tetap sama, jika pengukuran berulang terhadap sesuatu memberikan hasil yang sama, daftar masalah yang disebut alat ukur adalah konsisten. Konsistensi respon ditunjukkan untuk mengamati koefisien alpha (*Cronbach*) yang tinggi. Jika koefisien alpha suatu alat adalah 0,6 atau lebih tinggi maka dapat dikatakan reliabel (Haryanto, E, 2013).

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Uji ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Untuk mengetahui persamaan regresi linear sederhana yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

Dimana :

Y = Unsafe Action (%)

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Tenaga Kerja

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T.

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh hubungan variabel independen (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah atau parsial.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan beberapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. R^2 adalah suatu indikator yang menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikan atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linear.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kota Makassar

Secara Nasional organisasi Kementerian Agama (dahulu Departemen Agama) resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945.

Ketika wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara masih merupakan wilayah satu provinsi yakni Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara, instansi Departemen Agama di tingkat Provinsi ketika itu bernama Jawatan Urusan Agama (JAURA) berkedudukan di Makassar, Sulawesi Selatan. Kepala Jawatan Urusan Agama yang pertama dijabat oleh Bapak Gazali (1950-1952), yang berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani Makassar (sekarang Kantor Polwiltabes Makassar). Kantor Jawatan Urusan Agama ini bertugas sebagai perpanjangan tugas pemerintah pusat pada bidang agama dan keagamaan di tingkat provinsi. Setelah Bapak Gazali menjabat kepala Jawatan tahun 1950-1952, dilanjutkan oleh Bapak Ismail Napu (tahun 1952-1955) dan selanjutnya H. Zainuddin (1955-1960)

Pada tahun 1960, Kantor Jawatan Urusan Agama Provinsi Sulawesi Selatan dipindahkan dari Jalan Jend. Ahmad Yani ke Jalan WR. Supratman pada masa Bapak Rahman Tahir (1960-1962). Pada tahun 1964, dijabat oleh KH. Badawi (1962-1964) terjadilah peralihan wilayah administrative provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara dibagi menjadi dua wilayah. Provinsi Sulawesi Tenggara

berdiri sendiri sebagai satu wilayah administrative, ditandai dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964.

Seiring dengan tuntutan pelayanan pemerintahan, maka pada masa jabatan KH. Hasan (1967) Kantor Jawatan Urusan Agama berubah nomenklturnya menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, khususnya di Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini juga, menjadikan lokasi kantor dipindahkan ke jalan Nuri hingga sekarang ini, pada saat itu dijabat oleh Bapak KH. Muh. Siri (1967-1970).

Berdasarkan Kepres Nomor 44 tahun 1974, Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975 tentang Kedudukan, tugas pokok, fungsi serta susunan dan tata kerja Departemen Agama, maka instansi Departemen Agama tingkat provinsi berubah nomenklturnya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama, termasuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Seiring dengan perkembangan dan semakin luasnya cakupan wilayah kerja, maka nomenklatur Perwakilan Departemen Agama dirubah menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini, dilatari dengan semakin luasnya cakupan wilayah kerja pemerintahan, sehingga tuntutan pelayanan yang lebih khusus dan optimal terkait dengan pembinaan agama dan keagamaan di Sulawesi Selatan menjadi suatu keniscayaan pada saat itu. Posisi Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama pada saat itu dijabat oleh Bapak H. Muh. Ali Mabham Dg. Tojeng (tahun 1970-1975).

Pada tahun 2005, dilakukan serah terima asset oleh Kanwil Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan kepada Kanwil Departemen Agama Provinsi

Sulawesi Barat, yakni 3 (tiga) Kantor Departemen Agama Kabupaten yang dibawah wilayah Provinsi Sulawesi Barat, seperti Kabupaten Polewali Mamasa, Majene dan Kabupaten Mamuju pada saat itu.

Pada tahun 2010, atas terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen menjadi Kementerian, maka nama Departemen Agama dirubah menjadi Kementerian Agama. Saat ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan secara struktural membawahi 23 Kantor Kementerian Agama Kabupaten / Kota se Sulawesi Selatan.

Pelaksanaan kegiatan dan program Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan, tetap mengacu pada tugas dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 372 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kabupaten/Kota dan kemudian diubah menjadi Peraturan Menteri Agama Nomor 13 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

2. Visi dan Misi

a. Visi

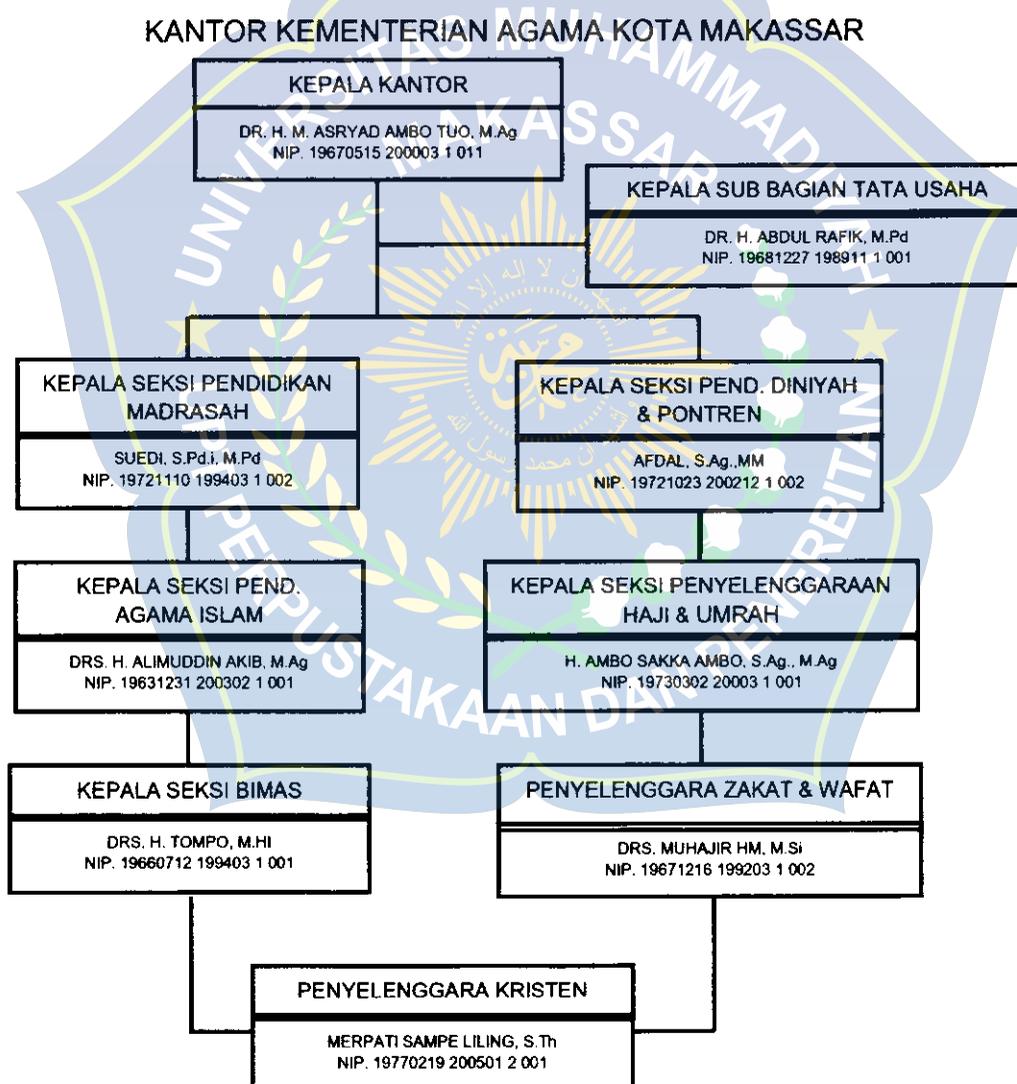
Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan, dan pelayanan kehidupan beragama.

