

PLPB: Pendidikan Lingkungan dan Pembangunan Berkelanjutan

DOI: <https://doi.org/10.21009/PLPB.171.05>

DOI: 10.21009/PLPB

**PENGETAHUAN TENTANG LINGKUNGAN HIDUP, KEPEDULIAN LINGKUNGAN DAN ETOS
KERJA DENGAN PARTISIPASI KARYAWAN DALAM Mendukung PROGRAM
LINGKUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (LK3) DI PT ENGGAL SUKSES
PERKASA BEKASI – JAWA BARAT**

M. Kosasih

Alumni Program Doktor PKLH Pascasarjana UNJ

kos_hur@yahoo.com,

ABSTRACT

The objective of this research is to study the relationship between the employee's knowledge of environment, their careness for environment, and their work ethics in the process of supporting the Environment Health and Safety program at PT Enggal Sukses Perkasa. This company, which is located in Bekasi, West Java, is Astra Group's industrial manufacture subcontractor which has participated in Small-Medium Entrepreneurs-Astra Green Company (SME's-AGC) training conducted by Yayasan Dharma Bhakti Astra. This research applies survey method, by combining two forms of questionnaires: test and non-test. The result of this research shows that: The employee's knowledge of environment has a positive and significant relation with the employee's roles in supporting the Environment Health & Safety program, the employee's careness for environment has a positive and significant relation with the employee's roles in supporting the Environment Health & Safety program, the employee's work ethics has also a positive and significant relation with employee's roles in supporting Environment Health & Safety program. The employee's knowledge of environment, their careness for environment, and their work ethics, all together have a positive and significant relationship with employee's roles in supporting the Environment Health & Safety program. Therefore, it can be assumed that the more knowledge of environment, the more careness that employees has for environment, and their work ethics, the more participative they will be in supporting the Environment Health & Safety program in their company.

Keywords: Knowledge, Awareness, Work Ethic, and Participation

Pendahuluan

Partisipasi karyawan dalam mendukung program Lingkungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (LK3) strategis dilakukan oleh setiap perusahaan industri pengolahan atau industri manufaktur saat ini. Namun perkembangan industri manufaktur yang begitu pesat sepuluh tahun terakhir ini, kurang diimbangi dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM). Akibatnya tingkat kecelakaan di industri manufaktur meningkat.

Pengembangan industri manufaktur saat ini dihadapkan pada tantangan arus globalisasi yang melanda berbagai belahan dunia. Ini merupakan akibat dari pesatnya perkembangan teknologi komunikasi, informasi dan transformasi yang menjadikan *global village* sehingga antar negara dapat saling memberi pengaruh baik positif maupun negatif. Di sisi lain, Indonesia telah memasuki gelombang peradaban ketiga yaitu peradaban pasca industri (abad XXI) yang dapat memberi pengaruh positif maupun negatif terhadap hasil pembelajaran yang dilakukan.

Bagi perusahaan industri manufaktur, kecelakaan kerja dapat menyebabkan kerugian langsung maupun tidak langsung. Kerugian langsung perusahaan berupa mengganti kerusakan akibat kecelakaan dan memberikan biaya pengobatan pada karyawan yang mengalami musibah kecelakaan. Kerugian tidak langsung misalnya perusahaan berhenti produksi, karena karyawan yang mengalami kecelakaan tidak dapat kembali bekerja atau terjadi kerusakan berat pada alat/mesin produksi. Pengembangan industri

manufaktur yang berwawasan lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja menjadi program strategis jangka menengah dan panjang. Karena itu, perbaikan serta peningkatan industri manufaktur tidak bisa dijalankan secara reaktif, sambil lalu dan sekenanya, melainkan dengan cara pro-aktif, intensif dan strategis. Untuk memperoleh hasil yang maksimal, sudah saatnya pemerintah Indonesia tidak memandang industri manufaktur hanya menjadi masalah bagi kerusakan lingkungan hidup, melainkan juga merupakan penopang ekonomi masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja dan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat sebagai jalan mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan.

Dukungan pemerintah terhadap industri manufaktur yang berwawasan lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai usaha untuk menanggulangi risiko terjadinya kecelakaan perlu di tingkatkan. Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja (SMK3) adalah solusi yang tidak bisa ditawar lagi bagi perusahaan manufaktur. Acuan yang telah terbukti efektif di dunia untuk Sistem Manajemen K3 adalah OHSAS 18001 (ohsas@matrix0.org). Standar mengenai perbaikan sistem & dokumentasi kesehatan dan keselamatan kerja ini dikeluarkan pertama kali pada tahun 1999 dan kemudian diperbarui pada tahun 2007, telah banyak diterapkan perusahaan industri manufaktur kelas dunia. Masalahnya adalah, bagaimanakah penerapan OHSAS 18001 pada industri manufaktur di Indonesia. Hal ini menjadi

tantangan bagi pemerintah, para pelaku industri, para akademisi serta masyarakat yang peduli lingkungan.

Triple bottom line yang dipegang teguh PT Astra International Tbk bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara ekonomi, lingkungan hidup dan masyarakat, sehingga suatu usaha yang berkelanjutan dapat terwujud. Untuk merealisasikan visi: "Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta ramah lingkungan", Astra memiliki komitmen untuk melaksanakan lingkungan hidup, kesehatan dan keselamatan kerja (*Environment, Health And Safety/EHS*) dan tanggung jawab sosial (*Social Responsibility/SR*) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari usahanya (Expanding Horizons, edisi 2007:138).

Astra melalui Yayasan Dharma Bhakti Astra (YDBA) juga mendorong terwujudnya implementasi EHS di UKM subkontraktor perusahaan Grup Astra, ini diberikan sebagai perwujudan komitmen menuju cita-cita Astra untuk "Sejahtera Bersama Bangsa" (*Annual report PT Astra International 2006:3*). Dimana titik berat kegiatannya pada pembinaan dan pengembangan untuk peningkatan produktivitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di bidang industri manufaktur dan perbengkelan.

Untuk itulah PT Astra International Tbk telah menyusun *Astra Green Company* atau AGC (*Astra Sustainable Report, 2006: 36-37*), yang berperan sebagai kerangka kerja kebijakan dan operasional bisnis. *Astra Green Company* diterapkan dan dikembangkan di seluruh

perusahaan Grup Astra, tidak semata-mata untuk memperbaiki kinerja pengelolaan lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja, tetapi secara makro ditujukan pula untuk mewujudkan *Operational Excellence* di segala bidang. Pemenuhan standard *Astra Green Company* dirumuskan dalam empat pilar yaitu: *Green Strategy, Green Process, Green Product dan Green Employee*. Adapun yang dimaksud dengan *Green Strategy*, secara konsisten memberikan perlindungan dan pembangunan untuk bidang lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja (LK3) pada setiap tingkatan organisasi perusahaan yang pelaksanaannya mengikuti standard nasional dan internasional seperti ISO 14001, OHSAS 18001, NOSA, SMK3, Ekolebel dan lain-lain, sedangkan *Green Process* memperhitungkan jasa dan proses produksi yang aman dan ramah lingkungan yang mengandung dampak negatif minimum terhadap lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja (LK3), *Green Product* memastikan baik produk maupun jasa yang diberikan kepada pelanggan aman dan ramah lingkungan, dan *Green Employee*, merupakan anggota yang menerapkan *Environment, Health And Safety/EHS Management System* di mana seluruh karyawan Astra dari top manajemen sampai ke bagian produksi dilengkapi dengan pengetahuan dan pelatihan yang cukup untuk memastikan perilaku dan pola pikir yang senan tiasa berpijak pada norma-norma lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Bagi UKM industri manufaktur subkontraktor grup Astra yang telah mengikuti program *Small*

Medium Entrepreneur's-Astra Green Company penerapan Sistem Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja (SMK3) dilakukan sebagai solusi yang tidak bisa ditawar lagi dalam menghadapi era globalisasi. Artinya, UKM industri manufaktur binaan Yayasan Dharma Bhakti Astra yang telah memiliki sistem dan menerapkan SMK3 sudah berjalan dengan ketentuan-ketentuan sesuai persyaratan SME's-AGC. Acuan yang terbukti efektif ini sangat baik diterapkan di lingkungan UKM bidang industri manufaktur di Indonesia.

PT Enggal Sukses Perkasa, yang berlokasi di wilayah Bekasi Jawa Barat adalah industri manufaktur yang hasil produksinya di kirim ke PT United Trucktor Engineering, salah satu perusahaan Group Astra yang memproduksi alat berat. PT Enggal Sukses Perkasa yang memiliki 80 orang karyawan, adalah satu dari 4700 perusahaan industri manufaktur yang berlokasi di wilayah Bekasi dan sekitarnya, merupakan kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, dan telah mengikuti program SME's-AGC di Yayasan Dharma Bhakti Astra yang belum dapat mencapai kriteria perusahaan hijau (*green company*). Masalah yang dihadapi adalah kurangnya partisipasi karyawan dalam pelaksanaan program lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan.

Partisipasi karyawan yang kurang mendukung ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya: kurangnya pengetahuan karyawan tentang lingkungan hidup sehingga tidak paham pentingnya lingkungan kesehatan dan keselamatan

kerja, kurangnya kepedulian lingkungan sehingga karyawan berperilaku yang kurang mendukung program lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja dan adanya sebagian karyawan memiliki etos kerja yang kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka sangat penting dilakukan penelitian tentang pengetahuan lingkungan hidup, kepedulian lingkungan dan etos kerja hubungannya dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program lingkungan kesehatan dan keselamatan kerja di PT Enggal Sukses Perkasa, perusahaan industri manufaktur yang berlokasi di Wilayah Bekasi Jawa Barat.

A. Partisipasi Karyawan

Cary, menyatakan bahwa partisipasi masyarakat adalah adanya kebersamaan atau saling memberikan sumbangan untuk kepentingan dan masalah-masalah bersama yang tumbuh dari kepentingan dan perhatian individu warga masyarakat itu sendiri. Partisipasi dalam hal ini adalah hasil konsensus sosial warga masyarakat akan arah perubahan sosial yang diharapkan masyarakat (Lee J. Carry, 1995:144). Sedangkan Cohen, mendefinisikan partisipasi ke dalam empat hal, yaitu “...*participation in decision making, participation in implementation, participation in benefits, and participation in evaluation*” (Louis Cohen and Lawrence M, 1992:7).

Definisi lain dikemukakan Taliziduhu, bahwa partisipasi adalah kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program dengan kemampuan setiap orang tanpa berarti mengorbankan diri sendiri (Ndraha Taliziduhu, 1990:102). Sedang-

kan Soetrisno, mendefinisikan partisipasi ke dalam dua pengertian, yaitu: (1) Partisipasi merupakan dukungan rakyat terhadap rencana atau proyek pembangunan yang dirancang dan tujuannya ditentukan perencana (pemerintah). Ukuran tinggi rendahnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan ditentukan oleh kemauan rakyat untuk ikut menanggung biaya pembangunan baik berupa uang maupun tenaga dalam melaksanakan program pembangunan pemerintah. (2) Partisipasi merupakan kerja sama yang erat antara perencana dan masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan, melestarikan dan mengembangkan hasil pembangunan yang telah dicapai. Ukuran yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya partisipasi masyarakat adalah: (a) Kemauan masyarakat untuk menanggung biaya pembangunan. (b) Adanya hak masyarakat untuk menentukan arah serta tujuan proyek yang akan dilaksanakan di wilayahnya. (c) Adanya kemauan masyarakat untuk secara mandiri melestarikan serta mengembangkan program pembangunannya (Loekman Soetrisno, 1995:221-222). Definisi itu memperlihatkan bahwa pada definisi pertama partisipasi merupakan mobilisasi dimana masyarakat lebih bersifat pasif karena hanya sebagai objek pembangunan. Sedangkan dalam definisi kedua masyarakat lebih bersikap sebagai subjek pembangunan yang terlibat aktif dalam proses pembangunan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Oakley, membedakan partisipasi sebagai alat dan partisipasi sebagai tujuan. Sebagai alat, partisipasi digunakan untuk mencapai tujuan atau maksud

yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan sumber-sumber fisik, ekonomi dan sosial yang ada pada masyarakat. Penekanannya pada hasil yang akan diperoreh atau dicapai dengan adanya partisipasi tersebut. Sedangkan sebagai tujuan partisipasi adalah proses mengembangkan dan memperkuat kemampuan masyarakat untuk lebih terlibat dalam proses pembangunan. Partisipasi merupakan bentuk tindakan aktif dan dinamis dari masyarakat untuk memainkan peranannya dalam aktifitas pembangunan (Peter Oakly, 1991:122).

Partisipasi karyawan dapat berjalan dengan efektif apabila terdukung berbagai persyaratan. Menurut Ross, beberapa persyaratan untuk dapat berpartisipasi adalah sebagai berikut: (1) Adanya pengetahuan yang luas serta latar belakang kehidupan yang memungkinkan seseorang untuk mengenali prioritas serta memiliki cara pandang terhadap konteks permasalahan. (2) Adanya kemampuan untuk mempelajari dengan cepat akan masalah-masalah serta meneliti suatu keputusan. Dalam hal ini termasuk kemampuan untuk memahami berbagai pandangan yang diperlukan serta mengadakan berbagai latihan tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. (3) Adanya kemampuan untuk berbuat secara efektif. Selanjutnya syarat-syarat yang diperlukan agar masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembangunan dapat dikelompokkan dalam tiga golongan, yaitu: (1) Adanya kesempatan untuk membangun atau kesempatan untuk ikut dalam pembangunan. (2) Mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan kesempatan itu. (3) Adanya

kemauan untuk berpartisipasi (Ross dalam Lee J. Carry, 146-147). Dengan demikian ada tidaknya kemampuan dan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dipengaruhi beberapa faktor, antara lain latar belakang (karakteristik) individu atau kondisi sumber daya yang mendukung.

Partisipasi karyawan dapat diwujudkan dalam bermacam-macam model, sesuai dengan konteksnya masing-masing. Namun secara umum Carry, mengemukakan bahwa partisipasi memiliki tiga model, yaitu: (1) *The inclusive organization with direct participation*. Dalam hal ini, partisipasi yang biasanya berlangsung pada masyarakat desa di mana jumlah penduduknya relatif kecil, sifat organisasinya inklusif serta dasar pelaksanaannya adalah lokalitas. (2) *The representative organization with indirect participation*. Partisipasi tidak langsung yaitu partisipasi yang biasanya terjadi pada masyarakat dengan jumlah penduduk yang besar dan luas di mana tidak melibatkan masyarakat secara langsung dalam suatu organisasi tunggal. Partisipasi ini dilakukan melalui perwakilan yang mencakup sub-sub kelompok baik dari organisasi formal maupun informal yang ada dalam masyarakat. Keterlibatan warga masyarakat diwakilkan kepada pemimpin-pemimpin dari sub-sub kelompoknya. (3) *The non-representative organization with open participation*. Partisipasi terbuka yaitu partisipasi yang dilakukan secara terbuka di dalam masyarakat. Masing-masing pemimpin kelompok atau warga masyarakat yang berminat melaksanakan diskusi menyuatkan gagasan

pembangunan atas nama mereka sendiri, tetapi menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat luas.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Taliziduhu, mengemukakan bentuk atau jenis partisipasi yang ada dalam kegiatan pembangunan masyarakat antara lain: (1) Partisipasi dalam arti adanya kontak dengan pihak lain dan merupakan titik awal perubahan sosial. (2) Partisipasi di dalam menyerap atau memberikan tanggapan terhadap informasi, baik dalam arti menerima, menerima dengan syarat atau menolaknya. (3) Partisipasi dalam perencanaan pembangunan serta pengambilan keputusan. (4) Partisipasi dalam operasional pembangunan. (5) Partisipasi dalam bentuk menerima, memelihara dan mengembangkan pembangu. (6) Partisipasi di dalam menilai pembangunan, yaitu keterlibatan warga masyarakat dalam menilai pelaksanaan pembangunan sesuai dengan rencana dan sejauh mana hasilnya memenuhi kebutuhan masyarakat. Bertolak dari bentuk-bentuk dan jenis partisipasi tersebut, maka apabila dikonstruksikan ternyata setiap bentuk merupakan suatu garis proses pembangunan yang dimulai dari ide atau gagasan sampai pada wujudnya atau bentuknya yaitu hasil pembangunan itu sendiri. Partisipasi yang dilakukan sepanjang proses tersebut dinamakan partisipasi profesional dan bila hanya dilaksanakan pada salah satu fase saja dinamakan partisipasi parsial (Ndraha Taliziduhu, :103-104).

Bamberger dan Shams, mengemukakan bahwa untuk melihat taraf atau intensitas pelaksanaan partisipasi dalam suatu masyarakat

dapat dilihat dari tahap-tahapannya yang dapat dikelompokkan ke dalam empat tahap, yaitu : (1) Tahap penyebarluasan informasi (*information sharing*). Pada tahap ini, peran-cang dan pengelola kegiatan memberikan informasi kepada kelompok yang diuntungkan untuk memfasilitasi tindakan kolektif maupun individual. Tahap ini memiliki taraf yang rendah intensitasnya, akan tetapi mempunyai dampak positif terhadap kegiatan yang memungkinkan kelompok-kelompok tersebut untuk memahami serta melaksanakan tugas dengan lebih baik. (2) Tahap konsultasi. Kegiatan ini merupakan kesempatan bagi kelompok untuk berinteraksi dan memberikan masukan kepada pengelola kegiatan, yang selanjutnya dapat dimasukkan ke dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. (3) Tahap pengambilan keputusan. Apabila kelompok mampu melaksanakan pengambilan keputusan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, maka hal ini merupakan bentuk yang mendalam dari partisipasi. (4) Tahap inisiatif. Apabila kelompok mampu berinisiatif melaksanakan atau memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan, maka intensitas partisipasinya telah mencapai puncak. Dalam hal ini, inisiatif menunjukkan kapasitas proaktif dan kepercayaan yang dimiliki kelompok (Bamberger dan Shams, 1991:20).

Menurut Canter dalam Arimbi, partisipasi masyarakat dapat diartikan sebagai proses komunikasi dua arah yang terus menerus untuk meningkatkan pengertian masyarakat atas suatu proses di mana masalah-masalah dan kebutuhan

lingkungan sedang dianalisa oleh badan yang bertanggung jawab (Arimbi Heruputri, 1993:1). Jadi secara sederhana bisa juga didefinisikan sebagai *feed-forward information* (komunikasi dari pemerintah kepada masyarakat tentang suatu kebijakan) dan *feedback information* (komunikasi dari masyarakat ke pemerintah atas kebijakan itu).

Pengertian lain mengenai peran serta atau partisipasi dikemukakan oleh Terry, bahwa partisipasi itu adalah suatu keterlibatan mental dan emosional seseorang dalam memberikan kontribusi untuk proses pengambilan keputusan, khususnya mengenai hal-hal yang pelibatan personalnya ada dan dia menerima tanggung jawab untuk itu (George Terry R., 1977:251). Partisipasi itu bisa terjadi di dalam bidang – bidang fisik, mental, sosial ataupun bidang yang memerlukan keputusan -keputusan dalam penentuan kebijaksanaan, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan semua pihak dari hasil musyawarah bersama.

Selanjutnya pendapat Patrick dalam Shower yang mengatakan bahwa untuk bisa mengukur atau melihat seseorang itu berpartisipasi atau tidak, bukan hanya dilihat dari sikap atau perasaan orang itu saja, akan tetapi lebih menilai pada aksi tindakan-tindakan orang tersebut (James P. shower, 1985:185). Demikian pula halnya dengan karyawan di PT Enggal Sukses Perkasa, mereka terlibat dalam melakukan kegiatan-kegiatan lingkungan. Dengan keterlibatan para karyawan dalam kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan kegiatan mereka

tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan di sekitar mereka terutama PT Enggal Sukses Perkasa dan lingkungan sekitarnya yang menjadi sumber mata pencaharian mereka. Karyawan dapat turut berpartisipasi dalam mengelola lingkungan melalui organisasi yang ada dengan turut memberikan pendapat atau pikiran, saran serta ikut bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan dalam pengelolaan lingkungan di PT Enggal Sukses Perkasa, diharapkan kelestarian lingkungan akan lebih terjaga dan dapat dijadikan sumber kehidupan bagi karyawan dan perusahaan serta seluruh penduduk di sekitarnya.

Dari hasil di atas yang dimaksud dengan partisipasi karyawan dalam mengelola lingkungan di sekitar perusahaan adalah keterlibatan karyawan secara fisik, mental dan tanggung jawab dalam mengelola lingkungan di sekitar perusahaan, yang dapat dilihat dari keterlibatan dalam menata, memelihara dan mengawasi lingkungan sekitar perusahaan.

B. Pengetahuan tentang lingkungan.

Manusia dalam memahami dan mengerti akan alam sekitarnya dikarenakan atas informasi yang didupakannya berdasarkan akal budi yang dimilikinya. Setiap manusia memperoleh pengetahuan dari hasil berpikir karena keingintahuannya, sehingga membuat manusia mencari jawaban-jawaban tentang kejadian-kejadian yang didupaknya, dimana dari jawaban-jawaban itu berkembang menjadi pengetahuan. Sejalan dengan pernyataan Dillon yakni pengetahuan mencakup kegiatan

mempelajari fakta-fakta, memberi perhatian terhadap sesuatu secara detail (Ann G. Dillon, 2003:169).

Bloom menjelaskan bahwa pengetahuan itu adalah sesuatu hal yang menyangkut ingatan khusus (*specific*) dan ingatan umum (*universal*) mengenai metode dan proses atau pola, struktur atau keadaan (Benyamin S. Bloom, 1986:201). Selanjutnya menurut Bloom pengetahuan itu merupakan kemampuan seseorang untuk mengingat berbagai macam informasi, ide-ide, bahan atau fenomena yang pernah dipelajari dan disimpan dalam ingatannya, baik secara khusus maupun umum mengenai metode, proses, pola, struktur atau keadaan.

Pengertian pengetahuan yang hampir sama dikemukakan pula oleh Romizowski yang menyatakan bahwa pengetahuan itu pada umumnya didasarkan pada kemampuan ingatan (A.J Romizowski, 1988:80-81). Menurut Romizowski kesemua hal, fakta-fakta dan data yang diperoleh seseorang kemudian disimpan dalam memorinya. Pengetahuan seseorang pada umumnya tergantung pada kemampuan orang itu untuk mengingatnya kembali setelah pengetahuan itu tersimpan dalam memorinya, hanya saja Romizowski tidak membagi ingatan itu menjadi ingatan khusus ataupun ingatan umum seperti yang dikemukakan oleh Bloom.

Selanjutnya menurut Lipson dan Wilson dalam Woolfolk pengetahuan dibagi menjadi tiga kategori: (1) pengetahuan deklaratif, tahu bahwa sesuatulah yang dimaksud, meliputi kata-kata, fakta, informasi, atau kadang-kadang disebut

informasi verbal: (2) pengetahuan procedural, tahu bagaimana mengerjakan sesuatu: dan (3) pengetahuan kondisional, tahu kapan dan mengapa menerapkan pengetahuan deklaratif dan procedural (Anita Woolfolk, diterjemahkan Helly Prajitno S. dan Sri Mulyanti S, 2009:19-20).

Sementara Conant menempatkan pengetahuan sebagai rangkaian prinsip, dalil, dan teori yang saling berkaitan dengan banyak sekali informasi yang teratur. Pengetahuan merupakan bagian rasa percaya pada suatu objek, dapat juga dikatakan bahwa kepercayaan pada suatu objek merupakan bagian dari pengetahuan. Pengetahuan memberikan jaminan, kepastian, dan membenarkan sesuatu dari rasa percaya pada objek tersebut (John W. Santrock, terjemahan: Tri Wibowo BS, 2008:323). Dalam perkembangan pengetahuan manusia, sesuai dengan tingkatan perkembangan menurut postulat Piaget, diuraikan dalam tiga model keterwakilan ilmu pengetahuan, yakni: (1) model enaktif (enactive model), adalah pengetahuan masa anak-anak yang terus berkembang sepanjang hidup, pengetahuan ini mengenai bagaimana memanipulasi lingkungan melalui perilaku yang jelas: (2) model ikonik (iconic model), adalah suatu model untuk memahami pengetahuan melalui gambar, citra atau memori dari peristiwa yang dialami, dan (3) model simbolik (symbolic model), adalah model memahami melalui pengertian atau memanipulasi abstrak (Thomas L. Good dan Jere E. Brophy, 1990:191).

Sedangkan Anderson dan Krathwohl merevisi taksonomi Bloom dengan membagi

empat dimensi pengetahuan yaitu: (1) pengetahuan factual: (2) pengetahuan konseptual: (3) pengetahuan procedural: (4) pengetahuan metakognitif. Oleh karena itu, secara hirarki proses setiap dimensi pengetahuan mulai dari ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, evaluasi, hingga kreasi (Lorin W. Anderson and David R. Krathwohl, 2001:29).

Marzano dan Kendall dalam taksonomi yang dikembangkannya menjadi tiga system berfikir dan domain pengetahuan. Yakni, sistem-diri (self-system) dimana memutuskan apakah melanjutkan kebiasaan yang dijalankan saat ini atau masuk dalam aktivitas baru, sistem metakognitif menjelaskan bagaimana mengatur berbagai tujuan dan menjaga pencapaian tujuan-tujuan tersebut, dan system kognitif mengarah pada memproses seluruh informasi yang dibutuhkan menyediakan isinya dan domain pengetahuan menyediakan isinya. Marzano dan Kendall selanjutnya mengidentifikasi ketiga kategori pengetahuan: informasi, procedural fisik. Secara sederhana, informasi adalah sebagai “apa” dari pengetahuan dan berbagai prosedur terkait adalah bagaimana caranya. Sedangkan informasi terdiri dari pengorganisasian beragam gagasan, seperti prinsip-prinsip, penyederhanaan, dan rincian, seperti kamus istilah dan fakta-fakta (Robert J. Marzano and John S. Kendall, 2007:35-63).

Upaya pengumpulan sebanyak mungkin informasi mengenai masalah lingkungan, yaitu masalah lingkungan berkaitan secara umum dengan apa pun di sekeliling atau sekitar manusia, antara lain: udara, air, dan tanah, termasuk di

dalamnya tanaman, hewan dan mikroorganism yang berada dalam kandungannya. Jadi, lingkungan termasuk segala komponen yang hidup dan tidak hidup, interaksi antara sesama komponen (Daniel D. Chiras, 1991:p.3).

Berdasarkan uraian teoritik di atas, maka sintesis pengetahuan tentang lingkungan hidup adalah seluruh informasi yang diperoleh seorang karyawan, baik itu mencakup istilah, fakta, klasifikasi, kecenderungan pada hubungan interaksi antara komponen *abiotik* dan *biotik* (organisme produsen, organisme konsumen, organisme perombak).

C. Kepedulian Lingkungan Karyawan

Banyak sekali arti kepedulian salah satunya adalah pengertian kepedulian menurut teori Duval dalam Darley yakni kepedulian adalah timbul perhatian baik secara subyektif ataupun obyektif (John M. Darley, 1986: 662-663).Jadi menurut Duval dalam diri seseorang itu ada kepedulian terhadap diri seseorang yang diwujudkan dengan adanya perhatian terhadap diri orang itu baik secara subyektif maupun obyektif. Sedangkan menurut McGaugh perhatian adalah salah satu kebiasaan hidup yang kita lakukan sehari-hari, seperti layaknya tidur dan bangun (James L. McGaugh, 1977:143-144). Untuk dapat melihat bagaimana seseorang itu kelihatan penuh perhatian atau tidak, baik pada saat diajak bicara atau sedang mendengarkan, menurut James pada umumnya bisa dilihat dari bagaimana orang itu dalam mengambil sikapnya, dan menge-

kspresikan wajahnya, dan kemana arah matanya dan kepalanya ditujukan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Chiras, tentang ilmu lingkungan. Dikatakan bahwa ilmu lingkungan memusatkan studinya pada masalah-masalah lingkungan ditinjau dari sudut kepentingan manusia, bagaimana manusia mempengaruhi alam dan bagaimana alam dipengaruhi manusia (Daniel D. Chiras, 1985:4).Jadi masalah-masalah yang dipelajari dalam ilmu lingkungan adalah berupa masalah yang kompleks, tetapi juga saling terkait dengan kepadatan penduduk, eksploitasi sumber-sumber daya, polusi dan keresahan sosial.

Kecenderungan seseorang untuk peduli pada orang-orang di sekitarnya dapat terlihat dari adanya perhatian terhadap kondisi lingkungan di sekitarnya, misalnya mengunjungi panti asuhan, anak-anak jalanan dan lain-lain. Hal tersebut akan menumbuhkan rasa cinta kasih terhadap manusia. Dari pendapat di internet yang dikemukakan oleh Dharmavipala dapat disimpulkan bahwa yang disebut dengan kepedulian terhadap lingkungan diartikan sebagai lingkungan hidup mengandung arti tempat, wadah atau ruang yang ditempati makhluk hidup dan tak hidup yang berhubungan dan saling pengaruh mempengaruhi satu sama lain, baik antara makhluk itu sendiri atau makhluk dengan alam sekitarnya.

Berdasarkan kajian teori di atas yang dimaksud dengan kepedulian lingkungan adalah perhatian dan perasaan seseorang terhadap pelestarian lingkungan sekitar perusahaan PT Enggal Sukses Perkasa yang terdiri dari

lingkungan fisik, lingkungan buatan, dan lingkungan sosial.

D. Etos kerja

Etos kerja terdiri dari 2 kata ethos dan kerja, etos berasal dari kata ethos yang berarti karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan dengan kata lain, etos dapat diartikan sebagai aspek evaluatif atas sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan. Hariman mendefinisikan etos sebagai pandangan khas suatu kelompok sosial, sistem nilai yang melatar belakangi adat istiadat dan tatacara suatu komunitas. Dengan kalimat yang lebih lengkap, Arifudin mendefinisikan etos sebagai karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang ses

Dalam kajian mengenai etos (ethics) yang bersifat normative di kenal adanya 3 teori dasar mengenai etos, pertama, adalah teori utilitarianism. Utilitarianism sering disebut juga sebagai *consequentialist ethics*. Konsep ini memfokuskan pada hasil dari perilaku yang berdasarkan pada nilai-nilai benar dan salah atau etis dan tidak etis. Menurut teori ini seseorang harus bertindak dalam rangka meningkatkan kebahagiaan masyarakat.

Secara umum, kedua adalah teori deontologi. Teori ini memfokuskan pada tugas dan tidak menerima konsekuensi ketika memutuskan

status etis dari perilaku. Teori ini fokus pada dua hal, tugas (duty) dan niat baik (good will), ketiga teori hukum alam teori merupakan pendekatan religious (agama) pada etos yang menekankan bahwa Tuhan mempunyai rencana ketika menciptakan dunia sekaligus memberikan jawaban atas pertanyaan etis yang ada. Dalam hal ini agama dianggap cukup untuk menjadi dasar atas etos seseorang (William T.O'Donohue and leyle E. Ferguson, 2003:28-30).

Kadang-kadang etika juga didefinisikan sebagai studi sistematis penalaran atas bagaimana kita seharusnya bertindak. Etika sebagai fenomena alam yang muncul dalam evaluasi social, intelegen, dan manusia yang mempunyai kapasitas untuk saling mengenal dan mengingat perilaku yang sudah terjadi dimasa lalu (Peten Siger (ed), 1994:3-5). Sedangkan Menurut Anoraga Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Etos kerja yang baik akan berdampak ganda, ke dalam ia membangun karakter karyawan sebagai manusia produktif, sedangkan keluar ia tampil dalam bentuk konerja professional yang dapat di ukur dalam besaran-besaran kualitas, efektifitas atau efisien maupun profitabilitas. Secara lebih rinci sinamo menjelaskan etos kerja yang baik akan terlihat dari: 1) paradigma yang holistik tentang hidup dan pekerjaan: 2) sikap-sikap positif terhadap hidup dan pekerjaan: 3) motivasi superior untuk berprestasi: 4) antusiasme: 5) kepuasan kerja: 6) karakter: 7) kompetensi, dan 8) kepribasia positif (Sihan H.Sinamo, <http://www.institute mahardhika. Com. 2005>).

Jadi berdasarkan konsep-konsep dan teori diatas maka dapat di simpulkan bahwa etos kerja adalah merupakan perilaku dan tindakan yang mempunyai motivasi, tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya. Berkaitan dengan itu dalam konteks LK3 maka diperlukan etos kerja yang baik oleh pada karyawan.

1. Hubungan Pengetahuan tentang lingkungan dengan partisipasi karyawan dalam rangka mendukung program LK3.

Setiap orang (karyawan) akan bertindak atau beraktivitas dengan lingkungannya karena mempunyai pengetahuan akan apa yang dikerjakannya dan mampu mengetahui lingkungan sekitarnya. Karena pada prinsipnya pengetahuan merupakan suatu kemampuan untuk mengingat (*remembering*), mengingat kembali (*recall*) atau mengenal kembali (*recognize*) tentang ide-ide dan fakta-fakta, dalam situasi dimana isyarat, tanda-tanda dan petunjuk yang efektif telah memungkinkan untuk dapat ditimbulkan kembali setelah tersimpan lama, untuk implementasikan dalam kehidupannya. Seperti itu juga karyawan PT Enggal Sukses Perkasa akan beraktifitas berdasarkan pengetahuan dimilikinya. Sehingga dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan PT Enggal Sukses Perkasa akan terlihat pada partisipasi mereka dalam mendukung program LK3. Jika pengetahuan mereka tentang LK3 baik maka akan memberikan dampak positif terhadap diri mereka sendiri, lingkungan sekitarnya dan terutama lingkungan perusahaan.

Sebab peran serta karyawan merupakan indikator bagi keberhasilan program LK3. Setiap kegiatan pasti ada yang menimbulkan dampak baik positif maupun negatif. Bila dari kegiatan para karyawan tersebut menimbulkan dampak yang negatif terhadap lingkungan sekitar perusahaan, maka akan berdampak pula pada kondisi perusahaan dan sekitarnya. Oleh karena itu bila para karyawan diikutsertakan dalam program LK3, mereka akan bertanggung jawab atas segala kerusakan akibat dari kegiatan mereka sendiri.

Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif antara pengetahuan tentang lingkungan hidup dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

2. Hubungan Kepedulian dengan partisipasi karyawan dalam rangka mendukung program LK3

Karyawan PT Enggal Sukses Perkasa akan kelihatan pengaruhnya terhadap lingkungannya dari tingkat kepedulian mereka dalam menerapkan atau menjalankan program LK3 dengan baik. Karena tanpa kepedulian atau ikut serta dalam menjalankan program perusahaan terutama berkaitan dengan program LK3 maka akan berdampak negative bagi diri sendiri. Sebab tanpa memperhatikan prinsip-prinsip LK3 akan berdampak pada keselamatan dan kesehatan karyawan PT Enggal Sukses Perkasa sendiri, belum lagi pengaruhnya pada lingkungan fisik maupun sosial di perusahaan.

Dimana Kecenderungan karyawan PT Enggal Sukses Perkasa untuk peduli pada orang-orang di sekitarnya dapat terlihat dari adanya perhatian terhadap kondisi lingkungan di sekitarnya, misalnya menggunakan pakai pengaman, menegur teman yang tidak menjalankan atau berpedoman prinsip-prinsip LK3 dan lain-lain. Hal tersebut akan menumbuhkan rasa cinta kasih terhadap manusia dan lingkungan sekitarnya. Sehingga akan berpengaruh secara otomatis pada tingkat partisipasi karyawan PT Enggal Sukses Perkasa dalam mendukung program LK3 karena dengan tingkat kepedulian mereka yang baik. Karena peran serta karyawan dapat merupakan indikator bagi keberhasilan program LK3. Setiap kegiatan pasti ada yang menimbulkan dampak baik positif maupun negatif.

Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif antara kepedulian karyawan dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

3. Hubungan etos kerja dengan partisipasi karyawan dalam rangka mendukung program LK3

Setiap orang mempunyai etos kerja baik itu baik maupun buruk dalam beraktivitas dengan lingkungannya. Dalam hal ini setiap karyawan PT Enggal Sukses Perkasa mempunyai etos kerja yang baik maupun buruk. Karena akan dipengaruhi oleh rasa menghargai, bertanggung jawab terhadap segala aktivitasnya. Karena jika etos kerja karyawan PT Enggal Sukses Perkasa akan memberikan kontribusi banyak terhadap

keberhasilan dalam menerapkan program LK3 perusahaan.

Karena etos kerja yang baik akan berdampak ganda pada karyawan PT Enggal Sukses Perkasa, baik itu ke dalam dirinya dalam membangun karakter karyawan sebagai manusia produktif, sedangkan keluar dirinya tampil dalam bentuk kinerja professional yang dapat diukur dalam besaran-besaran kualitas, efektifitas atau efisien maupun profitabilitas karyawan PT Enggal Sukses Perkasa itu sendiri. Jika etos kerja yang baik akan terlihat pada tingkat partisipasi karyawan PT Enggal Sukses Perkasa dalam mendukung program LK3. Dimana setiap kegiatan karyawan pasti akan menimbulkan dampak baik positif maupun negatif. Bila dari etos kerja para karyawan tersebut menimbulkan dampak yang negatif terhadap lingkungan sekitar perusahaan, maka akan berdampak pula pada kondisi perusahaan dan sekitarnya. Oleh karena itu bila para karyawan diikutsertakan dalam program LK3, mereka akan bertanggung jawab atas segala kerusakan akibat dari kegiatan mereka sendiri.

Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

4. Hubungan pengetahuan tentang lingkungan, kepedulian dan etos kerja dengan partisipasi karyawan dalam rangka mendukung program LK3

Pengetahuan merupakan informasi atau proses belajar yang didapat baik secara formal (pendidikan) maupun nonformal (pelatihan,

belajar sendiri (otodidak, dll). Seperti juga pengetahuan yang dimiliki karyawan PT Enggal Sukses Perkasa, sehingga tingkat pengetahuan mereka tentang lingkungan hidup berbeda pula. Yang kemudian ini akan memberikan kontribusi banyak dalam menentukan kualitas dan keberhasilan program LK3 yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

Karyawan PT Enggal Sukses Perkasa yang mempunyai pengetahuan yang baik akan mempengaruhi partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3, karena karyawan PT Enggal Sukses Perkasa mempunyai keahlian sesuai dengan bidangnya, walaupun juga masih kurangnya tingkat pengetahuan mereka tentang LK3. Namun dalam menentukan tingkat partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3 juga dipengaruhi oleh tingkat kepedulian karyawan terhadap lingkungannya. Karena kepedulian merupakan ukuran seseorang dalam berpartisipasi atau ikut serta menentukan kualitas lingkungannya.

Selain itu juga etos kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi apakah karyawan mempunyai partisipasi yang baik dalam mendukung program LK3. Karena tanpa etos kerja yang baik akan memberikan dampak negatif baik itu untuk kesehatan, keselamatan kerja karyawan sendiri juga akan berdampak pada lingkungan fisik maupun sosial di sekitarnya.

Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif antara pengetahuan tentang lingkungan hidup, kepedulian, etos kerja karyawan dengan

partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

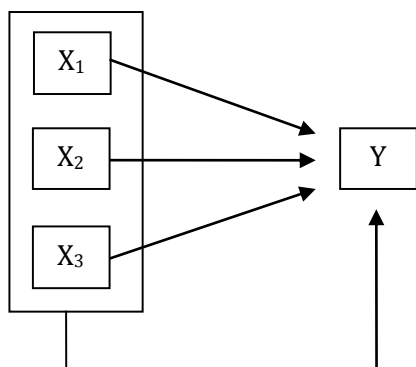
Metodologi Penelitian

Penelitian difokuskan kepada karyawan terutama di PT Enggal Sukses Perkasa yang berada di wilayah Bekasi Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian yang hanya dilakukan di Bekasi dan di PT Enggal Sukses Perkasa.

Dalam penelitian ini digunakan metode survey, sedangkan bentuk penelitiannya adalah korelasional. Metode survey menurut penulis dipandang cocok, sesuai dengan data yang akan diperoleh, tujuan dan masalah yang akan dipecahkan. Teknik korelasional digunakan untuk mengukur kadar hubungan antara beberapa variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel terikat (Y), baik secara sendidiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Enggal Sukses Perkasa. Sedangkan sampelnya diambil dari karyawan yang berada di PT Enggal Sukses Perkasa di wilayah Bekasi Jawa Barat, dengan sampel berjumlah 60 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*.

Model konstelasi permasalahan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Model Konstelasi Hubungan Antara Variabel

Keterangan:

Y =Partisipasi karyawan dalam mendukung keberhasilan program LK3

X₁ =Pengetahuan tentang lingkungan hidup

X₂ =Kepedulian lingkungan karyawan

X₃ =Etos kerja

Deskripsi data merupakan langkah pendeskripsian data sampel dari setiap variabel dengan menggunakan bantuan computer program excel dan SPSS. Dari hasil printout computer dapat diketahui distribusi frekuensi dari setiap variabel. Dalam penyajian tidak semua table distribusi frekuensi dimuat dalam laporan penelitian. Dalam pembahasan kategori-kategori yang frekuensinya cukup kecil dapat digabungkan kedalam kelompok yang lebih besar sehingga mudah dimengerti dan analisis. Untuk lebih menarik perhatian dan memperjelas deskripsi sampel akan dibuat grafik/histogram.

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan menggunakan teknik yang direncanakan.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Uji Lilifors. Yakni dilakukan perbandingan harga antara lilifors dengan table. Bila harga lilifors dihitung lebih kecil daripada harga table, maka distribusi data dinyatakan normal dan sebaliknya. Sedangkan untuk pengujian linieritas ada dua cara, yaitu dengan menggunakan analisis ragam atau ANOVA dan rumus F. dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji F. dimana, bila nilai F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} berarti linier. Sedangkan pengujian homogenitas data, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik Uji Barlett. Nilai F dari hasil perhitungan Uji barlett kemudian dibandingkan dengan Nilai F_{tabel} . Bila nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} berarti homogen.

Hipotesis statistik

Dalam pengujian hipotesis ini, untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antara variabel.

Hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \rho_{y_1} \leq 0$
 $H_1 : \rho_{y_1} > 0$
- 2) $H_0 : \rho_{y_2} \leq 0$
 $H_1 : \rho_{y_2} > 0$
- 3) $H_0 : \rho_{y_3} \leq 0$
 $H_1 : \rho_{y_3} > 0$
- 4) $H_0 : \rho_{y_{123}} \leq 0$
 $H_1 : \rho_{y_{123}} > 0$

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu: variabel terikat partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3 (Y), variabel bebas yang terdiri dari Pengetahuan tentang Lingkungan hidup (X_1), Kepedulian lingkungan (X_2), dan etos kerja (X_3). Deskripsi data penelitian ketiga variabel tersebut akan dinyatakan dalam skor rata-rata (M), simpangan baku (SD), modus (Mo), dan median (Me) sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 1

Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

	Pengetahuan	Kepedulian	Etos kerja	Partisipasi
Mean	21,90	96,35	94,85	93,55
Median	23	97	95	96,50
Modus	23	87	94	100
Std. Deviation	4,649	12,15	13,473	14,628
Variance	21,617	147,62	181,519	213,981
Range	21	62	55	76
Minimum	9	68	65	56
Maximum	30	130	120	132
Jumlah	1314	5781	5691	5613

1. Pengujian Normalitas Galat Taksiran

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_1

Hasil perhitungan pengujian normalitas galat taksiran Y atas X_1 didapat $L_{hitung} = 0,083$, dengan $n = 60$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ diperoleh $L_{tabel} = 0,114$. Oleh karena $L_{hitung} = 0,083 < L_{tabel} = 0,114$, maka dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_2

untuk hasil perhitungan pengujian normalitas galat taksiran Y atas X_2 didapat $L_{hitung} = 0,082$, dengan $n = 60$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ diperoleh $L_{tabel} = 0,114$. Oleh karena $L_{hitung} = 0,082 < L_{tabel} = 0,114$, maka dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_3

Sedangkan hasil perhitungan pengujian normalitas galat taksiran Y atas X_3 didapat $L_{hitung} = 0,079$, dengan $n = 60$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ diperoleh $L_{tabel} = 0,114$. Oleh karena $L_{hitung} = 0,079 < L_{tabel} = 0,114$, maka dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas Variansi

a. Pengujian Homogenitas Varians Y atas X_1

Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas varians diperoleh $\chi^2_{hitung} = 10,87$. Jika $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi chi-kuadrat dengan $dk = 42$ didapat $\chi^2_{tabel} = 58,12$. Ini berarti $\chi^2_{hitung} (10,87) < \chi^2_{tabel} (58,12)$, sehingga hipotesis nol diterima pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa data variabel Y dilihat dari variabel X_1 mempunyai varian yang *homogen*.

Pengujian Homogenitas Varians Y atas X_2

Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas varians diperoleh $\chi^2_{hitung} = 32,65$. Jika $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi chi-kuadrat dengan $dk = 28$ didapat $\chi^2_{tabel} = 41,34$. Ini berarti $\chi^2_{hitung} (32,65) < \chi^2_{tabel} (41,34)$, sehingga hipotesis nol diterima pada taraf

signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa data variabel Y dilihat dari variabel X_2 mempunyai varian yang *homogen*.

c. Pengujian Homogenitas Varians Y atas X_3

Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas varians diperoleh $\chi^2_{hitung} = 32,37$. Jika $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi chi-kuadrat dengan dk = 26 didapat $\chi^2_{tabel} = 38,89$. Ini berarti $\chi^2_{hitung} (32,37) < \chi^2_{tabel} (38,89)$, sehingga hipotesis nol diterima pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa data variabel Y dilihat dari variabel X_3 mempunyai varian yang *homogen*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagaimana yang dikemukakan pada bab terdahulu dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, pengetahuan tentang lingkungan hidup mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3. Hal ini berarti bahwa sumbangan pengetahuan tentang lingkungan hidup terhadap partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3 dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3, salah satunya ditimbulkan oleh pengetahuan tentang lingkungan hidup. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengetahuan tentang lingkungan hidup maka akan semakin tinggi pula partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

Kedua, kepedulian lingkungan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3. Hal ini berarti bahwa sumbangan kepedulian lingkungan terhadap partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3 dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3, salah satunya ditentukan oleh kepedulian lingkungan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepedulian lingkungan maka akan semakin tinggi pula partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

Ketiga, etos kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3. Hal ini berarti bahwa sumbangan etos kerja terhadap partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3 dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3, salah satunya ditentukan oleh etos kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi pula partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

Keempat, pengetahuan tentang lingkungan hidup, kepedulian lingkungan dan etos kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3. Hal ini berarti bahwa sumbangan pengetahuan tentang lingkungan hidup, kepedulian lingkungan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3 dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya pengetahuan

tentang lingkungan hidup, kepedulian lingkungan dan etos kerja, salah satunya ditentukan oleh partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengetahuan tentang lingkungan hidup, kepedulian lingkungan dan etos kerja maka akan semakin tinggi pula partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila *pengetahuan* tentang lingkungan hidup, kepedulian lingkungan dan etos kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka partisipasi karyawan dalam mendukung program LK3 akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Lorin W. dan David R. Krathwohl, *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing A revision of Educational Objectives*, New York: Eddison Wesley Longman, inc, 2001.
- Anoraga, Pandji., *Psikologi Kerja* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992.
- Anwar, Saifudin., *Sikap Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- Arifudin, Ahmad Sana., *Etos Kerja Islam* (Surakarta: muhammadiyah university press, 2004.
- PT Astra International Tbk, *Annual report 2007, Expanding Horizon Lingkungan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Environ-ment, Health and Safety)*.
- PT Astra International, Tbk, *Annual report PT Astra International Tbk 2006* pada laporan Yayasan Dharma Bhakti Astra dalam pengembangan UKM.
- Astra Sustainable Report 2006, *Being responsible for a better futute*, PT Astra International Tbk, 2006.
- PT Astra International Tbk, *Growing Responsibly, Laporan Berkelanjutan Astra 2008 Astra Sustainability Report*,
- Astra Sustainable Report 2006, *Being responsible for a better futute*, PT Astra International Tbk, 2006
- Bamberger dan Shams, *Community Participation in Project Manage-ment: The Asia Experience.*, Malaysia: Asian and Pacifik Development Center, 1991.
- Buchori, Muchtar, penelitian pendidikan dan pendidikan islam Inodnesia, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994.
- Bloom, Benyamin S., *Taxonomy of Educational Objectives, The Classification of Educational Goals, Handbook 1, Cognitive Domain*, New York: LongmanInc, 1986.
- Cage, N.L dan David C Berliner, *Educational Psychology, Third Edition.*, Boston: Houghton Mifflin Company, 1984.
- Carry, Lee J., *Community Development as a Process.*, Columbia: University of Missouri Press, 1995.
- Chiras, Daniel D., *Environmental Science, A Framework for Decision Making.*, Canada:The Benjamin/Cumming Publishing Company, Inc. , 1985.

- Chiras, Daniel D., environmental Science, action for a sustainable future, California: Cumming Publishing Company Inc, 1991.
- Cohen, Louis dan Lawrence M. *Research Method in Education.*, London: Routledge, 1992.
- Corporate Policy, Environment, Healt & Safety*, tahun 2000, PT Astra International Tbk.
- Darley, John M., et. al., *Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall. Inc, 1986.
- Darsono, Valentinus. *Pengantar Ilmu Lingkungan*, Yogyakarta: Univer-sitas Atmajaya, 1992.
- Dharmavipala, Y.A., *Kepedulian Terhadap Lingkungan* (<http://www14brinkster.com/puud/artikels/res-dhamma12.html>)
- Djaali, Pudji Mujiono, dan Ramly., *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Program Pascasarjana UNJ, 2000.
- Dillon, Ann G., *Making study Skills, Riding and writing*, United Kingdom: Thomson Wadsworth, 2003.
- George Terry R., *Principles of Management*, Linois: Richard D. Irwin, Inc, 1977.
- Good, Thomas L. dan Jere E. Brophy, *Educational Psychology: a Realistik Approach.*, New York: Longman, 1990.
- Hasanah, Uswatun., *etos Kerja: sarana manajemen prestasi*, Jogya-karta: Hanun grup. 2004.
- Heruputri, Arimbi., *Peranserta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkung-an.*, Jakarta: Wahana Lingkungan Hidup, 1993.
- Indra Djakti Sidi, *Menuju Masyarakat Belajar: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*, (Jakarta: Paramadina, 2001.
- Kusnan, Ahmad., *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya: Laporan Penelitian: <http://www.damandiri.or.id/index.php> [online : Monday, October 16, 2006, 6:03:24 PM], 2004.*
- Mathers, Dale., *An Introduction to Meaning and Purpose in Analytical Psychology*, Canda: Brunner Routledge, 2001.
- Marzano, Robert J. dan John S. Kendall, *Taxonomy Educational Objectives*, USA: Corwin Press, 2007.
- McGaugh, James L., et.al, *Psychology I*, California: Albion Publishing Company, 1977.
- Oakly, Peter., *Project with People*, Geneva: ILO, 1991.
- O'Donohue, William T. dan leyle E. Ferguson, *Handbook of Profesional ethics for Psychologist*, USA: Sague Publicational Inc, 2003.
- Purnama, O., *Penerapan Mekanisme Keterlibatan Masyarakat dalam Proses AMDAL* (<http://www.geocities.com/hmtlitb/karyatulis/partisip.htm>)
- Romizowski, A.J, *Designing Instructional Systems*, London: Kogen Page Ltd. 1988.
- Santrock, John W., *Psikologi pendidikan*, terjemahan: Tri Wibowo BS, Jakarta: Kencana, 2008.
- Sinamo, Siahon H., *ethos 21, delapan etos kerja profesional* (<http://www.institute mahardhika.Com>.2005).

- Siger, Peten (ed)., *Ethics*, New York: Oxford University Pers, 1994.
- Shawer, James P., *Handbook of Research on Social Studies Teaching and Learning*, New York: Mac Millan Publishing Company, 1985.
- Soerjani, Moh., Rofiq Ahmad, dan Rozy Munir., *Lingkungan : Sumber-daya Alam dan Kependudukan dalam Pembangunan.*, Jakarta:UI: Press, 1987.
- Soetrisno, Loekman.,*Menuju Masyarakat Partisipatif*, Jakarta: Kanisius,1995.
- Suriasumantri, Jujun S., *Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1995.
- Taliziduhu, Ndraha.,*Pembangunan Masyarakat*, Jakarta: Rineke Cipta, 1990.
- Walgito, Bimo.,*Pengantar Psikologi Umum* , Yogyakarta:Andi Offset, 1988.
- Winkel, W.S., *Psikologi Pengajaran*, Jakarta: PT. Grasindo, 1991.
- Woolfolk, Anita, educational psychology active learning edition, diterjemahkan Helly Prajitno S. dan Sri Mulyanti S, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

