BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia otomotif di Indonesia setiap tahun ketahun semakin meningkat dan bergerak sangat cepat. Keadaan ini dikarenakan kendaraan saat ini bukan lagi menjadi hal mewah melainkan menjadi hal wajar yang harus dimiliki oleh masyarakat untuk penunjang aktifitas sehari-hari atau bahkan sudah menjadi gaya hidup. Maka dari itu, untuk mendapatkan luasnya pangsa pasar terjadi persaingan antar industri otomotif. Karena hal tersebut, akan timbul permasalahan dan resiko bisnis pada saat pengambilan keputusan, maka setiap strategi perusahaan yang diputuskan harus mampu meminimalisir permasalahan dan resiko bisnis tersebut agar perusahaan dapat mampu bertahan dalam pangsa pasar.

Karyawan/pegawai merupakan orang-orang yang terhimpun diperusahaan yang bertugas untuk menjalankan roda kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Setiap perusahaan hampir memiliki tujuan yang sama yakni ingin dapat memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan serta untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan beserta karyawannya. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia/karyawan sangatlah penting disetiap sendi operasional perusahaan, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang berfungsi sebagai motor penggerak roda operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa kunci dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan berada pada sumber daya manusia yang profesioanal, terpercaya, dan berkompeten serta tekun. Ravianto (1985:3) berpendapat bahwa “kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tetapi faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting pula”.

Griffin (2002) berpendapat bahwa, “secara kebutuhan pada hakikatnya individu dan organisasi terikat dalam kontrak psikologis”. Maka, individu atau sumber daya manusia dan organisasi merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan. “Kontrak psikologis merupakan serangkaian ekspektasi

yang dimiliki oleh seseorang individu menyangkut apa yang akan dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa" (Griffin 2002:6). Sehingga hanya sumber daya manusia yang merupakan sumber utama disuatu organisasi dan tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Sebaik apapun sistem organisasi serta memadainya sarana dan teknologi yang dimiliki, semuanya tidak akan berarti tanpa adanya sumber daya manusia yang mengatur, mengelola, dan memeliharanya. Oleh karena itu, perhatian yang baik bagi setiap manajemen dalam suatu organisasi terhadap aspek individu atau sumber daya manusia menjadi hal yang harus diprioritaskan.

Sumber daya manusia merupakan aset hidup perusahaan yang harus dipelihara, diperhatikan dan dikembangkan, sebab keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu, sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang khusus dan serius dari perusahaan serta dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan, agar kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan/organisasi dapat diberikan secara maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi/perusahaan sangat memerlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan secara sistematis, terencana dan efisien serta mampu memberikan perhatian yang utama kepada sumber daya manusia pada sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Sistem keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya perusahaan/organisasi untuk menjamin akan kebutuhan dan kepuasan baik jasmani maupun rohani sumber daya manusia/pekerjanya, sehingga diharapkan dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi sumber daya manusia/pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan dapat dikatakan aman apabila segala sesuatu yang dilakukan oleh pekerja dalam melakukan aktifitas pekerjaan, risiko akan kecelakaan kerja yang mungkin muncul dapat dihindari dan diminimalisir. Sucipto (2014) berpendapat bahwa "pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan aman".

Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja didalam perusahaan sangat penting dilakukan dan diperhatikan oleh semua pihak yang ada diperusahaan. Hal tersebut diatur dalam "UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada pasal 86 dan 87" mengenai "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)". Inti dari pasal diatas yakni "jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja atau buruh melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu perusahaan". Sistem tersebut diterapkan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya dan penyediaan fasilitas kesehatan agar terciptanya suatu lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, efisien dan produktif.

Terabaikannya keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan aktifitas pekerjaan dapat menimbulkan adanya kecelakaan kerja. Rachmawati (2008:147) mengungkapkan bahwa "diabaikannya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat menimbulkan sikap acuh tak acuh sehingga dapat menurunkan produktifitas kerja, kenyamanan serta keamanan dalam bekerja". Braurer (1990, dalam Winarsunu, 2008) menyebutkan bahwa "kecelakaan kerja merupakan satu atau lebih peristiwa yang tidak diinginkan dan direncanakan yang disebabkan oleh perilaku berbahaya, kondisi berbahaya, atau keduanya yang dapat menyebabkan dampak langsung atau tidak langsung yang kurang menyenangkan". Terdapat dua kategori kecelakaan kerja didalam perusahaan yakni "kecelakaan industri dan kecelakaan dalam perjalanan kerja". Kecelakaan industri merupakan "suatu kecelakaan yang terjadi langsung ditempat kerja yang disebabkan oleh adanya sumber bahaya atau bahaya kerja". Sedangkan kecelakaan dalam perjalanan kerja merupakan "kecelakaan yang terjadi diluar tempat kerja dengan adanya hubungan kerja" (Santoso, 2005). Kecelakaan kerja dalam perjalanan dapat diartikan sebagai perjalanan saat berangkat atau pulang kerja.