- 2) Meningkatkan penghayatan moral dan etika beragama.
- 3) Meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama.
- 4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji.
- 5) Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan.
- 6) Memperkokoh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia.

3. Struktur Organisasi dan Tugas-tugasnya



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun tugas dan Tanggung jawab masing-masing yaitu:

a. Kepala Kantor

Tugas dan fungsi: Mengawasi seluruh pekerjaan

b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Tugas: Melaksanakan Koordinasi Perumusan Kebijakan teknis dan pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik Negara di Lingkungan Kantor Wilayah berdasarkan Kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi: Koodinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran, serta laporan; Pelaksanaan Urusan Keuangan; Penyusunan organisasi dan tata laksana, Pengelolaan urusan kepegawaian; Penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum; Pelaksanaan bimbingan kerukunan umat beragama; Pelayanan informasi dan hubungan masyarakat; dan Pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, dan pengelolaan barang/kekayaan negara pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada Sub bagian Tata usaha, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran, evaluasi dan laporan, serta pelaksanaan urusan keuangan.

- 2) Sub. Bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan pengelolaan informasi dan hubungan masyarakat.
 - 3) Sub. Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan penyusunan organisasi dan tata laksana serta pengelolaan urusan kepegawaian.
 - 4) Sub. Bagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan penyusunan peraturan perundang-undangan, bantuan hukum, dan pelaksanaan urusan kerukunan umat beragama serta pelayanan masyarakat Khonghucu.
 - 5) Sub. Bagian Umum, mempunyai tugas: Melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, dan pemeliharaan serta pengelolaan dan pelaporan barang milik/kekayaan negara.
- c. Kepala seksi Pendidikan Madrasah
- Tugas: Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
- Fungsi: Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan madrasah; Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah; dan Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah.

Pada seksi pendidikan madrasah, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Seksi Kurikulum Dan Evaluasi, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi pada Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
 - 2) Seksi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi pada Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
 - 3) Seksi Sarana Dan Prasarana, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang sarana dan prasarana pada RA, MI, MTs, MA dan MAK
 - 4) Seksi Kesiswaan, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pengembangan potensi siswa pada RA, MI, MTs, MA, dan MAK
 - 5) Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Madrasah, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pengembangan kelembagaan, kerja sama, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan RA, MI, MTs, MA, dan MAK
- d. Kepala Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren
- Tugas: Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan pendidikan diniyah dan

pondok pesantren berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi: Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren; Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, diniyah formal dan kesetaraan, pendidikan pesantren, dan pendidikan al-quran, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren; dan Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

Pada Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Seksi Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah.
- 2) Seksi Pendidikan Diniyah Formal Dan Kesetaraan, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang diniyah formal dan kesetaraan.
- 3) Seksi Pondok Pesantren, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pondok pesantren
- 4) Seksi Pendidikan Al-Quran, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pendidikan Al-quran
- 5) Seksi Sistem Informasi Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan,

bimbingan teknis, dan Pembinaan di bidang pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren

e. Plt. Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam

Tugas: Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, serta pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan Agama Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi: Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama islam; Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan agama islam pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB), Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB), Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa/ Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMALB), dan pengelolaan sistem informasi pendidikan agama islam; dan Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama Islam.

Pada Seksi pendidikan agama islam, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Seksi Pendidikan Agama Islam pada PAUD& TK, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pendidikan Agama Islam Pada PAUD dan TK.
- 2) Seksi Pendidikan Agama Islam pada SD/SDLB, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pendidikan agama Islam pada SD/SDLB

- 3) Seksi Pendidikan Agama Islam pada SMP/SMPLB, mempunyai tugas:
Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pendidikan agama Islam pada SMP/SMPLB
 - 4) Seksi Pendidikan Agama Islam pada SMA/SMALB/SMK, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pendidikan agama Islam pada SMA/SMALB/SMK
 - 5) Seksi Sistem Informasi Pendidikan Agama Islam, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan Pembinaan di bidang pengelolaan sistem informasi pendidikan agama Islam
- f. Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh
- Tugas: Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
- Fungsi: Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah; Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, dan pembinaan jemaah haji dan umrah, serta pengelolaan sistem informasi dan umrah; dan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.
- Pada Seksi penyelenggara Haji dan Umroh, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Seksi Pendaftaran dan Dokumen Haji, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pembinaan haji dan umrah.
- 2) Seksi Pembinaan Haji dan Umrah, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pembinaan haji dan umrah.
- 3) Seksi Akomodasi, Transportasi dan Perlengkapan Haji, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang akomodasi, transportasi, dan perlengkapan haji.
- 4) Seksi Pengelolaan Keuangan Haji, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pengelolaan keuangan haji.
- 5) Seksi Sistem Informasi Haji, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pengelolaan sistem informasi haji.

g. Kepala Seksi Bimas Islam

Tugas: Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang urusan agama islam dan pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi: Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah; Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang kepenghuluan, pemberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal,

hisab rukyat, dan pembinaan syariah, serta pengelolaan sistem informasi urusan agama Islam dan pembinaan syariah; dan Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang urusan agama Islam dan pembinaan syariah.

Pada seksi BIMAS Islam, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Seksi Kepenghuluan, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pengelolaan kepenghuluan.
- 2) Seksi Pemberdayaan Kantor Urusan Agama, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pemberdayaan kantor urusan agama
- 3) Seksi Kemasji, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang kemasjidan
- 4) Seksi Produk Halal, Pembinaan Syariah dan Sistem Informasi Urusan Agama Islam, mempunyai tugas: Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang produk halal, hisab rukyat dan pembinaan syariah, serta pengelolaan sistem informasi urusan agama Islam

h. Penyelenggara Syariah

Tugas: Memimpin kegiatan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka melaksanakan sebagian tugas Kepala Kantor Kementerian Agama.

Fungsi: Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pembinaan syariah; Pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan di bidang penyuluhan dan pengembangan syariah, hisab ruyat dan pembinaan faham keagamaan, serta pengelolaan sistem informasi penyelenggara syariah; dan Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pembinaan syariah.

i. Penyelenggara Kristen

Tugas: Bimbingan Masyarakat Kristen mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang masyarakat Kristen.

Fungsi: Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat Kristen meliputi lembaga dan sarana agama, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama Kristen, supervisi pendidikan, dan pelayanan keesaan gereja; dan Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Kristen.

B. Deskripsi Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Karakteristik responden yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat usia dan tingkat pendidikan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 59 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan

responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir.

1. Usia

Karakteristik usia responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	18-25 tahun	19	32,2%
2	26-30 tahun	8	13,6%
3	31-40 tahun	18	30,5%
4	>40 tahun	14	23,7%
Jumlah		59	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer Tahun 2021

Hasil uraian tabel diatas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 19 orang atau 32,2%, sedangkan responden berusia 26-30 tahun 8 orang atau 13,6%, serta responden berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 30,5% dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 14 orang atau 23,7%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden 18-25 tahun.

2. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok pria dan Wanita. Agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Pria	23	39,0%
2	Wanita	36	61,0%
Jumlah		59	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar didominasi oleh responden berjenis kelamin pria sebanyak 23 orang atau 39,0%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 36 orang atau 61,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria berada pada posisi bawah dari responden berjenis kelamin wanita.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan suatu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, nilai-nilai dan kebutuhan-kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang diharapkan semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, dan sikapnya terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	SLTP	-	-
2	S1	51	86,4 %
3	SLTA	-	-
4	S2	7	11,9%
5	D3	1	1,7%
6	LAINNYA	-	-
Jumlah		59	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 51 orang atau 86,4%. Hal ini menggambarkan kondisi yang didominasi oleh S1.

C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Variabel yang diteliti dalam penelitian masing-masing terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yakni Karakteristik Tenaga Kerja (X) dan *Unsafe Action* (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap indikator dari variabel Karakteristik Tenaga Kerja dan *Unsafe Action*.

1. Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Tenaga Kerja (X)

Karakteristik Tenaga Kerja adalah melibatkan sumber daya manusia memiliki kemampuan bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan memiliki efisiensi yang berguna untuk kebutuhan didalam masyarakat.

Adapun indikator penelitian ini pada variabel Karakteristik Tenaga Kerja sebagai berikut:

- a) Berdasarkan penduduknya
- b) Batas kerja
- c) Keahlian dan pendidikannya

Tabel 4.4
Jawaban Responden Terkait Variabel X Karakteristik Tenaga Kerja

Indikator (X)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Berdasarkan penduduknya	X.1	11	18,6	5	8,5	8	13,6	21	35,6	14	23,7	199	3,37
	X.2	10	16,9	6	10,2	10	16,9	19	32,2	14	23,7	198	3,36
	X.3	11	18,6	6	10,2	10	16,7	21	35,6	11	18,6	199	3,25
Batas kerja	X.4	1	1,7	2	3,4	10	16,9	27	45,8	19	32,2	174	4,03
	X.5	11	18,6	6	10,2	10	16,9	21	35,6	11	18,6	192	3,25
	X.6	9	15,3	7	11,9	11	18,6	19	32,2	19	32,2	227	3,34
Keahlian dan pendidikannya	X.7	1	1,7	2	3,4	10	16,9	27	45,8	19	32,2	236	4,03
	X.8	13	22,0	5	8,5	8	13,6	21	35,6	12	20,3	199	3,24
	X.9	5	8,5	2	3,4	14	23,7	27	45,8	11	18,6	214	3,63
	X.10	11	18,6	5	8,5	8	13,6	21	35,6	14	23,7	189	3,37

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Tahun 2021

Ket :

- X1 : Sebagai penduduk saya harus mempunyai kompetensi yang berkualitas
 X2 : Sebagai tenaga kerja saya mampu memahami mekanisme kerja peralatan yang disediakan perusahaan
 X3 : Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan perusahaan
 X4 : Saya memasuki dunia kerja sejak berusia produktif (15-64 tahun)
 X5 : Pembagian dan pengklasifikasian *job* dimana tempat saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia
 X6 : Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat pengetahuan yang saya rasakan
 X7 : Dengan pengetahuan yang saya miliki semua pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik
 X8 : Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan Kementerian Agama Kota Makassar
 X9 : Saya puas dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung pelatihan
 X10 : Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel karakteristik tenaga kerja yang memiliki mean yang terbesar pertama ada pada pernyataan (X.4) indikator batas kerja dengan nilai mean sebesar 4,03% didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 responden atau 45,8%. Mean terbesar kedua yaitu ada pada pernyataan (X.7) indikator keahlian dan pendidikannya dengan nilai mean 4,03 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 responden atau 45,8%. Mean terbesar ketiga yaitu ada pada pernyataan (X9) keahlian dan pendidikannya dengan nilai mean sebesar 3,63 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 27 responden atau 45,8%. Mean terbesar ke empat yaitu ada pada pernyataan (X1) indikator berdasarkan penduduknya dengan nilai mean 3,37 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 21 responden atau 35,6%.

Mean terbesar kelima yaitu ada pada pernyataan (X10) indikator keahlian dan pendidikannya dengan nilai mean 3,37 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 21 responden atau 35,6%. Mean terbesar keenam yaitu ada pada pernyataan (X2) indikator berdasarkan penduduknya dengan nilai mean 3,36 didominasi jawaban terbanyak responden adalah

setuju yakni sebanyak 19 responden atau 32,2 %. Mean terbesar ketujuh yaitu ada pada pernyataan (X6) indikator batas kerja dengan nilai mean 3,34 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 19 responden atau 32,2%. Mean terbesar kedelapan yaitu ada pada pernyataan (X3) indikator berdasarkan penduduknya dengan nilai mean 3,25 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 21 responden atau 35,6%. Mean terbesar kesembilan yaitu ada pada pernyataan (X5) indikator batas kerja dengan nilai mean 3,25 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 21 responden atau 35,6%. Mean terbesar kesepuluh atau yang paling rendah yaitu ada pada pernyataan (X8) indikator keahlian dan pendidikannya dengan nilai mean 3,25 didominasi jawaban terbanyak responden setuju 21 responden atau 35,6 %.

2. Analisis Deskriptif Variabel *Unsafe Action* (Y)

Perilaku tidak aman (*Unsafe Action*) mengacu pada kegagalan (*human error*) dalam pelaksanaan persyaratan dan prosedur kerja tertentu, yang mengarah pada terjadinya kecelakaan kerja.

Adapun indikator penelitian ini pada variabel *unsafe action* sebagai berikut:

1. Tingkat Manajemen
2. Lingkungan fisik, psikologi dan sosiologis
3. Pekerja

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terkait Variabel Y Unsafe Action

Indikator (Y)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Tingkat Manajemen	Y.1	12	20,3	5	8,5	10	16,9	19	32,2	1	22,0	133	3,27
	Y.2	12	20,3	6	10,2	9	15,3	20	33,9	12	20,3	191	3,24
	Y.3	1	1,7	3	5,1	7	11,9	29	49,2	19	32,2	239	4,05
Lingkungan fisik, psikologi dan sosiologis	Y.4	1	1,7	2	3,4	10	16,9	27	45,8	19	32,2	238	4,03
	Y.5	2	3,4	2	3,4	8	13,6	30	50,8	17	28,8	235	3,98
	Y.6	9	15,3	7	11,9	11	18,6	19	32,2	13	22,0	187	3,34
Pekerja	Y.7	9	15,3	5	8,5	8	13,6	22	37,3	15	25,4	126	3,49
	Y.8	13	22,0	5	8,5	8	13,6	21	35,6	12	20,3	191	3,24
	Y.9	5	8,5	3	5,1	7	11,9	29	49,2	15	25,4	223	3,78
	Y.10	12	20,3	4	6,8	8	13,6	22	37,3	13	22,0	197	3,34

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Tahun 2021

Ket :

Y1 : Dengan mengikuti standar operasi pelaksanaan kerja maka dapat mencegah terjadinya penyebab *unsafe action* yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja

Y2 : Rambu-rambu K3 harus ditempatkan di area yang terdapat sumber bahaya

Y3 : Rambu-rambu K3 dapat mengingatkan pekerja bahwa terdapat sumber bahaya di area tersebut

Y4 : Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai

Y5 : Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.

Y6 : Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman

- Y7 : Saya tidak pernah merasa khawatir terjadi kecelakaan kerja karena sarana keselamatan kerja lengkap
- Y8 : Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan
- Y9 : Saya pernah mengkonsumsi obat-obatan yang membahayakan Kesehatan
- Y10 : Saya menggunakan peralatan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan saya

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel karakteristik tenaga kerja yang memiliki mean yang terbesar pertama ada pada pernyataan (Y3) indikator tingkat manajemen dengan nilai mean sebesar 4,05 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 29 responden atau 49,2%. Mean terbesar kedua yaitu ada pada pernyataan (Y4) indikator lingkungan fisik, psikologi dan sosiologis dengan nilai mean 4,03 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 responden atau 45,8%. Mean terbesar ketiga yaitu ada pada pernyataan (Y5) lingkungan fisik, psikologi dan sosiologis dengan nilai mean sebesar 3,98 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 30 responden atau 50,8%. Mean terbesar keempat yaitu ada pada pernyataan (Y9) indikator pekerja dengan nilai mean 3,78 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 29 responden atau 49,2%.

Mean terbesar kelima yaitu ada pada pernyataan (Y7) indikator lingkungan fisik, psikologi dan sosiologis dengan nilai mean 3,49 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 30 responden atau 50,8%. Mean terbesar keenam yaitu ada pada pernyataan (Y6) indikator tingkat manajemen dengan nilai mean 3,34 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 19 responden atau 32,2 %. Mean terbesar ketujuh yaitu ada pada pernyataan (Y10) indikator batas kerja dengan nilai mean 3,34 didominasi jawaban terbanyak

responden adalah setuju yakni 22 responden atau 37,3%. Mean terbesar kedelapan yaitu ada pada pernyataan (Y1) indikator tingkat manajemen dengan nilai mean 3,27 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 19 responden atau 32,2%. Mean terbesar kesembilan yaitu ada pada pernyataan (Y2) indikator tingkat manajemen dengan nilai mean 3,24 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 20 responden atau 33,9%. Mean terbesar kesepuluh atau yang paling rendah yaitu ada pada pernyataan (Y8) indikator pekerja dengan nilai mean 3,24 didominasi jawaban terbanyak responden setuju 22 responden atau 37,3 %.

D. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan abash apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan realibilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar dapat diperoleh hasil yang valid maka perlu uji validitas dan realibilitasnya sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner, yakni untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butri soal dalam kuesioner. Uji validitas yang dilakukan oleh penulis adalah dengan mengujicobakan kuesioner penelitian kepada 59 pegawai Kementerian Agama Kota Makassar dengan jumlah item pertanyaan 20. Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkolreasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi $> 0,30$ atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} ,

yang mana nilai $df = N - 2$ dan pada penelitian ini $N = 59$ dan jika mengikuti $df = 59 - 2 = 57$. Jadi nilai r_{tabel} pada penelitian ini untuk $df = 57 = 0,2162$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:178).

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas.

Table 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Karakteristik Tenaga Kerja	X.1	0,600	0,2162	Valid
		X.2	0,545	0,2162	Valid
		X.3	0,897	0,2162	Valid
		X.4	0,601	0,2162	Valid
		X.5	0,352	0,2162	Valid
		X.6	0,897	0,2162	Valid
		X.7	0,818	0,2162	Valid
		X.8	0,558	0,2162	Valid
		X.9	0,601	0,2162	Valid
		X.10	0,557	0,2162	Valid
2	Unsafe Action	Y.1	0,941	0,2162	Valid
		Y.2	0,800	0,2162	Valid
		Y.3	0,425	0,2162	Valid
		Y.4	0,384	0,2162	Valid
		Y.5	0,421	0,2162	Valid
		Y.6	0,938	0,2162	Valid
		Y.7	0,867	0,2162	Valid
		Y.8	0,886	0,2162	Valid
		Y.9	0,412	0,2162	Valid
		Y.10	0,953	0,2162	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh karakteristik Tenaga Kerja dan *Unsafe Action* pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai lebih besar dari nilai yaitu sebesar 0,2162. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Dalam analisis statistik penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan kuesioner yang sama.

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau diatas 0,6 maka dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2017:178). Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Karakteristik Tenaga Kerja	10	0,812	0,6	Reliabel
2	Unsafe Action	10	0,904	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai $> 0,6$.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Tujuannya adalah untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independent secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data Karakteristik Tenaga Kerja (X), terhadap Unsafe Action (Y) diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,145	1,250		4,915	,000
	KARAKTERISTIK TENAGA KERJA	,849	,034	,956	24,692	,000

a. Dependent Variable: *UNSAFE ACTION*

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$Y = 6,145 + 0,849x$$

Berdasarkan model persamaan diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,145 dapat diartikan bahwa apabila variabel Karakteristik Tenaga Kerja 0, maka variabel *Unsafe Action* akan bernilai positif (6,145).
- b. Berdasarkan hasil koefisien regresi karakteristik tenaga kerja diatas menunjukkan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,849. Ini berarti semakin baik karakteristik tenaga kerja maka unsafe action akan lebih terjaga. Dengan arti lain bahwa variabel karakteristik tenaga kerja (X) berpengaruh positif terhadap *unsafe action* pada Kementerian Agama Kota Makassar.

4. Uji Hipotesis

Uji T dilakukan untuk menentukan apakah variabel karakteristik tenaga kerja berpengaruh terhadap variabel *unsafe action*. Jika nilai

signifikan t_{hitung} lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan variabel terikat. Dalam tabel ini menggunakan t_{tabel} yang diperoleh dari $df = n - k - 1$ ($59 - 2 - 1 = 56$), maka didapat yaitu sebesar 0,2181.

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a		Standardized		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,145	1,250			4,915	,000
	KARAKTERISTIK TENAGA KERJA	,849	,034	,956		24,692	,000

a. Dependent Variable: UNSAFE ACTION

Sumber : Hasil output SPSS 25, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, berikut penjelasan mengenai pengaruh antara variabel karakteristik tenaga kerja terhadap variabel *unsafe action*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan karakteristik tenaga kerja memiliki signifikan sebesar 0,000 yang bernilai kecil dari 0,05 dengan koefisien pengaruh sebesar 24,692 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($24,692 > 0,2181$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel karakteristik tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *unsafe action* pada Kementerian Agama Kota Makassar, diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan untuk melihat seberapa besar presentasi pengaruh variabel karakteristik tenaga kerja terhadap variabel *unsafe action*.

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,913	2,71508

a. Predictors: (Constant), X

Sumber hasil output SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel independent *unsafe action* memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu karakteristik tenaga kerja sebesar 91,5%. Sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Dari hasil pengujian regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 melakukan uji t membuktikan variabel karakteristik tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap *unsafe action* sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel karakteristik tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *unsafe action* pada Kementerian Agama Kota Makassar, diterima.

Karakteristik tenaga kerja merupakan ciri-ciri yang dimiliki tenaga kerja yang meliputi pendidikan, usia, pendidikan terakhir, pengetahuan serta motivasi yang dimiliki setiap pekerja. Perilaku tidak aman mengacu pada kegagalan (*human*

error) dalam pelaksanaan persyaratan dan prosedur kerja tertentu, yang mengarah pada terjadinya kecelakaan kerja.

Adanya penyebab dasar (*basic causes*) yaitu faktor kelelahan yang disebabkan oleh faktor manusia yaitu stres fisik/fisiologis. Kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi akhirnya berakibat pada hilangnya konsentrasi saat bekerja, konsentrasi yang menurun menyebabkan tingkat kewaspadaan menjadi menurun dan terjadinya kesalahan pengambilan keputusan saat melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Desmayanny et al (2020) tentang "Faktor Terjadinya *Unsafe Action* (Perilaku Tidak Aman) Pada Pekerja Sektor Manufaktur". Faktor-faktor yang berkaitan dengan manajemen, lingkungan sosial dan psikologi secara nyata mempengaruhi tingkat kelelahan pada pekerja. Kelelahan secara emosional juga dapat menyebabkan kejadian *unsafe action*. Pekerja cenderung untuk melakukan *shortcut* atau melakukan pekerjaan dengan alternatif lain namun tidak sesuai prosedur untuk menyelesaikan tugas dengan banyak dalam waktu yang singkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik tenaga kerja terhadap *unsafe action*.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Terhadap Kayawan Pada Kementerian Agama Kota Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Unsafe Action* pada Kementerian Agama Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dengan segala keterbatasan serta kekurangan maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi dalam hal ini Kementerian Agama Kota Makassar terkait dengan kelelahan kerja dapat membuat program pengecekan kesehatan secara berakala bagi karyawan. Selain itu, diharapkan pihak kementerian agama kota makassar memberikan pelatihan kepada karyawan agar termotivasi meningkatkan hasil kinerjanya yang akan berdampak baik bagi instansi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian baik di sektor informal maupun sektor formal yang memiliki tingkat resiko terjadinya kecelakaan guna menekan tingginya angka kecelakaan dengan menggunakan alat ukur *assessment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Desmayanny, D. A., Wahyuni, I., Masyarakat, F. K., & Diponegoro, U. (2020). *Literature Review: Faktor Terjadinya Unsafe Action Pada Pekerja*. 8(November), 832–839.
- Fillat, M. T. (2018). *studi tentang faktor tindakan tidak aman (unsafe action) terhadap kejadian kecelakaan kerja pada pekerja di perusahaan mebel ud.berian jaya*.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Hidayat, D. R., & Hijuzaman, O. (2014). Pengaruh Perilaku Tidak Aman (Unsafe Action) dan Kondisi Tidak Aman (Unsafe Condition) Terhadap Kecelakaan Kerja Karyawan di Lingkungan PT. Freyabadi Indotama. *Jurnal Teknologika*, 4(2), 15–24.
- Istih, S. M. P., Wiyono, J., & Candrawati, E. (2017). Hubungan Unsafe Action Dengan Kecelakaan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluya Malang. *Nursing News*, 2(2), 337–348. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/download/478/396>
- Kesehatan, P., Masyarakat, F. K., & Indonesia, U. M. (2020). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Bagian Produksi Pt . Sermani Steel*. 1(4), 370–381.
- Kusumarini, D. A. (2017). Perbedaan Unsafe Action dan Unsafe Condition Antara Sebelum dan Sesudah Safety Patrol. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Semarang*, 13.
- Marimin, A., & Romdhoni, A. H. (2017). Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(02), 75–87. <https://doi.org/10.29040/jiei.v1i02.30>
- Masruro, A. N. (2020). *Hubungan Antara Faktor Individu Dengan Unsafe Action Dan Unsafe Condition Penyebab Kecelakaan Kerja (Studi Pada Pekerja Subkontraktor Bagian Plumbing Pada Perusahaan Konstruksi Di Surabaya)*.
- NOVIANUS, C. (2019). Hubungan Karakteristik, Ketersediaan Fasilitas dan Pengawasan dengan Tindakan Tidak Aman pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Jakarta Timur. *ARKESMAS (Arsip Kesehatan Masyarakat)*, 4(1), 118–124. <https://doi.org/10.22236/arkesmas.v4i1.3668>
- Putri, K. E., Adam, F. P., & Wenno, N. F. (2018). Karakteristik Tenaga Kerja Industri Kecil Tahoe-Tempe Di Ud. Sr Kelurahan Rijali Kecamatan Sirimau Kota Ambon. *Agriplan: Jurnal Agribisnis Kepulauan*, 5(1), 60. <https://doi.org/10.30598/agriplan.v5i1.318>

Rifqa Ayu Askhary A. (2017). *faktor unsafe action (perilaku tidak aman) pada pekerja konstruksi proyek pembangunan rumah bertingkat oleh PT.Jader Cipta Cemerlang*. Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2017.

sangadah, khotimatus. (2020). pengaruh tenaga kerja dan pengeluaran pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi di kabupaten gowa. In *Orphanet Journal of Rare Diseases* (Vol. 21, Issue 1).

Shira, Ade.(2021). Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia Masih Realtif Tinggi. <https://www.google.com/amp/s/indobalnews.pikiran-rakyat.com/bali-info/amp/pr-881529859/jumlah-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-relatif-tinggi>

Siregar, L. M. (2017). Bank Syariah Dan Penerapan K3: Suatu Tinjauan. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(1), 92–99. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=IXr10KQAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=IXr10KQAAAAJ:ljCSPb-OGe4C

Utara, U. S. (2017). Universitas Sumatera Utara.

Vokasi, S., & Sebelas, U. (2020). *Kerja Serta Karakteristik Pekerja Dengan Unsafe Action Perawat Rawat Inap Anak Di Rs . X*.





LAMPIRAN 1

Surat Permohonan Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1658/05/C.4-II/VII/42/2021

Makassar, 09/08/2021 M

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kementrian Agama Kota Makassar
di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Putri Ratna Sari

Stambuk : 105721117417

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan Unsafe Action Pada Karyawan di Kantor Kementrian Agama Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM.651507

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Yth.
4. Arsip

LAMPIRAN 2

Surat Keterangan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR**

Jl. H. M. Yasin, No. 272, Telepon: (0411) 4157145/4157146
40111, Kota Administrasi Makassar, Sulawesi Selatan
15 Makassar - Indonesia 40111

REKOMENDASI PENELITIAN

Surat Rekomendasi Penelitian No. 1192/2021

Berhubungan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar nomor: 158/05/C-4-III/11/42/2021, tanggal 09 Agustus 2021 tentang Pemohonan izin penelitian ditinjau dari:

Tema: Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan Unsafe Action Pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
Judul Penelitian: "Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan Unsafe Action Pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar"

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan untuk melakukan Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

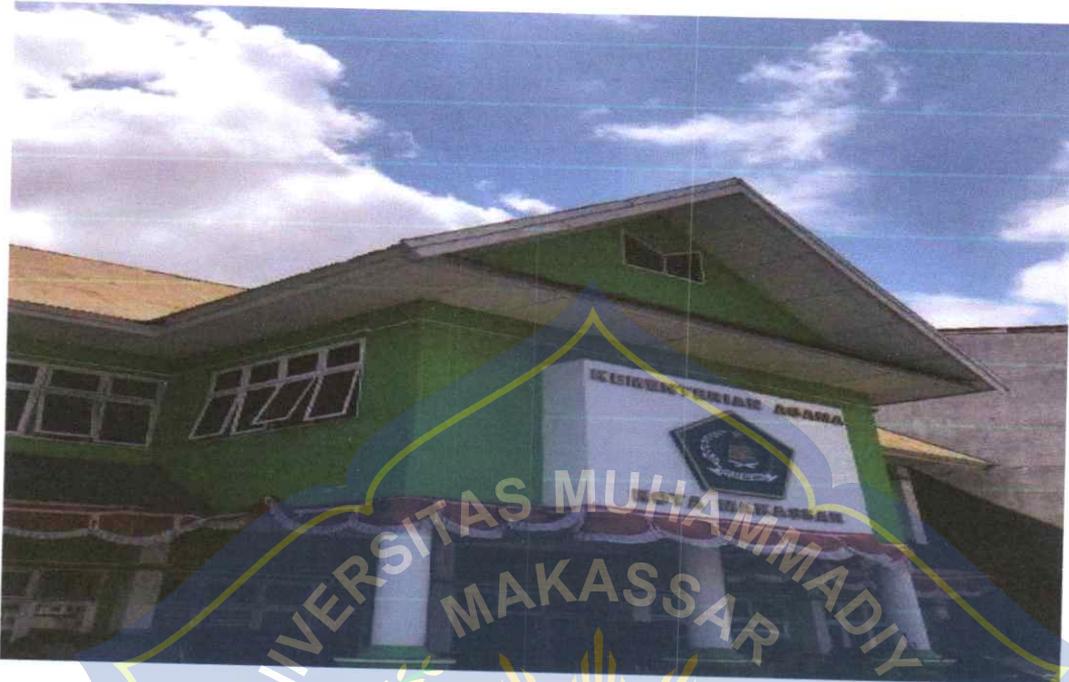
Demikian surat Rekomendasi ini dibenarkan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai bentuk ijinnya.

Makassar, 19 Agustus 2021
A.n. Kepala Kantor
Ka. Sub. Bag. Tata Usaha

H. Abdul Raziq

Disetujui dan
Ditetapkan di: Makassar, Kantor Kementerian Agama Prov. Sulawesi Selatan
di Kantor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar & Makassar
pada tanggal 19 Agustus 2021

LAMPIRAN 3



Tampak Depan Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (29 september 2021)



Tampak Depan Ruang Keuangan Kantor Kementerian Agama kota Makassar (29 September 2021)



Foto Saat Melakukan Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (1 Agustus 2021)



Foto Saat mengambil Hasil Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (12 Agustus 2021)

LAMPIRAN 4

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu
Kementerian Agama Kota Makassar

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Ratna Sari

Nim : 105721127417

Prodi : Manajemen

Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, dengan Judul penelitian **"Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Pada Karyawan Kementerian Agama Kota Makassar"**.

Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan—pertanyaan kuesioner berikut ini (data terlampir). kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan Bapak/ibu dapat saya jamin.

Demikian saya sampaikan dan saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Makassar, 24 Agustus 2021

Peneliti

Putri Ratna Sari

Profil Responden

Mohon bantuan para Bapak/Ibu untuk dapat mengisi biodata ini. Apabila jawabannya merupakan pilihan salah satu dari jawaban yang ada silahkan Bapak/Ibu beri tanda centang (√) Pada kotak yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : 18 – 25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA D3
 S1 S2 Lainnya

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

B. Keterangan Jawaban

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Kuesioner Karakteristik Tenaga Kerja (X)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Sebagai penduduk saya harus mempunyai kompetensi yang berkualitas					
2	Sebagai tenaga kerja saya mampu memahami mekanisme kerja peralatan yang disediakan perusahaan					
3	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan perusahaan					
4	Saya memasuki dunia kerja sejak berusia produktif (15-64 tahun)					
5	Pembagian dan pengklasifikasian <i>job</i> dimana tempat saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia					
6	Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat pengetahuan yang saya rasakan					
7	Dengan pengetahuan yang saya miliki semua pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik.					
8	Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan Kementerian Agama Kota Makassar					

9	Saya puas dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung pelatihan					
10	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya					

Kuesioner *Unsafe Action* (Perilaku tidak aman) (Y)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan mengikuti standar operasi pelaksanaan kerja maka dapat mencegah terjadinya penyebab <i>unsafe action</i> yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja					
2	Rambu-rambu K3 harus ditempatkan di area yang terdapat sumber bahaya					
3	Rambu-rambu K3 dapat mengingatkan pekerja bahwa terdapat sumber bahaya di area tersebut					
4	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
5	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.					
6	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
7	Saya tidak pernah merasa khawatir terjadi kecelakaan kerja karena sarana keselamatan kerja lengkap					
8	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					

9	Saya pernah mengkonsumsi obat-obatan yang membahayakan kesehatan					
10	Saya menggunakan peralatan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan saya					

LAMPIRAN 5

DATA TABULASI

Karakteristik Tenaga Kerja (X)

No. Responden	No. Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
2	5	5	5	4	5	5	4	1	3	5	42
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
6	1	1	3	5	3	2	5	1	3	1	25
7	1	1	1	5	1	1	5	2	4	1	22
8	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	36
9	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
10	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
11	5	1	1	4	1	1	4	1	4	5	27
12	5	5	1	4	1	5	4	5	4	5	39
13	1	2	1	5	1	3	5	1	3	1	23
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	33
17	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	44
18	4	2	2	5	2	2	5	4	4	4	34
19	1	1	4	4	4	2	4	1	1	1	23
20	1	5	1	4	1	1	4	1	1	1	20
21	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	39
22	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
25	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	23
26	2	2	2	5	2	2	5	2	4	2	28
27	1	1	1	4	1	1	4	1	2	1	17

28	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
29	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
31	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	19
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
36	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	16
37	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	34
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
40	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	23
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	16
44	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	16
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
56	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
57	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
59	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	13

Unsafe Action (Y)

No. Responden	No. Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	40
2	5	5	4	4	4	5	5	1	4	5	42
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

4	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	41
5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
6	1	5	2	5	1	2	5	1	2	1	25
7	1	1	5	5	5	1	1	2	1	1	23
8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
9	5	5	5	4	3	5	5	5	1	5	43
10	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
11	1	1	5	4	5	1	5	1	1	1	25
12	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	45
13	1	1	4	5	4	3	2	1	4	1	26
14	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
15	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
16	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
17	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
18	2	2	5	5	5	2	4	4	5	4	38
19	1	1	5	4	4	2	1	1	5	1	25
20	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	22
21	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	27
26	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	23
27	1	1	3	4	3	1	1	1	3	1	19
28	4	4	1	5	1	4	4	4	1	4	32
29	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
30	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
31	1	1	3	4	3	1	1	1	3	1	19
32	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
33	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	22
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	27
41	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	22
44	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	22

45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
49	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
50	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
51	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
52	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
56	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	23
57	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	36
58	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
59	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	19

LAMPIRAN 6

HASIL OUTPUT SPSS

Statistics

		USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR
N	Valid	59	59	59
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	19	32,2	32,2	32,2
	26-30	8	13,6	13,6	45,8
	31-40	18	30,5	30,5	76,3
	>40	14	23,7	23,7	100,0
Total		59	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	23	39,0	39,0	39,0
	WANITA	36	61,0	61,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	51	86,4	86,4	86,4
	S2	7	11,9	11,9	98,3
	D3	1	1,7	1,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOT AL
X1	Pearson	1	,191	,444**	,869**	,032	,444**	,388**	,191	,869**	,203	,600**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		,148	,000	,000	,808	,000	,002	,147	,000	,122	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson	,191	1	,354**	,175	,003	,354**	,318*	,877**	,175	,934**	,545**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,148		,006	,185	,982	,006	,014	,000	,185	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3	Pearson	,444**	,354**	1	,375**	,218	1,00	,805**	,334**	,375**	,356**	,897**
	Correlation						0**					
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,003	,097	,000	,000	,010	,003	,006	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X4	Pearson	,869**	,175	,375**	1	-,010	,375**	,470**	,295*	1,00	,247	,601**
	Correlation								0**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,185	,003		,940	,003	,000	,023	,000	,060	,000

	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X5	Pearson	,032	,003	,218	-,010	1	,218	,036	-,051	-,010	-,079	,352**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,808	,982	,097	,940		,097	,784	,701	,940	,553	,006
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X6	Pearson	,444**	,354**	1,00	,375**	,218	1	,805**	,334**	,375**	,356**	,897**
	Correlation			0**								
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,003	,097		,000	,010	,003	,006	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X7	Pearson	,388**	,318*	,805**	,470**	,036	,805**	1	,373**	,470**	,369**	,818**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,002	,014	,000	,000	,784	,000		,004	,000	,004	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X8	Pearson	,191	,877**	,334**	,295*	-,051	,334**	,373**	1	,295*	,939**	,558**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,147	,000	,010	,023	,701	,010	,004		,023	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X9	Pearson	,869**	,175	,375**	1,00	-,010	,375**	,470**	,295*	1	,247	,601**
	Correlation				0**							
	Sig. (2-tailed)	,000	,185	,003	,000	,940	,003	,000	,023		,060	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X10	Pearson	,203	,934**	,356**	,247	-,079	,356**	,369**	,939**	,247	1	,557**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,122	,000	,006	,060	,553	,006	,004	,000	,060		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOT	Pearson	,600**	,545**	,897**	,601**	,352**	,897**	,818**	,558**	,601**	,557**	1
AL	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y8	Pearson	,868*	,702*	,241	,313*	,243	,839*	,763*	1	,229	,895*	,886**
	Correlation
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,066	,016	,063	,000	,000		,082	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson	,246	,085	,530*	-,094	,606*	,259*	,092	,229	1	,277*	,412**
	Correlation
	Sig. (2-tailed)	,060	,522	,000	,479	,000	,048	,487	,082		,034	,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y10	Pearson	,976*	,809*	,227	,302*	,235	,948*	,862*	,895*	,277*	1	,953**
	Correlation
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,083	,020	,073	,000	,000	,000	,034		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y11	Pearson	,941*	,800*	,425*	,384*	,421*	,938*	,867*	,886*	,412*	,953*	1
	Correlation
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,003	,001	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	36,4915	27,013	,539	,799
X2	36,5763	27,283	,477	,802
X3	37,0847	19,182	,834	,745
X4	36,4237	26,938	,537	,798
X5	37,6949	26,560	,104	,865
X6	37,0847	19,182	,834	,745
X7	36,9153	20,700	,722	,764
X8	36,5424	26,977	,484	,801
X9	36,4237	26,938	,537	,798
X10	36,5424	27,149	,488	,801

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32,4915	61,909	,919	,875
Y2	32,5254	65,702	,733	,890
Y3	31,7119	78,519	,340	,910
Y4	31,7288	79,236	,297	,912
Y5	31,7797	78,347	,332	,911
Y6	32,4237	63,110	,915	,876
Y7	32,2712	64,753	,822	,883
Y8	32,5254	63,116	,844	,881
Y9	31,9831	77,362	,301	,914
Y10	32,4237	61,628	,935	,874

Regression

Notes

Output Created 30-SEP-2021 14:45:06

Comments

Input Active Dataset DataSet0
 Filter <none>
 Weight <none>
 Split File <none>
 N of Rows in Working Data 59
 File

Missing Value Handling Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax
 REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF
 OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05)
 POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.

Resources Processor Time 00:00:00,02
 Elapsed Time 00:00:00,02
 Memory Required 2400 bytes
 Additional Memory Required 0 bytes
 for Residual Plots

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	KARAKTERISTI K TENAGA KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: UNSAFE ACTION

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,913	2,71508

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK TENAGA KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4494,494	1	4494,494	609,700	,000 ^b
	Residual	420,184	57	7,372		
	Total	4914,678	58			

a. Dependent Variable: UNSAFE ACTION

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK TENAGA KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,145	1,250		4,915	,000
	KARAKTERISTIK TENAGA KERJA	,849	,034	,956	24,692	,000

a. Dependent Variable: UNSAFE ACTION

Regression

Notes

Output Created

02-OCT-2021 13:48:10

Comments

Input

Active Dataset

DataSet0

Filter

<none>

Weight

<none>

Split File

<none>

N of Rows in Working Data

59

File

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF
 OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05)
 POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.

Resources

Processor Time 00:00:00,02
 Elapsed Time 00:00:00,12
 Memory Required 2400 bytes
 Additional Memory Required 0 bytes
 for Residual Plots

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	karakteristik tenaga kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: unsafe action

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4494,494	1	4494,494	609,700	,000 ^b
	Residual	420,184	57	7,372		
	Total	4914,678	58			

a. Dependent Variable: unsafe action

b. Predictors: (Constant), karakteristik tenaga kerja



PUTRI RATNA SARI
105721117417
BAB I
by Tahap 1000 Bab I

Submission date: 18-Nov-2021 01:54PM (UTC+0700)

Submission ID: 1706391317

File name: BAB_1_putri_1_1.docx (22.7K)

Word count: 725

Character count: 4763

9%	9%	4%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source | 5% |
| 2 | Submitted to IG Group
Student Paper | 2% |
| 3 | repository.unismuh.ac.id
Internet Source | 2% |

Exclude quotes
Exclude bibliography





Submission date: 18-Nov-2021 02:32PM (UTC+7:30)
Submission ID: 1706412702
File name: BAB II putri 1.1.docx (S1-AK)
Word count: 1759
Character count: 11346

10% SIMILARITY INDEX
8% INTERNET SOURCES
12% PUBLICATIONS
9% STUDENT PAPERS

- 1 www.jurnalekonomi.unisa.ac.id 3%
2 Submitted to Un... 3%
3 etheses... 2%
4 repor... %

Exclude books
Exclude tables



PUTRI RATNA SARI
10573117417
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR



Submission date: 18-Nov-2021 12:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 1706356237

File name: BAB_IV_putri.docx (141.52K)

Word count: 6654

Character count: 41828

10% SIMILARITY INDEX
15% INTERNET SOURCES
4% PUBLICATIONS
8% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 digilibadmin.unismuh.ac.id 7%
Internet Source
- 2 ojs.unpkediri.ac.id 2%
Internet Source
- 3 www.kemendikbud.go.id 2%
Internet Source

Exclude quotes
Exclude bibliography



PUTRI FATMA SARI
10521117417
BAB V
by Tap Tutup Easy



Submission date: 18-Nov-2021 01:10PM (UTC+0700)
Submission ID: 1706369310
File name: BAB_V_Putri_1_1.docx (20.31K)
Word count: 149
Character count: 1014

RI RATNA SARI 105721117417 BAB V

QUALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

turnitin

Exclude quotes

Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Putri Ratna Sari panggilan sarah lahir di Anabanua pada tanggal 5 November 1999 dari pasangan suami istri Bapak Ambo Upe dan Ibu Ngatiem. Peneliti adalah anak kelima dari enam bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Poros Malino, Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 40 Anabanua lulus tahun 2011, SMP Negeri 1 Maniangpajo lulus tahun 2014, SMA Negeri 4 Wajo lulus tahun 2017 dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Berkat Rahmat Allah SWT, dan iringan doa dari kedua orang tua serta saudara dan keluarga hingga dapat menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan tersusunnya skripsi yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Dengan *Unsafe Action* Pada Karyawan Kementerian Agama Kota Makassar".