

**PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SIKAP PERSONAL DALAM MENDUKUNG *ZERO ACCIDENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA *CENTRAL JAVA - SEMARANG***

**Bogi Mulyono, Dody Setyadi, Sri Wahyuni**  
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang  
Jl. Prof.H. Sudarto, SH, Tembalang, Semarang 50275, PO Box 6199/SMS

**ABSTRACT**

*This research was aimed to know the influence of training, facilities, and cultural organization in support personal attitude toward zero accident in production employees at PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java - Semarang.*

*The methods of data collection were interview and questionnaire completion. The sample of this research were 60 respondents and analytical method used were the validity test, reliability test, multiple linear regression method, t-test, F-test, and classic assumption..*

*The result of regression analysis indicated that training, facilities, and cultural organization had positive influence on personal attitude toward zero accident in production employees. Based on t test result, it indicated that training, facilities, and cultural organization had positive significant influence personal attitude toward zero accident in production employees. Based on F test, independent variables simultaneously influence the personal attitude toward zero accident in production employees significantly, with coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0,532. This meant that 53,2% of personal attitude toward zero accident in production employees could be explained by variables of training, facilities, and cultural organization, while remaining 46,8 % was influenced by other variables which were not observed.*

**Keywords:** *Training, Facilities, Cultural Organization, Personal Attitude Toward Zero Accident.*

**PENDAHULUAN**

Terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya yang ditandai dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia adalah hakikat dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional secara terencana bertahap dan terarah merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan kehidupan rakyat Indonesia. Sumber daya manusia menjadi perhatian khususnya dari segi kualitas dalam era industrialisasi. Sumber daya yang berkualitas tinggi sangat diperlukan untuk mempercepat proses industrialisasi yang dapat memanfaatkan pengetahuan dan teknologi canggih dalam rangka peningkatan produktivitas dan efisiensi proses produksi. Salah satu bentuk peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah dengan menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, bukan hanya dalam rangka untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi akan tetapi juga merupakan tugas kemanusiaan dan bagian dari pembangunan manusia seutuhnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Kusuma, 2001), seperti jam kerja yang hilang, produktivitas, kerusakan mesin, terdapat aspek kerugian lain yang tidak terlihat jelas seperti kenyamanan pekerja dalam beraktivitas. Apabila seluruh potensi bahaya terkendali dan memenuhi standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar yang pada

akhirnya akan dapat menekan resiko kerugian, sehingga berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pada kenyataannya, tingkat kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi dibandingkan dengan negara lain. Bahkan dari tahun ke tahun, angka kecelakaan kerja terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia, tingkat kepedulian sektor industri terhadap K3 masih rendah, padahal karyawan merupakan aset penting perusahaan. Untuk meminimalisir tingkat kecelakaan kerja yang tengah terjadi pada sektor industri di Indonesia saat ini, pemerintah menganjurkan setiap perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3). Penerapan SMK3 di Indonesia sifatnya wajib karena diatur dalam peraturan perundang-undangan tahun 2003 dan Undang-undang No. 13 tahun 2003. Pada 16 April 2012, Presiden Republik Indonesia mengesahkan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan SMK3. Menurut Sastrohadiwiryo (2005) sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen yang mencakup struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, tata kelola/prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan dalam hal pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, serta pemeliharaan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dengan tujuan mengendalikan resiko yang berhubungan dengan kegiatan produksi/kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif bagi pekerja maupun orang lain yang berada di dalam lingkungan tersebut. Tujuan dari SMK3 adalah menciptakan suatu sistem untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan serta penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif, di mana program ini merupakan suatu sistem keselamatan dan kesatuan kerja yang melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja,

kondisi, dan lingkungan yang terintegrasi (Sastrohadiwiryo, 2005).

Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang diimplementasikan di perusahaan-perusahaan telah berdampak positif dan signifikan dalam mengurangi angka kecelakaan kerja. Hal ini dibuktikan oleh menurunnya angka kecelakaan kerja dan bertambahnya perusahaan yang mendapat penghargaan *zero accident* atau kecelakaan nihil. Penghargaan Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*) diberikan kepada perusahaan yang memperoleh kecelakaan nihil karena dalam jangka waktu minimal tiga tahun tidak terjadi kecelakaan di tempat kerja sehingga dapat menekan kerugian-kerugian akibat kecelakaan yang tidak perlu. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER-01/MEN/I/2007 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyebutkan bahwa *Zero Accident* atau kecelakaan nihil adalah suatu keadaan di mana tidak terjadinya suatu kecelakaan di tempat kerja yang dapat mengakibatkan pekerja/karyawan untuk sementara tidak mampu bekerja (STMB) selama kurun waktu 2x24 jam dan atau menyebabkan terhentinya proses atau rusaknya peralatan tanpa korban jiwa di mana kehilangan waktu kerja tidak melebihi *shift* berikutnya pada kurun waktu tertentu dan jumlah jam kerja orang tertentu. Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak pada industri minuman ringan yang telah menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) adalah PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java*. Perusahaan tersebut sangat memperhatikan masalah yang berkaitandengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dan mengembangkan sistem komprehensif yang mengacu pada standar internasional yaitu *The Coca-Cola Quality Sistem* serta ISO 14001 dan peraturan perundangan yang berlaku, seperti UU No. 1 tahun 1970 dan PER 05/MEN/1996. PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java*

juga telah melaksanakan sejumlah program keselamatan kerja yang bertujuan untuk mendukung terciptanya keselamatan kerja didalam perusahaan secara nyata.

Kinerja keselamatan kerja PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java* dinilai baik, hal ini dapat dilihat dari berbagai penghargaan yang telah diterima perusahaan dan berdasarkan hasil accident review PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java* yang menunjukkan jumlah kecelakaan kerja yang menyebabkan hilangnya jam kerja di area kerja hingga 2011 adalah 0 (*zero accident*). Penghargaan yang telah diterima PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java* di antaranya penghargaan kecelakaan nihil (*zero accident*) atas prestasinya dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga tercapai 3.011.810 jam kerja karyawan tanpa kecelakaan kerja, terhitung sejak tanggal 01 Januari 2014 s.d. 31 Desember 2015, menerima sertifikasi dan bendera emas sistem manajemen keselamatan kerja dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi (KemenTaKerTrans) Republik Indonesia. PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java* juga telah menerima sertifikasi audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja *Occupational Safety and Health Management System*, dan hasil Audit SMK3 di area pabrik sebesar 93% sebagai pencapaian prestasi yang dinilai sangat baik, dan konsisten dalam penerapan K3.

Berbagai upaya dilakukan oleh PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java* agar terciptanya sikap personal dalam mendukung *zero accident* yaitu dengan melakukan proses K3 yang prakteknya terdiri dari program pelatihan, memberikan fasilitas perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kepada seluruh tenaga kerja, serta keberhasilan pelaksanaan peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan tidak lepas dari budaya organisasi perusahaan itu sendiri. Tetapi hingga saat ini PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java* belum pernah mengetahui seberapa besar pengaruh program pelatihan, pemberian fasilitas

keselamatan dan budaya organisasi terhadap pencapaian hasil kinerja keselamatan kerja PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java* yang telah dinilai baik saat ini dengan terciptanya sikap personal dalam mendukung kecelakaan nihil (*zero accident*).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan, fasilitas, dan budaya organisasi terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident* pada karyawan bagian produksi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java*.

Dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas, Dan Budaya Organisasi Terhadap Sikap Personal Dalam Mendukung *Zero Accident* Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java*".

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap sikap personal karyawan dalam mendukung *zero accident*.
2. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas keselamatan terhadap sikap personal karyawan dalam mendukung *zero accident*.
3. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Menurut Robert L. Malthis (2002:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang - orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Hani Handoko (2008:104) pengertian latihan dan pengembangan berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Sedangkan Menurut (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, 2011:44) menyatakan bahwa: *Training is short-term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a*

*definite purpose*. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

### Fasilitas

Menurut Moekijat (2001 : 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2001:12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan - perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan - kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Bary (2002:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut Tjiptono (2006:19) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Ditambahkan oleh Harmizar (2003:155) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*).

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Stepen P. Robbins dalam Wibowo 2011) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. (Menurut Schein dalam Kusdi 2011) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*). Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2011) mengemukakan empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

### Sikap Personal

Menurut (Gerungan dalam Anisa, 2015), sikap merupakan pendapat maupun pandangan seseorang tentang suatu objek yang mendahului tindakannya. Sikap tidak mungkin terbentuk sebelum mendapat informasi, melihat atau mengalami sendiri suatu objek. Pandangan bahwa sikap tersiri atas tiga komponen kesadaran, perasaan dan perilaku sangat bermanfaat dalam memahami kerumitan hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. Perlu diingat bahwa komponen-komponen ini sangat berkaitan. Secara khusus, dalam banyak cara kesadaran dan perasaan tidak dapat dipisahkan (Robbins, 2008).

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2008). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Ho<sub>1</sub> : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*.
- Ha<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh positif terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*.
- Ho<sub>2</sub> : Fasilitas keselamatan tidak berpengaruh terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*.
- Ha<sub>2</sub> : Fasilitas keselamatan berpengaruh positif terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*.
- Ho<sub>3</sub> : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*.

$H_{a3}$  : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*.

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh element yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penyusunan skripsi ini penelitian akan dilakukan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia - *Central Java*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi yang berjumlah 148 karyawan yang dibagi menjadi 8 line.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2012). Sampel merupakan suatu cara dalam pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, akan tetapi sebagian saja dari populasi. Husein Umar (2008), mengemukakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan telnil *Slovin* dengan rumus sebagai berikut:

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

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, (0.1)

Sehingga didapatkan sampel untuk penelitian ini yaitu :

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

$$n = \frac{148}{1 + 148 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{148}{2.48}$$

$$n = 59,677419$$

(dibulatkan menjadi 60 orang)

Maka dari itu, 60 orang yang akan diberikan kuesioner tersebut akan diambil sampel karyawan secara *random sampling*.

#### Metode Analisis Data

Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

b. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

c. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Untuk angker atau kuesioner, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju ( SS ) = 5

2. Setuju ( S ) = 4

3. Kurang Setuju ( KS ) = 3

4. Tidak Setuju ( TS ) = 2

5. Sangat Tidak Setuju ( STS ) = 1

Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

## ANALISIS PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = - 8,80 + 0,753 X_1 + 0,218 X_2 + 0,0438 X_3$$

Menurut uji signifikansi (t) variabel X<sub>3</sub> atau Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel sikap personal hal ini disebabkan karyawan PT.Coca-Cola Amatil Indonesia *Central Java* - Semarang belum memperhatikan budaya organisasi yang ada di perusahaan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2009:88).

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel (X<sub>1</sub>) pelatihan diperoleh nilai sig 0,002. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> signifikan terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> mempunyai hubungan yang searah dengan Y.

Pada variabel (X<sub>2</sub>) fasilitas diperoleh nilai sig 0,039. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,011 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> signifikan terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X<sub>2</sub> mempunyai hubungan yang searah dengan Y.

Pada variabel (X<sub>3</sub>) Budaya Organisasi nilai sig 0,581. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,581 > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima, sehingga variabel X<sub>3</sub> tidak signifikan terhadap Y. Nilai t pada tabel coefficient memiliki nilai positif dapat menunjukkan bahwa X<sub>3</sub> mempunyai

hubungan yang searah dengan Y tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Sikap Personal dalam mendukung *zero accident*.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen (pelatihan fasilitas, budaya) terhadap variabel dependen (sikap personal), pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Pada penelitian ini diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 23,383 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05; maka H<sub>0</sub> ditolak, berarti X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Y.

### Koefisien Determinasi Ganda (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> = 0,532 = 53,2%. ini berarti besarnya pengaruh pelatihan, fasilitas, budaya organisasi terhadap sikap personal adalah 53,2%.

### Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, fasilitas, dan budaya organisasi terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident* pada karyawan bagian produksi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia *Central Java* - Semarang didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 8,80 + 0,753 X_1 + 0,218 X_2 + 0,0438 X_3$$

Dilihat dari nilai koefisien regresi persamaan di atas, variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident* yaitu variabel pelatihan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,753 dimana nilai koefisiennya lebih tinggi dibandingkan variabel fasilitas sebesar 0,218 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,0438. Ketiga variabel independen tersebut

memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident* di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia *Central Java* - Semarang. Dari hasil analisis, dapat diimplikasikan manajemen PT. Coca-Cola Amatil Indonesia *Central Java* - Semarang sebaiknya lebih mempertahankan bahkan melakukan peningkatan pelatihan keselamatan kerja pada karyawan, karena variabel pelatihan merupakan variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident*. Manajemen PT. Coca-Cola Amatil Indonesia *Central Java* - Semarang juga harus meningkatkan pemberian fasilitas keselamatan kerja pada karyawan yang memadai sehingga dapat menciptakan *zero accident* pada karyawan bagian produksi. Selain itu, PT. Coca-Cola Amatil Indonesia *Central Java* - Semarang harus memperhatikan pentingnya budaya organisasi pada karyawan dengan cara lebih insentif memberi penyuluhan pentingnya budaya organisasi pada karyawan sehingga dapat mendukung sikap personal dalam mencapai *zero accident*.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan, fasilitas, dan budaya organisasi terhadap sikap personal dalam mendukung *zero accident* pada karyawan bagian produksi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia *Central Java* - Semarang, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari tanggapan responden dapat diketahui bahwa pelatihan masuk kategori sangat tinggi, fasilitas masuk kategori tinggi, budaya organisasi masuk kategori rendah dan sikap personal masuk kategori tinggi.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan secara parsial seluruh variabel independen yaitu pelatihan, fasilitas, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap sikap personal.
- c. Dari pengujian secara simultan, hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu pelatihan, fasilitas, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap sikap personal.
- d. Dapat diketahui bahwa adanya pengaruh yang kuat antara variabel independen yaitu pelatihan, fasilitas, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu sikap personal.
- e. Dari ketiga variabel independen, variabel pelatihan memiliki koefisien tertinggi. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan mampu meningkatkan sikap personal dalam mendukung *zero accident* paling besar di banding variabel fasilitas dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Barry, Cushway, (2002), *Human Resoure Management*. Jakarta. PT. Elex Media Kumputindo.
- Buchari Alrad, (2001), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Catrina Cori Pradnya Paramita. 2009. "*Pengaruh keselamatan Dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang*". (Jurnal administrasi bisnis UNDIP)
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Faisal, (2005) pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)
- Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariatife Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Bdan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2010. *“Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia”*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Kusuma, I.J. (2001). *“Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Bitratex Industries Semarang”*.
- Lukic, D., Margaryan, A& Littlejohn, A. 2010. *“How organisations learn from Safety incidents: a multifaceted Problem”*. The Journal of Workplace Learning [http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?iss=1366-5626&volume=22&issue=7&articleid=1881529&show=p,\(Online\), 22\(7\)](http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?iss=1366-5626&volume=22&issue=7&articleid=1881529&show=p,(Online), 22(7))
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafitri. 2011. Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Mathis, dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 2000. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta. Pustaka.
- Navon, T.K., Naveh, E. & Stern, Z., 2006. *Safety self-efficacy and safety performance: Potential antecedents and the moderation effect of standardization*. International Journal of Health Care Quality Assurance, (Online)
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Penelitian Amin (2011). *“Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Pencapaian Zero Accident (Studi pada P.T Pertamina Depot Malang)”*.
- Penelitian Anisa (2015). *“Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan, dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan”*.
- Penelitian Syahrizal, Rahim Matondang, & Chairul Muluk. *“Analisis Strategi Penanggulangan Kecelakaan Kerja Untuk Mencapai Tingkat Kecelakaan Kerja Nihil (Zero Accident) Pada PT. Tasik Raja”*. Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara. JURNAL AL – IRSYAD Vol. V, No. 1, Januari – Juni 2015
- Penelitian Natasya (2014). *“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Schein, E. H. 1991. *Organizational Culture and Leadership*. Tenth printing, San Francisco: Jossey – Bass Publishers
- Sucofindo. 1998. *“Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan”*. Kerja. Bahan peserta pelatihan K3. Jakarta: PT. Sucofindo
- Sugiyono. 2012. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B”*. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. (2006). *“Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja”*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung