

---

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN  
PADA PEKERJA SERVICE PT. AGUNG AUTOMALL CABANG JAMBI**

Oleh

Ulfa Monalisa<sup>1</sup>, Subakir<sup>2</sup>, Renny Listiawati<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu  
Jambi, IndonesiaEmail: [ulfamonalisa99@gmail.com](mailto:ulfamonalisa99@gmail.com)**Abstrak**

Perilaku tidak aman adalah perbuatan berbahaya dari manusia atau pekerja yang dilatarbelakangi oleh faktor-faktor internal seperti sikap dan tingkah laku yang tidak aman, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, penurunan konsentrasi, kurang adanya motivasi kerja, kelelahan dan kejenuhan. Faktor risiko yang mempengaruhi lingkungan tidak aman diantaranya : alat pelindung diri yang tidak efektif, pakaian kerja yang kurang cocok, bahan-bahan yang berbahaya, dan alat atau mesin yang tidak efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sample penelitian ini adalah karyawan dibagian service PT. Agung Automall Cabang Jambi sebanyak 47 orang. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara. Analisis data menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian diketahui sebanyak 63,8% memiliki motivasi kurang, 57,4% memiliki pengetahuan rendah, 63,8% memiliki sikap negatif dan 51,1% memiliki perilaku tidak aman. Hasil analisis bivariat diketahui ada hubungan yang signifikan antara motivasi *p-value* 0,027, pengetahuan *p-value* 0,028, sikap *p-value* 0,013 terhadap perilaku tidak aman pada pekerja service di PT. Agung Automall Cabang Jambi tahun 2021. Disarankan bagi perusahaan hendaknya memberikan *reward* kepada pekerja yang patuh menggunakan APD, memberikan penyuluhan tentang dampak perilaku tidak aman sebagai sumber informasi bahwa kecelakaan kerja mempengaruhi produktivitas dari perusahaan.

**Kata Kunci: Perilaku Tidak Aman, Motivasi, Pengetahuan, Sikap****PENDAHULUAN**

Angka kematian karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja cukup tinggi. Data *International Labour Organization* (ILO, 2018) menunjukkan bahwa setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7% dari 2,78 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan ditempat kerja atau penyakit akibat kerja. Dan lebih dari 374 juta orang yang mengalami cedera, luka ataupun jatuh sakit setiap tahun akibat kecelakaan yang terjadi dengan pekerja.

Berdasarkan kasus data kecelakaan dari laporan Badan Pelaksanaan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, di Indonesia angka kecelakaan kerja dilaporkan meningkat pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105

kasus. Setiap tahunnya rata-rata BPJS melayani 130.000 kasus kecelakaan akibat kerja mulai dari kasus ringan sampai dengan kasus kecelakaan dengan dampak yang fatal (BPJS, 2018).

Kecelakaan kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi lingkungan yang tidak aman (*unsafe conditions*). Perilaku tidak aman adalah perbuatan berbahaya dari manusia atau pekerja yang dilatar belakangi oleh faktor-faktor internal seperti sikap dan tingkah laku yang tidak aman, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, penurunan konsentrasi, kurang adanya motivasi kerja, kelelahan dan kejenuhan. Faktor risiko yang mempengaruhi lingkungan tidak aman diantaranya : alat pelindung diri yang tidak efektif, pakaian kerja

yang kurang cocok, bahan-bahan yang berbahaya, dan alat atau mesin yang tidak efektif (Irzal, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Aswar et al., (2016) pada pekerja bengkel mobil di Kota Kendari menunjukkan terdapat hubungan antara pengetahuan K3 dengan kecelakaan kerja. Hasil penelitian Winda Mahastuti (2014) pada karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel motivasi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,643. Secara keseluruhan variabel motivasi sebesar 41,3% dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang.

Tidak hanya pengetahuan, motivasi juga merupakan salah satu faktor sebab terjadinya tindakan tidak aman. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Perilaku tidak aman juga bisa disebabkan oleh sikap dalam bekerja pada pekerja bengkel yang tidak aman mengakibatkan risiko kecelakaan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Amris & Putri, (2016) analisis bivariat di dapat  $p$  value = 0,014 ( $\alpha = 0,05$ ), yang artinya ada hubungan antara sikap dalam bekerja dengan perilaku keselamatan pada pekerja bengkel las. Nilai OR (*Odds Ratio*) pada penelitian ini adalah 0,118 yang artinya responden dengan sikap dalam bekerja buruk mempunyai risiko berperilaku keselamatan tidak aman sebanyak 0,118 kali lebih besar daripada responden yang mempunyai sikap dalam bekerja yang baik.