Menurut data dari "Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II" periode Januari 2018 sampai dengan Desember 2018, kasus kecelakaan kerja untuk wilayah Kabupaten Karawang tercatat 2.854 kasus, dimana terdapat 2.110 korban berjenis

kelamin laki-laki dan 744 wanita, dengan jumlah korban meninggal 21 orang, cacat 5 orang dan sembuh kembali dari penyakitnya sebanyak 2.828 orang.

Budiono (2003) mengemukakan bahwa "penyebab terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor utama yakni tindakan tidak aman *(unsafe action)* seperti tingkah laku atau perbuatan yang akan menyebabkan kecelakaan dan kondisi yang tidak aman *(unsafe conditions)"*. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa "terjadinya suatu kecelakan kerja disebabkan oleh adanya perilaku yang tidak aman dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman". Menurut Daryanto (2003), "penyebab kecelakaan kerja yang pernah terjadi adalah diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman antara lain tidak hati–hati, tidak mematuhi peraturan, tidak mengikuti standar prosedur kerja, rendahnya kesadaran untuk memakai alat pelindung diri (APD)".

Wibowo (2008) mengungkapkan "penggunaan alat pelindung diri dalam ketenagakerjaan sangat menjadi aspek utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan". Agar dapat mengurangi resiko terjadinya angka kecelakaan kerja diperlukan adanya peningkatan kesadaran perilaku karyawan untuk melindungi dirinya sendiri dengan menggunakan alat pelindung diri.

Pengendalian akan bahaya kerja dengan menggunakan alat pelindung diri tidak akan maksimal apabila peraturan tentang alat pelindung diri tidak diperhatikan dan tidak adanya kesadaran pada diri pekerjanya sendiri untuk menggunakan alat pelindung diri tersebut walaupun dari pihak perusahaan telah menyediakan fasilitas untuk alat pelindung diri. Menurut hasil penelitian Bambang (2009) disalah satu industri informal diketahui bahwa "hanya 50% pekerja yang berperilaku menggunakan alat pelindung diri saat bekerja sedangkan 50% mempunyai perilaku tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja". Perilaku pimpinan sangat mempengaruhi akan perilaku karyawan dalam penggunaan alat pelindung diri saat bekerja. Maka dari itu, pimpinan harus bisa menjadi contoh yang pertama bagi bawahannya/karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri. Linggasari (2008) mengemukakan bahwa "program pelatihan dan pendidikan pada pekerja dalam hal menggunakan dan merawat alat pelindung diri dengan

benar sangat penting karena untuk membantu meningkatkan pekerja memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja".

Menurut Sucipto (2014), "persentase penyebab kecelakaan kerja yaitu 3% dikarenakan sebab yang tidak bisa dihindarkan (seperti bencana alam), selain itu 24% dikarenakan lingkungan kerja atau peralatan yang tidak memenuhi syarat dan 73% dikarenakan perilaku yang tidak aman yaitu rendahnya perilaku pekerja dalam penggunaan alat pelindung diri".

Pada setiap terjadinya kecelakaan kerja akan selalu banyak kerugian yang ditimbulkan, baik kerugian yang bersifat ekonomi maupun kerugian non ekonomi. Wigjosubroto berpendapat (2003) "kerugian yang bersifat ekonomi baik secara langsung maupun tidak langsung diantaranya seperti kerusakan mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan dan perawatan korban, hilangnya waktu kerja, menurunnya kuantitas maupun kualitas hasil produksi dan lain sebagainya, dan kerugian yang bersifat non ekonomi berupa penderitaan korban baik itu merupakan luka, cidera berat maupun ringan atau penderitaan keluarga bila korban meninggal dunia atau cacat".

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dapat diprediksi, namun masih dapat dicegah. Pencegahan akan terjadinya kecelakaan kerja dapat dilakukan melalui tindakan preventif yakni dengan cara meningkatkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya peningkatan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja serta gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan. Namun realita dilapangan menunjukkan bahwa masih dijumpai adanya kejadian kecelakaan kerja didalam perusahaan maupun diluar perusahaan (dalam perjalanan berangkat dan pulang kerja) dan gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh suatu pekerjaan, meskipun sistem keselamatan dan kesehatan kerja sudah diterapkan diperusahaan. Salah satunya adalah kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan yang terjadi di PT. XXX yang akan dijadikan tempat penelitian peneliti.

Kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat membawa dampak yang positif terhadap pekerja atau sumber daya manusia yang berada

didalamnya. Rivai 2009 (dalam Narianggono, dkk. 2014:2) mengungkapkan bahwa "manfaat dari lingkungan kerja yang aman dan sehat pada suatu perusahaan diantaranya yakni akan dapat meningkatkan produktivitas karena dapat menurunkan jumlah hari kerja yang hilang akibat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan".

PT. XXX dalam menjalankan roda usahanya, berproduksi dengan memproses bahan baku (bahan plastik dan logam seperti besi, stainless, kuningan, alumunium) menjadi bahan jadi dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi canggih dan alat penunjang produksi lain seperti oli, cairan chemical kimia dan lain-lain, sehingga dapat berpotensi membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan. Untuk mengantisipasi potensi yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan tesebut, PT. XXX sebagai perusahaan yang professional yang sudah memiliki standar ISO dan yang taat terhadap aturan ketenagakerjaan khususnya aturan tentang "keselamatan dan kesehatan kerja", senantiasa memberikan fasilitas kepada karyawannya yaitu dengan memberikan fasilitas APD (Alat Pelindung Diri) diantaranya seperti sarung tangan, masker, *safety shoes*, *ear plug*, kacamata *safety* dan fasilitas jaminan kesehatan berupa BPJS, premi claim berobat jalan dan ketersediaan P3K disetiap *section/line* serta *medical check up* tahunan.

Fasilitas yang sudah diberikan tersebut diatas, belum dapat memberikan hasil maksimal terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena masih tingginya angka ketidakhadiran karyawan dalam bekerja yang dikarenakan sakit khususnya ditahun 2018. Tingginya absensi ketidakhadiran karyawan tersebut terindikasi karena adanya perilaku individu karyawan yang masih kurang baik.

Perilaku individu karyawan yang masih kurang baik yang dapat peneliti lihat berdasarkan hasil obervasi peneliti di PT. XXX, yakni adanya perilaku individu karyawan PT. XXX yang tidak mematuhi aturan perusahaan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya pada penggunaan fasilitas alat pelindung diri yang diberikan perusahaan, salah satunya adalah tidak menggunakan masker pada saat bekerja. Adapun data tingginya absensi ketidakhadiran karyawan ditahun 2018 dari Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 tercantum pada tabel data rekapan absensi dari Departemen HRD & GA dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekap Data Karyawan Sakit Tiap-Tiap Departemen Tahun 2018

Nama Departemen	Total Karyawan	Ketidakhadiran Karena Sakit di Tahun 2018												Total	%
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des		
QA & QC	92	13	18	24	10	21	25	30	20	24	55	46	37	323	24,5%
Production 1	110	31	26	20	26	36	24	28	29	31	23	21	44	339	25,7%
Production 2	127	47	50	40	47	43	24	52	23	34	32	49	46	487	36,9%
Engineer & TPS	6	0	2	5	2	3	0	2	1	1	4	0	4	24	1,8%
Maintenance	12	0	0	0	1	2	1	1	2	0	2	8	4	21	1,6%
PPIC & WH	21	2	5	3	7	8	3	2	3	2	3	19	9	66	5,0%
ISO & Safety	2	0	6	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	9	0,7%
Purchase & Marketing	3	1	0	0	0	0	4	0	1	2	1	1	2	12	0,9%
Accounting & Fin	4	0	0	2	0	0	0	2	3	0	0	0	1	8	0,6%
HRD & GA	7	5	1	2	5	0	1	3	4	3	1	3	2	30	2,3%
Jumlah	**384**	**99**	**108**	**96**	**99**	**113**	**82**	**120**	**86**	**97**	**121**	**148**	**150**	**1319**	100%

Sumber: Dokumen Departemen HRD&GA PT. XXX (2018)

Pada tabel rekapan data karyawan sakit tiap-tiap departemen tahun 2018 diatas, terlihat total ketidakhadiran karyawan karena sakit mencapai 1319 karyawan dari semua departemen. Menurut data histori kecelakaan kerja yang dicatat oleh Departemen ISO & Safety ditahun 2018, terdapat 4 kasus kecelakaan kerja yang terjadi diinternal perusahaan dan 15 kasus kecelakaan kerja yang terjadi dieksternal perusahaan (pada saat berangkat dan pulang kerja). Data kecelakaan kerja yang terjadi dieksternal perusahaan (pada saat berangkat dan pulang kerja) dijelaskan pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Kecelakaan Kerja Kendaraan Bermotor Roda Dua Tahun 2018

No	Name	Section	Accident							
			Permanent / Contract	Hari	Tanggal	Waktu	Pagi / Siang	Shift-1 / Shift-2	Berangkat/ Pulang	Location
1	Siska Dewi	P/2 Deburing	Contract	Kamis	25-01-2018	05:15	Pagi	Shift-1	Berangkat	Telaga Sari
2	Rizky Akbar	PPC & WH	Contract	Selasa	06-02-2018	20:30	Malam	Shift-1	Pulang	Peum Karaba
3	Syahidah Nafahatul	P-1/JTEKT	Contract	Kamis	08-02-2018	21:30	Malam	Shift-2	Berangkat	Perum Peruri
4	Atikah	Accounting	Contract	Kamis	01-03-2018	06:30	Pagi	Shift-1	Berangkat	KIIC
5	Sobur	P-2/Machining	Permanent	Senin	02-04-2018	22:00	Malam	Shift-2	Berangkat	Badami
6	Agung Wahyu W	P-1/THR Body	Permanent	Jum'at	06-04-2018	06:30	Pagi	Shift-1	Berangkat	Kertabumi (Depan RS. Bayu Karta)
7	Abdul Haris	P-2/Special Proses	Permanent	Kamis	19-04-2018	08:30	Pagi	Shift-2	Pulang	Karaba
8	Nurkadi	P-2/Special Proses	Permanent	Kamis	26-04-2018	08:30	Pagi	Shift-2	Pulang	Interchange Karawang (Depan Resinda Hotel)
9	Mista Sanjaya	P-2/Grinding	Contract	Rabu	16-05-2018	20:00	Malam	Shift-1	Pulang	Jalan Raya Karawang
10	Epo Antoni	P-1/IJ 8.3	Permanent	Rabu	23-05-2018	06:30	Pagi	Shift-1	Berangkat	Jalan Raya Badami
11	Jumhari	Accounting	Permanent	Selasa	12-06-2018	15:00	Sore	Non Shift	Berangkat	Jalan Raya Rengas Dengklok.
12	Subhan	P-2/Macining B	Permanent	Selasa	17-07-2018	08:45	Siang	Shift-2	Pulang	KIIC
13	Rahmat Syarif Hidayat	P-2/Special Proses	Contract	Sabtu	22-09-2018	08:40	Pagi	Shift-1	Berangkat	KIIC
14	Anton Fajar Wijaya	P-1/Jtekt	Permanent	Jum'at	23-11-2018	05:00	Pagi	Shift-2	Pulang	KIIC
15	Ropiah	P-1/THR Body	Permanent	Jum'at	23-11-2018	19:00	Pagi	Shift-2	Berangkat	KIIC

Sumber: Dokumen Departemen ISO & Safety PT. XXX (2018)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dengan ini peneliti ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Perilaku Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. XXX"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Adanya perilaku karyawan yang kurang baik dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Adanya perilaku karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
3. Adanya perilaku karyawan yang tidak mengindahkan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan.
4. Kondisi lingkungan kerja yang kurang aman yang berpotensi membahayakan karyawan.
5. Adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang masih kurang baik.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini peneliti batasi pada permasalahan tentang pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. XXX dan sampel pada penelitian ini dibatasi hanya pada *Departemen Production* 1.

1.4. Perumusan Masalah

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. XXX pada *Departemen Production* 1. Adapun rumusan masalah secara spesifik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perilaku individu/karyawan pada saat bekerja di PT. XXX?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. XXX?
3. Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. XXX?

4. Adakah hubungan antara perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) di PT. XXX?
5. Bagaimana pengaruh parsial antara perilaku individu (X_1) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Y) di PT. XXX?
6. Bagaimana pengaruh parsial antara lingkungan kerja (X_2) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Y) di PT. XXX?
7. Bagaimana pengaruh simultan antara perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Y) di PT. XXX?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, yakni:

1. Untuk mengetahui perilaku individu/karyawan pada saat bekerja di PT. XXX.
2. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT. XXX.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. XXX.
4. Untuk mengetahui hubungan antara perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) di PT. XXX.
5. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara perilaku individu (X_1) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Y) di PT. XXX.
6. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara lingkungan kerja (X_2) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Y) di PT. XXX.
7. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Y) di PT. XXX.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini untuk berbagai pihak diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi peneliti

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan peneliti pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungannya dengan perilaku individu dan lingkungan kerja.

   b. Bagi akademisi

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk akademisi dalam mengembangkan wacana dunia organisasi terutama pada pengaruh antara perilaku individu dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan pada saat melakukan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan perilaku individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan tingginya tingkat absensi ketidakhadiran dan dapat mengurangi kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan.