

HUBUNGAN IKLIM KESELAMATAN TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN PEKERJA PADA PT X

Shidqi Cikal Herlambang

Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Kampus I Jl. RS Fatmawati Pondok Labu Jakarta Selatan, Kampus II Jl. Raya Limo Depok
Indonesia Telp: (021) 765-6971 Ext, 164-297, Fax 7656904 Ps.230
Email: upnvj@upn.ac.id

Abstract

One of the biggest causes of work accidents is unsafe behavior at work. To prevent work accidents, safe behavior is needed. The factor that can affect safety behavior is the safety climate. This study aimed to examine the relationship between safety climate and worker safety behavior. This research used cross sectional design and uses chi-square statistical test. The number of samples was 47 people taken with a total sampling method. The results showed that the frequency of respondents who behaved safely was 53.2%. In the bivariate analysis, there was a relationship between the dimensions of priority, commitment and safety management competence ($p = 0.006$), management safety empowerment ($p = 0.007$), the dimensions of safety management justice ($p = 0.009$), the dimensions of safety commitment ($p = 0.031$), safety priority and risk acceptance of workers ($p = 0.008$), dimensions of safety communication, learning, and trust in coworkers ($p = 0.003$), and dimensions of trust in the effectiveness of the safety system ($p = 0.005$) on worker safety behavior. All dimensions of safety climate are important factors in shaping safety behavior in the workplace. In particular, management as a source of information related to safety in the workplace plays a role in shaping the perception of workers to increase awareness and shape safe behavior at work. Management is expected to be committed to prioritizing safety compared to production by conducting routine inspections and taking strict action against violations related to safety through clear regulations, management is expected to increase worker awareness regarding risks in the workplace through safety training, regular meeting activities to discuss safety issues, as well as coordinating with production units to commit to improving the safety system in the workplace

Keywords: Safety climate, Manuufactur, Safety behaviour

PENDAHULUAN

Kaila (2008) menyatakan bahwa 85% dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh perilaku tidak selamat. Kesadaran individu untuk menerapkan perilaku kerja aman sangat dibutuhkan. Pengendalian risiko bergantung pada kolaborasi aktif dan keterlibatan semua individu dalam organisasi perusahaan. Implementasi kebijakan keselamatan serta komitmen pekerja untuk

menerapkan perilaku keselamatan memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan di tempat kerja (Kouabenan, Ngueutsa dan Mbaye, 2015).

Perilaku keselamatan terbagi menjadi kepatuhan dan partisipasi terhadap keselamatan. Kepatuhan terhadap keselamatan didefinisikan sebagai perilaku mematuhi prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan dengan cara yang aman. Sedangkan partisipasi

terhadap keselamatan merupakan perilaku mempromosikan, memberikan saran, serta upaya untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja (Liu *et al.*, 2015). Patel dan Jha (2016) mengungkapkan bahwa salah satu indikator yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan pekerja adalah iklim keselamatan.

Iklim keselamatan didefinisikan sebagai persepsi yang dimiliki oleh pekerja terkait dengan masalah keselamatan di tempat mereka bekerja seperti persepsi terhadap kebijakan, prosedur, serta implementasi keselamatan di tempat kerja (Neal dan Griffin, 2002). Menilai iklim keselamatan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pekerja menafsirkan, mengevaluasi, serta menilai tindakan yang dilakukan perusahaan tentang masalah keselamatan di tempat kerja. Selain itu, iklim keselamatan juga menjelaskan mengenai nilai yang sesuai dengan keselamatan, tingkat risiko yang dapat diterima, serta sikap rekan kerja terkait dengan keselamatan di tempat kerja (Kouabenan, Ngueutsa dan Mbaye, 2015).

Perilaku kerja yang selamat sangat penting untuk diterapkan di semua tempat kerja, khususnya dalam industri yang memiliki risiko tinggi seperti manufaktur. Salah satu industri manufaktur yang beroperasi di Indonesia adalah PT. X. Karyawan pada unit produksi menjadi fokus tersendiri bagi perusahaan karena kesehatan dan keselamatan pekerja harus sangat diperhatikan mengingat karyawan unit produksi memiliki bahaya dan risiko tertinggi dibandingkan dengan unit lainnya. Lingkungan

kerja yang panas, mengangkat beban berat, terpapar kebisingan, serta dekat dengan mesin produksi menjadi alasan unit produksi memiliki risiko tertinggi. Hal tersebut dapat mengancam keselamatan apabila karyawan tidak melaksanakan perilaku aman dalam bekerja. Salah satu visi perusahaan tersebut adalah tercapainya *zero accident*. Namun pada kenyataannya perusahaan belum berhasil mencapai tujuan *zero accident* dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Berdasarkan data laporan investigasi kecelakaan, terdapat banyak kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kurangnya perilaku keselamatan pekerja. Hal ini juga yang menjadi faktor penghambat dalam tercapainya tujuan *zero accident* di perusahaan tersebut. Perusahaan telah berupaya untuk melakukan pengawasan ketika bekerja, namun masih terdapat pelanggaran yang dilakukan pekerja terkait dengan keselamatan. Oleh karena itu dibutuhkan kerjasama yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Perilaku keselamatan tidak hanya ditentukan oleh faktor manajemen, namun juga personal faktor dari pekerja turut mempengaruhi penerapan perilaku keselamatan dalam individu masing-masing. Kaila (2008) menyatakan bahwa perilaku keselamatan menekankan karyawan untuk memiliki tanggung jawab atas keselamatan mereka. Pada dasarnya perilaku keselamatan bukanlah upaya yang dijalankan oleh manajemen untuk membentuk keselamatan kerja, tetapi merupakan pendekatan yang

didorong oleh karyawan dengan dukungan manajemen (Kaila, 2008).

Ghahramani dan Khalkhali (2015) mengatakan bahwa iklim keselamatan dapat digunakan untuk memprediksi hasil terkait keselamatan seperti perilaku keselamatan dan kecelakaan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Panuwatwanich, Al-Haadir dan Stewart (2017) menunjukkan jika iklim keselamatan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan usia, penerapan program K3 dan dukungan rekan kerja terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja Proyek 6 Ruas Tol Dalam Kota KSO JAYA-ADHI Tahun 2021. Penelitian dilaksanakan pada rentang bulan Mei hingga Juli tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik kuantitatif dengan desain studi potong-lintang.

Variabel dependen penelitian ini kepatuhan penggunaan APD. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari faktor usia, dukungan rekan kerja dan program k3 yang diantaranya adalah *safety talk*, *safety patrol* dan *safety sign*.

Penelitian ini menggunakan analisis univariat dan Bivariat. Metode analisis data yang digunakan adalah uji Chi-Square. Teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling* pada populasi pekerja proyek 6 Ruas Tol Dalam Kota KSO JAYA-ADHI Tahun 2021. Penelitian menggunakan dua jenis data yang diperoleh berdasarkan cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan secara langsung dari tempat penelitian yaitu melalui wawancara pada pekerja dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder didapatkan melalui laporan yang sudah ada sebelumnya seperti data profil perusahaan, dokumen jumlah pekerja,

keselamatan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi iklim keselamatan akan berdampak pada semakin meningkatnya perilaku keselamatan di tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, penting untuk menganalisis hubungan iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan pada pekerja di PT. X.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Bulan Mei sampai Juni 2021 untuk mengetahui hubungan iklim keselamatan dengan perilaku keselamatan pekerja PT. X dengan populasi studi adalah pekerja PT. X yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini termasuk kedalam bentuk penelitian kuantitatif dengan studi *cross-sectional*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam *google form* dengan cara ukur wawancara kepada pekerja produksi PT. X. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis univariat untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan dan perilaku keselamatan pekerja serta analisis bivariat untuk mengetahui hubungan iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan pekerja dengan metode statistik *Chi Square*. Pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari PT. X berupa gambaran umum serta data jumlah pekerja PT. X. Penelitian ini telah disetujui oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) UPN Veteran Jakarta

pada bulan Juni 2021 dengan nomor surat Nomor: 369/VI/2021/KEPK.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 47 responden yang merupakan pekerja di PT. X, didapatkan data distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi dan Frekuensi Perilaku Keselamatan Kerja

Variabel	Jumlah (n=120)	Persentase (%)
Perilaku Keselamatan Kerja		
Perilaku Selamat	25	53,2
Perilaku Tidak Selamat	22	46,8

Berdasarkan tabel 1, penelitian ini menunjukkan sebanyak 25 dari 47 pekerja (53,2%) menerapkan perilaku selamat dan sebanyak 22 dari 47 pekerja (46,8%) menerapkan perilaku tidak selamat dalam bekerja.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Iklim Keselamatan Kerja

Variabel	Jumlah (n=120)	Persentase (%)
Prioritas, Komitmen dan Kompetensi Keselamatan Manajemen		
Baik	19	40,4
Cukup Baik	15	31,9
Cukup Rendah	6	12,8
Rendah	7	14,9
Pemberdayaan Keselamatan Manajemen		
Baik	18	38,3
Cukup Baik	18	38,3
Cukup Rendah	5	10,6
Rendah	6	12,8
Keadilan Keselamatan Manajemen		
Baik	27	57,4
Cukup Baik	14	29,8

Cukup Rendah	1	2,1
Rendah	5	10,6

Komitmen Keselamatan Pekerja

Baik	35	74,5
Cukup Baik	5	10,6
Cukup Rendah	2	4,3
Rendah	5	10,6

Prioritas Keselamatan dan Keberterimaan Risiko Pekerja

Baik	6	12,8
Cukup Baik	13	27,7
Cukup Rendah	11	23,4
Rendah	17	36,2

Komunikasi Keselamatan, Pembelajaran dan Kepercayaan Pada Rekan Kerja

Baik	24	51,1
Cukup Baik	15	31,9
Cukup Rendah	3	6,4
Rendah	5	10,6

Kepercayaan Terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan

Baik	21	44,7
Cukup Baik	19	40,4
Cukup Rendah	4	8,5
Rendah	3	6,4

Berdasarkan tabel berikut dapat diketahui bahwa proporsi tertinggi dimensi iklim keselamatan pada kategori baik adalah dimensi komitmen keselamatan pekerja yaitu sebesar 74,5%. Proporsi tertinggi kategori cukup baik dimiliki oleh dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan sebesar 40,4%. Pada kategori cukup rendah proporsi tertinggi terdapat pada dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja sebesar 23,4%. Proporsi tertinggi pada kategori rendah terdapat pada dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja sebesar 36,2%.

Berdasarkan setiap dimensi iklim keselamatan, dapat diketahui bahwa pada dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi

keselamatan manajemen terdapat 19 responden (40,4%) memiliki persepsi baik. Pada dimensi pemberdayaan keselamatan manajemen mayoritas responden memiliki persepsi baik yaitu sebanyak 18 responden (38,3%). Pada dimensi keadilan keselamatan manajemen, proporsi responden terbanyak yaitu persepsi baik dengan jumlah 27 responden (57,4%). Adapun pada dimensi komitmen keselamatan pekerja, jumlah responden yang memiliki persepsi baik sebanyak 35 responden (74,5%). Dimensi berikutnya adalah dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja. Pada dimensi ini dapat dilihat bahwa 17 responden (36,2%) memiliki persepsi rendah. Dimensi selanjutnya yaitu dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran dan kepercayaan pada rekan kerja. Pada dimensi ini terdapat 24 responden (51,1%) termasuk dalam kategori persepsi baik. Dimensi yang terakhir adalah dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem

keselamatan. Pada dimensi ini terlihat sejumlah 21 responden (44,7%) memiliki persepsi baik.

Berdasarkan skor rata-rata, dapat disimpulkan bahwa hanya terdapat satu dimensi iklim keselamatan yang termasuk dalam kategori baik (skor $> 3,30$) yaitu dimensi komitmen keselamatan pekerja dengan skor rata-rata sebesar 3,41. Adapun untuk kategori cukup baik (skor $3,00 - 3,30$) terdapat 5 dimensi yang tergolong dalam kategori tersebut, diantaranya dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen sebesar 3,15, keadilan keselamatan manajemen sebesar 3,19, dimensi pemberdayaan keselamatan manajemen sebesar 3,24, komunikasi keselamatan, pembelajaran dan kepercayaan pada rekan kerja sebesar 3,23, serta kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja sebesar 3,29. Sedangkan dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja termasuk dalam kategori cukup rendah (skor $2,70 - 2,99$) dengan skor rata-rata 2,78.

Tabel 3 Hubungan Iklim Keselamatan dengan Perilaku Keselamatan

Dimensi Iklim Keselamatan	Kepatuhan Penggunaan APD		Jumlah n %	Nilai p
	Tidak	Ya		
	n (%)	n (%)	n %	
Prioritas, Komitmen dan Kompetensi Keselamatan Manajemen				
Baik	15 (78,9)	4 (21,1)	19 (100)	0,006
Cukup Baik	8 (53,3)	7 (64,3)	15 (100)	
Cukup Rendah	1 (16,7)	5 (83,3)	6 (100)	
Rendah	1 (14,3)	6 (85,7)	7 (100)	
Pemberdayaan Keselamatan Manajemen				
Baik	13 (72,2)	5 (27,8)	18 (100)	0,007
Cukup Baik	11 (61,1)	7 (38,9)	21 (100)	
Cukup Rendah	0 (0)	5 (100)	5 (100)	
Rendah	1 (16,7)	5 (83,3)	6 (100)	
Keadilan Keselamatan Manajemen				
Baik	20 (74,1)	7 (25,9)	27 (100)	0,009
Cukup Baik	4 (28,6)	10 (71,4)	14 (100)	
Cukup Rendah	0 (0)	1 (100)	1 (100)	
Rendah	1 (20)	4 (80)	5 (100)	
Komitmen Keselamatan Pekerja				
Baik	23 (65,7)	12 (34,3)	35 (100)	0,031
Cukup Baik	1 (20)	4 (80)	5 (100)	
Cukup Rendah	0 (0)	2 (100)	2 (100)	
Rendah	1 (20)	4 (80)	5 (100)	
Prioritas Keselamatan dan Keberterimaan Risiko Pekerja				
Baik	5 (83,3)	1 (6,7)	6 (100)	0,008
Cukup Baik	7 (53,8)	6 (46,2)	13 (100)	
Cukup Rendah	9 (81,8)	2 (18,2)	11 (100)	
Rendah	4 (23,5)	13 (76,5)	17 (100)	
Komunikasi Keselamatan, Pembelajaran dan Kepercayaan Pada Rekan Kerja				
Baik	18 (75)	6 (25)	24 (100)	0,003
Cukup Baik	7 (46,7)	8 (53,3)	15 (100)	
Cukup Rendah	0 (0)	3 (100)	3 (100)	
Rendah	0 (0)	5 (100)	5 (100)	
Kepercayaan Terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan				
Baik	16 (76,2)	5 (23,8)	21 (100)	0,005
Cukup Baik	9 (47,4)	10 (52,6)	19 (100)	
Cukup Rendah	0 (0)	4 (100)	4 (100)	
Rendah	0 (0)	3 (100)	3 (100)	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kategori baik pada dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen dan menerapkan perilaku selamat memiliki proporsi

paling besar (78,9%) dibandingkan dengan kategori lainnya yang menerapkan perilaku selamat. Hasil uji menunjukkan bahwa dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen berhubungan dengan

perilaku keselamatan pekerja dengan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,006.

Dimensi berikutnya yaitu pemberdayaan keselamatan manajemen. Pada dimensi ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki kategori baik dan menerapkan perilaku selamat memiliki proporsi paling besar (72,2%) dibandingkan dengan kategori lainnya dan menerapkan perilaku keselamatan. Hasil uji menunjukkan bahwa dimensi pemberdayaan keselamatan manajemen berhubungan dengan perilaku keselamatan pekerja dengan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,007.

Berdasarkan keseluruhan responden yang memiliki kategori baik pada dimensi keadilan keselamatan manajemen, 74,1% diantaranya menerapkan perilaku selamat. Hasil uji menunjukkan bahwa dimensi keadilan keselamatan manajemen berhubungan dengan perilaku keselamatan pekerja dengan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,009.

Dimensi berikutnya yaitu komitmen keselamatan pekerja. Pada dimensi ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki kategori baik dan menerapkan perilaku selamat paling besar (65,7%) dibandingkan dengan kategori lainnya yang menerapkan perilaku selamat. Hasil uji menunjukkan bahwa dimensi komitmen keselamatan pekerja berhubungan dengan perilaku keselamatan pekerja dengan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,031.

Pada dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja, menunjukkan bahwa responden yang memiliki kategori rendah dan menerapkan perilaku selamat memiliki proporsi paling sedikit dibandingkan dengan kategori lainnya yang berperilaku

selamat. Hasil uji pada dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja menunjukkan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,008. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja dengan perilaku keselamatan pekerja.

Hasil uji juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki kategori baik pada dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan kepercayaan pada rekan kerja dan menerapkan perilaku selamat memiliki proporsi terbesar (75%) dibandingkan dengan kategori lainnya dan berperilaku selamat. Hasil uji menunjukkan bahwa dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan kepercayaan pada rekan kerja berhubungan dengan perilaku keselamatan pekerja dengan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,003.

Dimensi terakhir yaitu dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan. Pada dimensi ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki kategori baik dan menerapkan perilaku selamat paling besar (76,2%) dibandingkan kategori lainnya menerapkan perilaku keselamatan. Hasil uji menunjukkan bahwa dimensi komitmen keselamatan pekerja berhubungan dengan perilaku keselamatan pekerja dengan nilai p value $< 0,05$ yaitu 0,005.

PEMBAHASAN

Sebagian besar pekerja sudah menerapkan perilaku selamat karena telah memiliki kesadaran akan pentingnya keselamatan di tempat kerja. Terdapat 25

responden (53,2%) yang termasuk kedalam kategori perilaku selamat. Namun masih terdapat pekerja yang memakai APD hanya pada saat HSE melakukan inspeksi lapangan saja. Hal tersebut dilakukan dengan alasan untuk mempercepat pekerjaan dan pekerja tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian mengenai dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen menunjukkan proporsi terbesar pada dimensi ini responden dengan kategori baik, yaitu sebanyak 19 responden (40,4%). Selain itu, dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,15 yang berarti termasuk dalam kategori cukup baik dan dibutuhkan sedikit perbaikan. Masih terdapat beberapa persepsi dari pekerja yang menyatakan bahwa manajemen mentoleransi pekerja untuk bekerja tanpa prosedur kerja yang benar ketika jadwal produksi sedang padat. Hal yang perlu dilakukan manajemen adalah bekerja sama dengan supervisor untuk melakukan tindakan kepada pekerja yang melanggar aturan.

Pada dimensi pemberdayaan keselamatan manajemen menunjukkan hasil yang sama antara responden dengan kategori baik dan cukup baik, yaitu masing-masing diperoleh sebanyak 18 responden (38,3%). Sementara itu, skor rata-rata yang didapatkan pada dimensi pemberdayaan keselamatan manajemen sebesar 3,24 yang artinya dimensi ini termasuk dalam kategori cukup baik (skor 3,00 – 3,30) dan butuh sedikit perbaikan. Masih terdapat persepsi pekerja yang menyatakan bahwa manajemen belum sepenuhnya

melibatkan pekerja dalam memberikan pendapat atau saran terkait keselamatan di tempat kerja. Hal yang dapat dilakukan manajemen adalah melibatkan pekerja dengan mengadakan diskusi isu-isu terkait keselamatan agar pekerja dapat turut serta mengambil keputusan berdasarkan kesadaran pekerja itu sendiri.

Dimensi selanjutnya yaitu dimensi keadilan keselamatan manajemen. Pada dimensi ini, responden dengan persepsi baik memperoleh proporsi terbesar sebanyak 27 responden (57,4%). Sedangkan skor rata-rata yang diperoleh dimensi keadilan keselamatan manajemen sebesar 3,19 yang artinya dimensi ini termasuk dalam kategori cukup baik (skor 3,00 – 3,30) dan butuh sedikit perbaikan. Masih terdapat pekerja yang memiliki persepsi enggan untuk melaporkan kecelakaan kecil, karena dikhawatirkan mendapatkan sanksi yang berpengaruh terhadap pekerjaannya. Hal yang dapat dilakukan manajemen yaitu melakukan pendekatan kepada para pekerja agar terbuka dalam menangani kecelakaan kerja sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk keselamatan bersama.

Adapun pada dimensi komitmen keselamatan pekerja, jumlah responden yang memiliki proporsi terbesar adalah responden dengan persepsi baik, yaitu sebanyak 35 responden (74,5%). Berdasarkan skor rata-rata pada dimensi komitmen keselamatan pekerja, dimensi ini termasuk dalam kategori baik (skor > 3,30) dengan skor rata-rata sebesar 3,41. Hal tersebut menjelaskan bahwa dimensi ini dapat dipertahankan dan melanjutkan perkembangan. Sebagian besar pekerja telah memiliki

kesadaran untuk berkomitmen menerapkan keselamatan, khususnya kepada sesama rekan kerja.

Dimensi berikutnya adalah dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja. Pada dimensi ini dapat dilihat bahwa proporsi terbesar terdapat pada kategori rendah dengan jumlah sebanyak 17 responden (36,2%). Secara keseluruhan dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja termasuk dalam kategori cukup rendah (skor 2,70 – 2,99) dengan skor rata-rata sebesar 2,78. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat pekerja yang memiliki persepsi bahwa adanya bahaya dan risiko adalah hal yang wajar di tempat kerja, sehingga tingkat toleransi pekerja terhadap risiko cenderung tinggi. Hal tersebut dapat dikurangi dengan adanya komunikasi terkait bahaya dan risiko di tempat kerja, serta pelatihan keselamatan rutin agar meningkatkan kesadaran pekerja terkait bahaya dan risiko di tempat kerja.

Pada dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran dan kepercayaan pada rekan kerja, terdapat 24 responden (51,1%) memiliki persepsi baik, kategori ini merupakan proporsi terbesar yang diperoleh pada dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran dan kepercayaan pada rekan kerja. Sedangkan untuk skor rata-rata pada dimensi ini sebesar 3,23, yang artinya dimensi ini termasuk dalam kategori cukup baik (skor 3,00 – 3,30) dan butuh sedikit perbaikan. Secara keseluruhan komunikasi antar pekerja sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa pekerja yang jarang membahas mengenai isu keselamatan di

tempat kerja serta tidak menunjukkan sikap terbuka terkait keselamatan di tempat kerjanya.

Dimensi yang terakhir adalah dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan. Pada dimensi ini terlihat proporsi terbesar dimiliki oleh responden dengan kategori baik dengan responden sejumlah 21 responden (44,7%) memiliki persepsi baik. Berdasarkan skor rata-rata pada dimensi komitmen keselamatan pekerja, dimensi ini termasuk dalam kategori cukup baik (skor > 3,30) dengan skor rata-rata sebesar 3,29. Hal tersebut menjelaskan bahwa dimensi ini butuh sedikit perbaikan. Masih terdapat pekerja yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya pelatihan keselamatan, perencanaan awal/HIRADC, dan audit/penilaian keselamatan.

Prioritas, Komitmen dan Kompetensi Keselamatan Manajemen

Berdasarkan setiap dimensi iklim keselamatan, hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa adanya hubungan antara dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen ($p = 0,009$) terhadap perilaku keselamatan pekerja. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Afifah dan Hadi (2018) yang menyatakan bahwa dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen mempengaruhi terbentuknya budaya K3 di tempat kerja, dimana salah satu bentuk budaya K3 adalah patuh terhadap aturan keselamatan. Prioritas, komitmen, serta kompetensi manajemen dapat diartikan sebagai cara manajemen dalam menerapkan kebijakan, prosedur, dan praktik

organisasi terkait dengan keselamatan, persepsi tentang komitmen dan prioritas keselamatan manajemen telah ditemukan sebagai dimensi yang paling sering dinilai dalam penelitian iklim keselamatan (Kines *et al.*, 2011). Kines *et al.*, (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa perilaku manajemen merupakan sumber bagi para pekerja dalam memperoleh informasi terkait keselamatan. Apabila manajemen berkomitmen terhadap keselamatan kerja dan menempatkannya sebagai prioritas dalam segala tujuan, maka perilaku keselamatan akan lebih dihargai dan menjadi faktor penguat terhadap terbentuknya perilaku keselamatan pekerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Liu *et al.* (2015) yang mengatakan bahwa ketika manajemen berkomitmen terhadap keselamatan kerja, manajemen cenderung menetapkan tujuan untuk produksi yang aman, membentuk organisasi manajemen keselamatan kerja, meningkatkan komunikasi dan umpan balik, dan memberikan dukungan serta sumber daya yang cukup untuk kegiatan keselamatan. Tindakan-tindakan tersebut dapat meningkatkan perilaku keselamatan di tempat kerja. Jika manajemen tidak menerapkan keselamatan sebagai prioritas, maka pekerja akan melihat tindakan manajemen sebagai contoh untuk berperilaku sama dan terpengaruh secara negatif. Seorang pekerja cenderung tidak menganggap keselamatan sebagai hal yang penting jika terdapat persepsi bahwa manajemen tidak peduli dengan keselamatan (Jiang, Fang dan Zhang, 2015). Oleh karena itu, manajemen memegang peranan cukup penting untuk memberikan contoh baik dalam menerapkan keselamatan di tempat kerja,

karena manajemen menjadi sumber informasi pekerja dalam berperilaku terkait keselamatan di tempat kerja.

Pemberdayaan Keselamatan Manajemen

Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa dimensi pemberdayaan keselamatan manajemen memiliki hubungan terhadap perilaku keselamatan pekerja ($p = 0,009$). Hal ini sejalan dengan penelitian Afifah dan Hadi (2018) yang menunjukkan hasil bahwa dimensi pemberdayaan keselamatan manajemen memiliki pengaruh terhadap kepatuhan pada aturan keselamatan, dimana hal tersebut merupakan salah satu indikator perilaku keselamatan pekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Christina, Ludfi dan Thoyib (2012) menyatakan bahwa keterlibatan pekerja dalam kegiatan keselamatan memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja. Salah satu cara manajemen menyampaikan kepercayaan adalah dengan memberdayakan pekerja. Pemberdayaan pekerja dapat diartikan sebagai pendelegasian kekuasaan, dan menunjukkan bahwa manajemen mempercayai kemampuan dan penilaian pekerja serta manajemen juga menghargai kontribusi pekerja terkait keselamatan (Kines *et al.*, 2011). Sikap manajemen yang konsultatif dan persuasif memiliki pengaruh terhadap komunikasi dan pengambilan keputusan yang mendukung pengembangan kepercayaan dan meningkatkan partisipasi keselamatan pekerja (Kines *et al.*, 2011). Keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan untuk masalah keselamatan, menerapkan standar prosedur keselamatan serta

kebijakan promosi keselamatan di tempat kerja, adalah faktor yang harus ditingkatkan untuk meningkatkan tanggung jawab pekerja terhadap keselamatan mereka (Hosny, Elsayed dan Shalaby, 2017). Inouye (2014) menyatakan bahwa ketika pekerja mampu berpartisipasi dalam identifikasi bahaya dan berkontribusi pada peningkatan keselamatan tempat kerja, maka hal tersebut akan membangun hubungan baik dengan manajemen dan mengarah pada praktik kerja yang lebih aman. Jika pekerja dilibatkan dalam perubahan praktik kerja yang lebih aman, maka kesadaran keselamatan mereka akan dan membentuk perilaku keselamatan di tempat kerja (Jiang, Fang dan Zhang, 2015)

Keadilan Keselamatan Manajemen

Dimensi keadilan keselamatan manajemen juga menunjukkan adanya hubungan terhadap perilaku keselamatan ($p = 0,002$). Hal ini sejalan dengan penelitian Afifah dan Hadi (2018) yang menunjukkan hasil bahwa dimensi keadilan keselamatan manajemen memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan pekerja, khususnya kepatuhan pekerja pada aturan keselamatan. Penelitian yang dilakukan oleh Pane dan Dharmastiti (2019) menyatakan bahwa salah satu aspek yang memiliki hubungan paling kuat dengan perilaku keselamatan pekerja adalah keadilan keselamatan manajemen. Keadilan keselamatan manajemen dapat diartikan sebagai perlakuan dan prosedur yang adil saat menangani kecelakaan dan keselamatan di tempat kerja (Kines *et al.*, 2011). Jeffcott *et al.*, (2006) menyatakan bahwa menyalahkan

pekerja dapat menjadi penghambat untuk belajar dan berpendapat. Pendapat lain mengatakan bahwa organisasi yang berusaha meningkatkan keselamatan sebaiknya lebih berfokus pada peningkatan iklim keselamatan daripada menyalahkan dan menghukum individu yang melanggar atau gagal mematuhi prosedur kerja standar (Brondino, Silva dan Pasini, 2012). Keadilan manajemen dibutuhkan untuk meningkatkan sikap terbuka pekerja agar mendukung dan mendorong pekerja untuk melaporkan insiden yang akan menjadi bahan pembelajaran dan meningkatkan kesadaran keselamatan pekerja (Jiang, Fang dan Zhang, 2015). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggung jawab keselamatan dan perilaku keselamatan pekerja akan dipengaruhi secara positif oleh keadilan prosedural manajemen dan keselamatan interaksional, yaitu perlakuan dan prosedur yang adil saat menangani kecelakaan dan keselamatan di tempat kerja (Kines *et al.*, 2011). Oleh karena itu dibutuhkan kesetaraan manajemen terhadap para pekerja terkait masalah keselamatan yang terjadi di tempat kerja.

Komitmen Keselamatan Pekerja

Dimensi komitmen keselamatan pekerja menunjukkan adanya hubungan terhadap perilaku keselamatan ($p = 0,009$). Hal ini sejalan dengan penelitian Ashfahany (2017) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen keselamatan pekerja memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schwatka dan Rosecrance (2016) dapat diketahui bahwa komitmen rekan kerja mempengaruhi perilaku

keselamatan pekerja. Komitmen tersebut terkait dengan kepedulian rekan kerja terhadap keselamatan satu sama lain. Komitmen pekerja berisi sikap pekerja dalam mengatasi masalah keselamatan di tempat kerjanya. Komitmen pekerja merupakan kontrol perilaku yang dirasakan pekerja dan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kontrol internal yang dirasakan dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan kondisi fisik pekerja, sedangkan kontrol eksternal dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya dan fasilitas yang dirasakan untuk pelaksanaan perilaku (Jiang, Fang dan Zhang, 2015). Dalam studi yang dilakukan oleh Brondino, Silva dan Pasini, (2012) dinyatakan bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan komunikasi keselamatan antara rekan kerja serta komitmen rekan kerja terhadap keselamatan dapat menjadi kunci dalam meningkatkan perilaku keselamatan pekerja. Komitmen pekerja yang tinggi terhadap keselamatan dapat membantu untuk mengendalikan bahaya dan risiko yang ada di tempat kerja serta melakukan tindakan yang tepat dalam melakukan perilaku kerja yang selamat (Jiang, Fang dan Zhang, 2015). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen pekerja memiliki hubungan positif terhadap terbentuknya perilaku keselamatan di tempat kerja.

Prioritas Keselamatan dan Keberterimaan Risiko Pekerja

Pada dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja menunjukkan adanya hubungan terhadap perilaku keselamatan pekerja ($p = 0,102$). Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Qolbi dan Muliawan (2020) yang menunjukkan hasil bahwa dimensi prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja menunjukkan adanya pengaruh terhadap perilaku keselamatan pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita, Jus'at dan Marojahan (2015) juga menyatakan bahwa persepsi terhadap risiko memiliki hubungan bermakna dengan kepatuhan pekerja. Inouye (2014) menyatakan bahwa persepsi pekerja dalam melihat risiko keselamatan dapat mempengaruhi perilaku berisiko pekerja, mereka yang kurang mendapat informasi tentang suatu situasi cenderung tidak mengambil risiko, sementara mereka yang memiliki lebih banyak pengetahuan cenderung memiliki tingkat toleransi risiko yang lebih tinggi. Hal tersebut didukung dengan penelitian Huang *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa responden dengan persepsi pengetahuan yang lebih tinggi tentang bahaya cenderung memiliki toleransi risiko yang lebih tinggi atau perilaku tidak selamat daripada mereka yang memiliki sedikit pengetahuan tentang bahaya. Pendapat lain mengatakan bahwa tingkat toleransi risiko yang lebih tinggi tidak selalu terkait dengan persepsi risiko yang lebih rendah (Inouye, 2014). Dengan kata lain, hal tersebut menjelaskan bahwa pekerja yang menerapkan perilaku tidak selamat belum tentu memiliki persepsi rendah terhadap risiko. Adapun berdasarkan teori rasionalitas, pekerja yang bersedia menoleransi risiko yang lebih tinggi cenderung melakukan hal tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien (Inouye, 2014). Seperti pendapat Finucane *et al* (dalam Inouye, 2014) yang mengatakan bahwa

semakin besar manfaat yang dirasakan dari suatu kegiatan, maka semakin rendah risiko yang dirasakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja menentukan dalam pemilihan keputusan pekerja terkait dengan tindakan yang akan dilakukan. Pekerja yang memiliki kesadaran tinggi akan risiko cenderung menerapkan perilaku keselamatan dalam bekerja.

Komunikasi Keselamatan, Pembelajaran, dan Kepercayaan Pada Rekan Kerja

Dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan kepercayaan pada rekan kerja menunjukkan adanya hubungan terhadap perilaku keselamatan ($p = 0,006$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qolbi dan Muliawan, (2020). Dalam penelitian tersebut, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan kepercayaan pada rekan kerja terhadap kepatuhan pekerja. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Brondino, Silva dan Pasini, (2012) pada industri manufaktur, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim keselamatan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan, khususnya pada partisipasi keselamatan pekerja. Komunikasi keselamatan mengacu pada tingkat, frekuensi, dan efektivitas pertukaran informasi tentang masalah keselamatan antara sesama pekerja maupun manajemen (Jiang, Fang dan Zhang, 2015). Sedangkan pembelajaran keselamatan diartikan sebagai tinjauan dari pengalaman masa lalu yang dapat menghasilkan pelajaran

dan meningkatkan motivasi pekerja untuk keselamatan, sehingga pengetahuan dan sikap keselamatan pekerja terpengaruh (Jiang, Fang dan Zhang, 2015). Pendapat lain mengatakan bahwa pekerja cenderung memiliki persepsi keselamatan lebih baik apabila pekerja memiliki interaksi keselamatan yang baik dengan rekan kerja melalui komunikasi terkait keselamatan. Sehingga para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih aman (Inouye, 2014). Liu *et al.*, (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa peran rekan kerja terkait keselamatan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku keselamatan pekerja. Keselamatan dalam suatu kelompok kerja sebagian besar melibatkan partisipasi dan komitmen rekan kerja terhadap masalah keselamatan, apabila seorang pekerja merasa bahwa rekan kerjanya peduli terhadap keselamatan, maka seluruh pekerja akan cenderung menerapkan perilaku yang sama (Liu *et al.*, 2015). Komunikasi keselamatan juga terkait dengan pengetahuan keselamatan, melalui komunikasi keselamatan dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman maka perilaku tidak selamat dari pekerja yang tidak berpengalaman dapat berkurang secara signifikan (Jiang, Fang dan Zhang, 2015).

Kepercayaan Terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan

Dimensi terakhir yaitu dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan menunjukkan adanya hubungan terhadap perilaku keselamatan pekerja ($p = 0,006$). Dalam penelitiannya,

Jeffcott *et al.* (2006) berpendapat bahwa kepercayaan individu merupakan suatu sikap dan harapan tentang orang lain dan sistem organisasi yang akan memengaruhi tindakan. Kepercayaan memiliki pengaruh yang krusial terhadap hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan (Podsakoff dalam Jeffcott *et al.*, 2006). Menurut Luria (2010) kepercayaan dapat meningkatkan perilaku keselamatan dan mengurangi kecelakaan kerja. Hasil penelitian Luria (2010) menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki hubungan dengan perilaku keselamatan yang berkontribusi dalam mengurangi angka kecelakaan kerja. Jiang, Fang dan Zhang (2015) menunjukkan bahwa program keselamatan yang tidak efektif dan sumber daya yang tidak memadai untuk tindakan keselamatan dapat meningkatkan terjadinya perilaku tidak selamat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan antara dimensi prioritas, komitmen dan kompetensi keselamatan manajemen ($p = 0,006$), pemberdayaan keselamatan manajemen ($p = 0,007$), dimensi keadilan keselamatan manajemen ($p = 0,009$), dimensi komitmen keselamatan ($p = 0,031$), prioritas keselamatan dan keberterimaan risiko pekerja ($p = 0,008$), dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan kepercayaan pada rekan kerja ($p = 0,003$), dan dimensi kepercayaan

terhadap efektivitas sistem keselamatan ($p = 0,005$) terhadap perilaku keselamatan pekerja. Seluruh dimensi iklim keselamatan merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku keselamatan di tempat kerja. Khususnya manajemen sebagai sumber informasi terkait keselamatan di tempat kerja berperan dalam membentuk persepsi pekerja untuk meningkatkan kesadaran dan membentuk perilaku selamat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. N. dan Hadi, S. (2018) "Analisis Budaya K3 dengan Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire dan Safety Culture Maturity Model," *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 12(2), hal. 113–119. doi: 10.12928/kesmas.v12i2.9259.
- Ashfahany, W. Z. W. Al (2017) "Kekuatan Komunikasi Sebagai Faktor Penunjang Keselamatan Kerja pada Industri Manufaktur," *Surakarta*.
- Brondino, M., Silva, S. A. dan Pasini, M. (2012) "Multilevel approach to organizational and group safety climate and safety performance: Co-workers as the missing link," *Safety Science*, 50(9), hal. 1847–1856. doi: 10.1016/j.ssci.2012.04.010.
- Christina, W. Y., Ludfi, D. dan Thoyib, A. (2012) "Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi," *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), hal. 83–95.
- Ghahramani, A. dan Khalkhali, H. R. (2015) "Development and Validation of a Safety Climate Scale for Manufacturing Industry," *Safety and Health at Work*, 6(2), hal. 97–103. doi: 10.1016/j.shaw.2015.01.003.
- Hosny, G., Elsayed dan Shalaby (2017) "A Comparative Assessment of Safety Climate Among Petroleum Companies," *Egyptian Journal of Occupational*

- Medicine*, 41(2), hal. 307–324. Tersedia pada:
http://journals.ekb.eg/article_2872_11111a4b9c4cfc5a220efd8aeb437dd1.pdf.
- Huang, L. *et al.* (2013) “How Do the Chinese Perceive Ecological Risk in Freshwater Lakes?,” *PLoS ONE*, 8(5), hal. 20–23. doi: 10.1371/journal.pone.0062486.
- Inouye, J. (2014) *Risk Perception : Theories, Strategies, And Next Steps*. New Zealand: Campbell Intitute National Safety Council.
- Jeffcott, S. *et al.* (2006) “Risk, trust, and safety culture in U.K. train operating companies,” *Risk Analysis*, 26(5), hal. 1105–1121. doi: 10.1111/j.1539-6924.2006.00819.x.
- Jiang, Z., Fang, D. dan Zhang, M. (2015) “Understanding the Causation of Construction Workers’ Unsafe Behaviors Based on System Dynamics Modeling,” *Journal of Management in Engineering*, 31(6), hal. 04014099. doi: 10.1061/(asce)me.1943-5479.0000350.
- Kaila, H. L. (2008) *Behaviour Based Safety in Organization A Practical Guide*. New Delhi: I. K. International Publishing House Pvt. Ltd.
- Kines, P. *et al.* (2011) “Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate,” *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), hal. 634–646. doi: 10.1016/j.ergon.2011.08.004.
- Kouabenan, D. R., Ngueutsa, R. dan Mbaye, S. (2015) “Safety climate, perceived risk, and involvement in safety management,” *Safety Science*, 77, hal. 72–79. doi: 10.1016/j.ssci.2015.03.009.
- Liu, X. *et al.* (2015) “Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry,” *Safety Science*, 78, hal. 173–178. doi: 10.1016/j.ssci.2015.04.023.
- Luria, G. (2010) “The social aspects of safety management: Trust and safety climate,” *Accident Analysis and Prevention*, 42(4), hal. 1288–1295. doi: 10.1016/j.aap.2010.02.006.
- Neal, A. dan Griffin, M. A. (2002) “Safety Climate and Safety Behaviour,” *Australian Journal of Management*, 27(1_suppl), hal. 67–75. doi: 10.1177/031289620202701s08.
- Pane, L. dan Dharmastiti, R. (2019) “Persepsi Iklim Keselamatan dan Hubungannya Dengan Safety Behaviour Di Industri Beton Pracetak,” *Prosiding SNST KE-10*, hal. 13–18.
- Panuwatwanich, K., Al-Haadir, S. dan Stewart, R. A. (2017) “Influence of safety motivation and climate on safety behaviour and outcomes: evidence from the Saudi Arabian construction industry,” *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(1), hal. 60–75. doi: 10.1080/10803548.2016.1235424.
- Patel, D. A. dan Jha, K. N. (2016) “Evaluation of construction projects based on the safe work behavior of co-employees through a neural network model,” *Safety Science*, 89, hal. 240–248. doi: 10.1016/j.ssci.2016.06.020.
- Puspita, L., Jus’at, I. dan Marojahan, R. (2015) “Hubungan Persepsi tentang Risiko Kecelakaan Ancol Residence PT.Jaya Konstruksi,” *Forum Ilmiah*, 12(2), hal. 12–45.
- Qolbi, A. N. dan Muliawan, P. (2020) “HUBUNGAN PERSEPSI IKLIM KESELAMATAN DENGAN KEPATUHAN PEKERJA KONSTRUKSI PADA PROGRAM K3 DI PROYEK X,” *Arc. Com. Health*, 7(1), hal. 1–10.
- Schwatka, N. V. dan Rosecrance, J. C. (2016) “Safety climate and safety behaviors in the construction industry: The importance of co-workers commitment to safety,” *Work*, 54(2), hal. 401–413. doi: 10.3233/WOR-162341.