PT Agung Automall merupakan bengkel mobil Toyota yang didirikan pada tahun 1992 yang terletak di Kota Jambi. PT Agung Automall memiliki karyawan sebanyak 106 orang yang memiliki tiga bagian yaitu, dibagian sales berjumlah 37 karyawan, dibagian service berjumlah 47 karyawan, dibagian keuangan dan

administrasi berjumlah 17 karyawan (Profil Agung Automall).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 8 April 2021 kepada 5 responden, dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada pekerja service di PT Agung Automall Cabang Jambi, ditemukan beberapa permasalahan, salah satunya pada saat bekerja mereka mengalami kecelakaan kerja seperti terbentur, terpeleset dan terluka yang diakibatkan kurangnya hati-hati dalam bekerja, pada saat melakukan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja yang terlihat baik seperti lantai yang licin, tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) salah satunya lebih kepada tidak memakai helm pelindung, sarung tangan, dan sepatu. Hal ini dikarenakan tidak terbiasa, malas menggunakan dan pekerja beranggapan bahwa tanpa menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) akan tetap aman.

Dapat diketahui bahwa pengetahuan karyawan dibagian service di PT. Agung Automall Cabang Jambi mengenai perilaku tidak aman masih kurang, sosialisasi informasi mengenai K3 terkait bahaya ditempat kerja masih perlu ditingkatkan dan karyawan belum memahami dan menyadari akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), juga kesadaran diri dari karyawan tentang perilaku tidak aman yang menyebabkan kecelakaan kerja itu sendiri masih kurang.

Pekerja juga tidak termotivasi untuk menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja dan juga dari atasan tidak memotivasi pekerja itu sendiri agar berperilaku aman. Sedangkan Sikap juga berpengaruh terhadap perilaku tidak aman karena kurangnya kepedulian pekerja terhadap keselamatan diri sendiri sehingga mudah terjadinya kecelakaan kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor dengan perilaku tidak aman pada pekerja service di PT. Agung Automall Cabang Jambi.

## LANDASAN TEORI

Perilaku tidak aman adalah suatu perilaku membahayakan atau tidak aman yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian cedera hingga kematian Deviani D.A, Ardyanto D, (2015). Sebanyak 85% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman. Kecelakaan kerja yang diakibatkan tindakan tidak aman (*Unsafe Action*) dianggap sebagai hasil dari perilaku manusia dan pihak manajemen perusahaan (Sharpe, 2007).

Jenis-jenis perilaku tidak aman yang dapat menyebabkan kerugian/kecelakaan, antara lain:

- a. Gagal memperingatkan, kecepatan tidak layak atau berbahaya, memakai alat tidak layak pakai, tidak menggunakan APD dengan semestinya, gagal mengikuti prosedur, mengoperasikan mesin yang tidak sesuai dengan keahliannya (Hutaganol, 2012).
- b. Operasi tanpa otorisasi, membuat alat pengaman tidak berfungsi, menghilangkan alat pengaman, service alat yang sedang beroperasi, beban kerja yang berlebihan (Anizar, 2009).
- c. Penempatan tidak tepat, pengangkatan yang tidak sesuai prosedur, posisi tidak aman, bercanda, main-main, mengangkut beban yang berlebihan (Undang-undang No. 13 tahun, 2003).

Perilaku tidak aman merupakan kesalahan manusia dalam suatu pengambilan sikap dan tindakan. Klasifikasi kesalahan manusia, antara lain:

- a. Kesalahan dikarenakan lupa  
Kesalahan yang dilakukan dikarenakan lupa, akan tetapi sebenarnya orang tersebut mengetahui, mampu, dan berniat mengerjakan suatu hal secara benar dan aman dan telah biasa melakukannya. Misalnya menekan tombol yang salah (Hellyanti P., 2009).
- b. Kesalahan karena tidak tahu  
Kesalahan yang terjadi dikarenakan tidak mengetahui cara mengerjakan pekerjaan

secara benar dan aman atau terjadi perhitungan yang salah. Kesalahan ini biasanya dikarenakan kurangnya pelatihan, kesalahan intruksi, informasi yang berubah tidak diberitahukan (Azwar, 2010).

- c. Kesalahan dikarenakan tidak mampu  
Kesalahan yang terjadi dikarenakan orang tersebut tidak mampu melakukan pekerjaannya. Misalnya, pekerja terlalu sulit, beban fisik dan mental yang terlalu berat akan pekerjaan tersebut, tugas yang terlalu banyak (Azwar, 2010).
- d. Kesalahan yang dikarenakan kurang motivasi

Kesalahan dikarenakan kurangnya motivasi dapat terjadi dikarenakan, anatar lain:

1. Dorongan pribadi  
Terburu-buru karena ingin cepat selesai, melalui jalan pintas, ingin merasa nyaman, malas untuk memakai APD, menarik perhatian dengan mengambil resiko yang berlebihan
2. Dorongan lingkungan  
Lingkungan fisik, sistem manajemen, contoh: dari pemimpin, dll) (Undang-undang No. 13 tahun, 2003)

- e. Kesalahan dikarenakan aturan  
Kesalahan yang dikarenakan pekerja tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan/melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan standar dan prosedur yang telah diterapkan, misalnya pekerja yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang telah dibuat (Azwar, 2010).

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dibagian service di PT Agung Automall Cabang Jambi, sedang sample penelitian ini adalah pada seluruh karyawan dibagian service yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen dalam penelitian ini yaitu

menggunakan kuesioner dengan melakukan wawancara. Data yang dikumpul dianalisa secara Univariat dan Bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis univariat diketahui bahwa 63,8% memiliki motivasi kurang, 57,4% memiliki pengetahuan rendah, 63,8% memiliki sikap negatif dan 51,1% memiliki perilaku tidak aman (Tabel 1).

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi, pengetahuan, dan sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja service ( $p < 0,05$ ) (Tabel 2).

**Tabel 1.** Gambaran Motivasi, Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja

Variabel	Frekuensi	Persentase
Motivasi Kerja		
Kurang	30	63,8
Baik	17	36,2
Pengetahuan		
Rendah	27	57,4
Tinggi	20	42,6
Sikap		
Negatif	30	63,8
Positif	17	36,2
Perilaku Tidak Aman		
Tidak Aman	24	51,1
Aman	23	48,9

**Tabel 2.** Hubungan Motivasi, Pengetahuan, Sikap dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja

Variabel	Perilaku Tidak Aman				Total		p-value
	Tidak Aman		Aman		n	%	
	n	%	n	%			
Motivasi							
Kurang	19	65,5	10	34,5	29	100	0,027
Baik	5	27,8	13	72,2	18	100	
Pengetahuan							
Rendah	18	66,6	9	33,7	27	100	0,028
Tinggi	6	30,0	14	70,0	20	100	
Sikap							
Negatif	18	69,2	8	30,8	26	100	0,013
Positif	6	28,6	15	71,4	21	100	

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara

motivasi terhadap perilaku tidak aman pada pekerja ( $p=0,027$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Windi Mahastuti, (2014) tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang menunjukkan ada hubungan kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,603. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Sabarofek, (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota dengan *p-value* 0,032.

Hasil penelitian pada variabel motivasi, dimana motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan untuk menggerakkan pekerja untuk menggunakan alat pelindung diri baik dari rekan kerja, suasana kerja, penghargaan dan peraturan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis univariat 47 yang motivasi kurang sebanyak 29 orang (61,7%) dan responden yang motivasi baik sebanyak 18 orang (38,3%).

Motivasi adalah bagian dari psikologi yang mengharapkan seseorang untuk melaksanakan tingkah laku atau tindakan yang diinginkan (Konradus, 2012). Seseorang yang mempunyai motivasi kurang cenderung untuk berperilaku tidak aman untuk dirinya, terutama dalam menjaga kesehatan dan keselamatan diri dalam bekerja, begitu pula sebaliknya, orang yang motivasi baik cenderung untuk berperilaku aman dalam menjaga kesehatan dan keselamatan diri dalam bekerja.

Hubungan antara pengetahuan dan perilaku tidak aman pada pekerja menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan terhadap perilaku tidak aman pada pekerja ( $p=0,028$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rukmana et al., (2017) pada pekerja bengkel dimana ada hubungan pengetahuan dengan *unsafe action* pada pekerja bengkel ( $p=0,003$ ).

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Gunawan & Mudayana, (2016) pada

pekerja bagian produksi PT. Katingan Indah Utama Kabupaten Kota waringin Timur menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku penggunaan APD ( $p=0,004$ ).

Penulis berasumsi bahwa semakin rendah pengetahuan seseorang maka akan mempengaruhi perilaku tidak aman seseorang selanjutnya pekerja yang memiliki pengetahuan tinggi akan mampu membedakan dan mengetahui bahaya disekitarnya serta dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada karena mereka sadar akan risiko yang diterimanya, hal ini juga mempengaruhi perilaku aman pekerja dalam bekerja sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari. Berdasarkan hasil analisis univariat 47 responden yang berpengetahuan rendah sebanyak 27 orang (57,4%) dan responden yang berpengetahuan tinggi sebanyak 20 orang (42,6%).

Sesuai dengan pendapat Tarwaka (2014), pengetahuan sebagai domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (over behaviour). Kondisi kognitif yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku.

Hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman menunjukkan bahwa ada hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja ( $p=0,013$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aswar, et al (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja dengan kecelakaan kerja. Hasil penelitian Amris & Putri (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap dalam bekerja dengan perilaku keselamatan pada pekerja bengkel las di wilayah Pejompongan Kelurahan Bendungan Hillir Jakarta Pusat ( $p=0,014$ ).

Berdasarkan hasil univariat sebanyak 47 responden yang sikap negatif sebanyak 26 orang (55,3%) dan responden yang sikap positif sebanyak 21 orang (44,7%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang yang sikap positif cenderung untuk berperilaku baik terutama dalam menjaga kesehatan dan keselamatan diri dalam bekerja, begitu pula sebaliknya, orang yang sikap negatif cenderung untuk berperilaku buruk dalam menjaga kesehatan dan keselamatan diri dalam bekerja.

Sikap yang kurang baik oleh responden ditunjukkan dengan merokok pada saat jam kerja, memperbaiki mesin pada saat menyala, tidak memperhatikan posisi tubuh dalam bekerja. Sikap bukan merupakan suatu tindakan, namun merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku, oleh karena itu peusahaan dapat melakukan upaya yang bertujuan untuk mengurangi perilaku tidak aman dengan meningkatkan sikap positif pada karyawan. Diperlukan nya informasi yang sesuai dengan situasi yang ada diarea kerja seperti bahaya ditempat kerja seperti bahaya ditempat kerja, rambu-rambu K3, melibatkan karyawan untuk berpendapat terkait berbagai isu dilingkungan kerja dan melibatkan partisipasi karyawan dalam meningkatkan perilaku aman ditempat kerja, memberikan reward seperti pekerja yang tidak merokok disaat jam kerja, memberikan penyuluhan terkait tentang dampak dari perilaku tidak aman sebagai sumber informasi bahwa kecelakaan kerja mempengaruhi kemajuan dari perusahaan agar pekerja juga mendapat wawasan mengenai keselamatan kesehatan kerja di perusahaan dan juga melakukan perawatan pada peralatan kerja secara berkala.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa responden memiliki perilaku tidak aman lebih tinggi, responden memiliki motivasi kurang lebih tinggi, responden yang memiliki pengetahuan rendah lebih tinggi dan responden

yang memiliki sikap negatif lebih tinggi. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa perilaku tidak aman pada pekerja dipengaruhi oleh motivasi, pengetahuan dan sikap.

### Saran

Diharapkan kepada perusahaan hendaknya memberikan reward seperti pekerja yang taat menggunakan APD, dan pekerja yang menerapkan SOP dan memberikan penyuluhan terkait tentang dampak dari perilaku tidak aman sebagai sumber informasi bahwa kecelakaan kerja mempengaruhi kemajuan dari perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amris, D., & Putri, H. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Keselamatan Pada Pekerja Bengkel Las di Wilayah Pejompongan Kelurahan Bendungan Hilir Jakarta Pusat Tahun 2016. *Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Univeristas Esa Unggu*, 1–13.
- [2] Anizar. (2009). *Teknik Keselamatan dan kesehatan kerja di industry. Graha Ilmu :Yogyakarta*.
- [3] Aswar, E., Asfian, P., & Fachlevy, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bengkel Mobil Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, 1(3), 185957.
- [4] Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta Pustaka Pelajar*.
- [5] BPJS. (2018). *Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun*.
- [6] Deviani D.A, Ardyanto D, B. H. (2015). Analysis Of Individual Factors With Unsafe Action Toward The Production Workers Of A Chemical Industry In Gresik Indonesia. *International Journal of Technology Enhancements and Emerging Engineering Research*. Surabaya : UNAIR.
- [7] Gunawan, I., & Mudayana, A. A. (2016). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Bagian Produksi Pt. Katingan Indah Utama, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. *Unnes Journal of Public Health*, 5(4), 336. <https://doi.org/10.15294/ujph.v5i4.12421>
- [8] Helliayanti P. (2009). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman di Dept. Utility and Operation, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills Tahun. Universitas Indonesia.
- [9] Hutaganol, F. (2012). Penyebab Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- [10] ILO. (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Jakarta: ILO.
- [11] Irzal. (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Edisi I- Jakarta.Kencana.hal 33*.
- [12] Konradus, D. (2012). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif. Edisi Revisi. Jakarta: Bangka Adinatha*.
- [13] Rukmana, Y. L. A., Nurullita, U., & Wardani, R. S. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN UNSAFE ACTION PADA PEKERJA BENGKEL (Studi di Bengkel Motor Sekitar UNIMUS Kecamatan Tembalang Semarang). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*, 53(9), 1689–1699.
- [14] Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota. *Journal Of Fiscal And Regional Economy Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>

- 
- [15] Sharpe, J. (2007). Shift Work and Long Hour : Risk Business, Rock Product.
- [16] Undang-undang No. 13 tahun. (2003a). Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 77 ayat 1.
- [17] Undang-undang No. 13 tahun. (2003b). *Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 77 ayat 2.*
- [18] Windi Mahastuti, S. and R. S. D. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karawan Bagian Bengkel Pada Pt. Nasmoco Pemuda Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1–10.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN