

Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur

(Effect of K3 Culture and K3 Climate on Employee Performance at PT. Pelindo III (Persero) East Java Province)

Benny Agus Setiono

**Jurusan Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga, Program Diploma Pelayaran,
Universitas Hang Tuah Surabaya**

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya keselamatan kerja dan iklim keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Pelindo III Propinsi Jawa Timur pada bagian tenaga operasional lapangan yang dengan jumlah 404 orang. Metode penarikan sampel *proporsional random sampling*. Penetapan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah 218 responden. Pengukuran variabel Budaya Keselamatan diukur dengan menggunakan indikator: komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi, lingkungan kerja. Iklim keselamatan diukur dengan menggunakan indikator: *management value, safety communication, safety practices, safety training and safety equipment*. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator: kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Hasil Penelitian : 1). Budaya keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Budaya keselamatan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur yang kuat akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan keselamatan kerja yang tinggi karyawan akan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan mengingat keselamatan merupakan hal yang penting di lingkungan kerja. Dengan kondisi budaya keselamatan yang kuat di PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur juga dapat mengarahkan karyawan untuk bersikap dan bertindak, karena organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki nilai-nilai dan *codes of conduct* bagi para karyawan untuk melakukan kinerja. 2). Hasil iklim keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Artinya iklim keselamatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini disebabkan karena adanya sikap kepedulian pihak manajemen PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur terhadap keselamatan karyawan serta ketersediaan alat-alat perlengkapan keselamatan yang memadai.

Kata Kunci : Budaya Keselamatan, Iklim Keselamatan, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study is to examine and analyze the influence of work safety culture and work safety climate on the performance of PT. Pelindo III (Persero) East Java Province. The population in this study were all Pelindo III employees in East Java Province in the field operational field with a total of 404 people. The proportional random sampling method of sampling. Determination of the number of samples using the Slovin formula, with the number of 218 respondents. Variable measurement Safety culture is measured using indicators: management commitment, rules and procedures, communication, employee involvement, competence, work environment. Safety climate is measured by using indicators: value management, safety communication, safety practices, safety training and safety equipment. Employee performance is measured using indicators: quantity, quality, reliability, presence and ability to work together. Research Results: 1). Safety culture has a significant effect on the performance of employees of PT. Pelindo III (Persero) East Java Province. Safety culture of PT. Pelindo III (Persero) strong East Java Province will have an impact on employee performance. This is because with the application of high occupational safety employees will feel safe in carrying out work considering safety is important in the work environment. With a strong safety culture at PT. Pelindo III of East Java Province can also direct employees to behave and act, because organizations that have a strong culture have values and codes of conduct for employees to perform performance. 2). The results of safety climate have a significant effect on the performance of employees of PT. Pelindo III (Persero) East Java Province. This means that the safety climate can improve employee performance. Improved employee performance is due to the attitude of caring for the management of PT. Pelindo III East Java Province for the safety of employees and the availability of adequate safety equipment.

Keywords: Safety Culture, Safety Climate, Employee Performance

Alamat korespondensi:

Benny Agus Setiono, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya. e-mail: jurnal_pdp@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian global bagi pengusaha, karyawan dan pemerintah. Menurut perkiraan Organisasi Buruh Internasional ILO (*Internasional Labour Organization*) : “Setiap tahun ada 2,3 juta kematian di seluruh dunia karena penyebab yang terkait pekerjaan. Hal tersebut sama saja dengan setiap 15 detik seorang pekerja meninggal saat bekerja dan 160 pekerja memiliki pekerjaan dengan risiko kecelakaan tinggi. Dari jumlah ini, sekitar 354.000 disebabkan oleh kecelakaan fatal. Selain itu, lebih dari 270 juta kecelakaan kerja dan 160 juta penyakit akibat kerja yang memengaruhi pekerja setiap tahun. Kerugian finansial akibat bahaya terkait kerja ini sangat besar. ILO memperkirakan lebih dari \$1,25 triliun, yang sama dengan 4 persen *Gross Domestic Product* (GDP) seluruh dunia, kerugian yang diderita setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit kerja”. (Markkanen: 2004).

IOSH adalah organisasi resmi untuk para profesional dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja terbesar di dunia, dengan anggota 42.000 orang yang tersebar di 100 negara. Sementara menurut data *Internasional Labor Organization* (ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70 persen berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Selanjutnya Menurut Gerard:

Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Angka tersebut tergolong tinggi dibandingkan negara Eropa hanya sebanyak dua orang meninggal dua per hari karena kecelakaan kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero), untuk selanjutnya disebut PT. Pelindo III Propinsi Jawa Timur, adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sektor perhubungan. Tugas, wewenang dan tanggung jawab perusahaan ini adalah mengelola 43 pelabuhan yang tersebar di 7 Propinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Terkait dengan keselamatan kerja Kepala Humas PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur Kecelakaan kerja yang menimpa Anak Buah Kapal (ABK) dan para pekerja di sekitar Pelabuhan Tanjung Perak, Surabaya, tergolong tinggi. Rata-rata per hari, ABK maupun pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan masuk ke Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit *Port Health Centre* (PHC) Surabaya bisa mencapai 5 sampai dengan 10 orang”.

Tingginya kasus kecelakaan kerja yang menimpa para ABK dan para pekerja di Pelabuhan Tanjung Perak ini menunjukkan kalau perlindungan kerja bagi para pekerja kasar ini terbilang rendah. Meski, sebagian perusahaan sudah menerapkan sistem keselamatan kerja bagi karyawannya, namun sebagian besar masih belum memenuhi standar keselamatan kerja. Selanjutnya diingatkan kembali soal pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan data tentang tingginya kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dan khususnya di wilayah PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 terhadap kinerja karyawan.

Guna meningkatkan kinerja, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) menetapkan budaya perusahaan sebagai pedoman kerja bagi seluruh

elemen Pelindo III. Budaya perusahaan ini diperlukan guna mencapai visi Pelindo III yakni berkomitmen memacu integrasi logistik dengan layanan jasa pelabuhan yang prima. Budaya perusahaan diperlukan untuk membentuk karakter para pegawai dalam memberikan layanan jasa kepelabuhanan. Budaya perusahaan dibentuk sebagai pedoman pegawai dalam bertindak, bersikap, dan berperilaku.

Penerapan prosedur keselamatan kerja di tempat kerja merupakan cara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja. Untuk itu, diperlukan kesadaran dari semua pihak, tak hanya karyawan saja. Peningkatan budaya K3 di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat mendorong produktivitas dan daya saing di pasar internasional". Adapun peningkatan budaya K3 PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) dilakukan dengan cara meningkatkan kesadaran dan ketaatan dalam pemenuhan norma K3, meningkatkan partisipasi semua pihak untuk mencapai pelaksanaan budaya K3 secara optimal disetiap kegiatan usaha, meningkatkan penerapan K3 menuju masyarakat mandiri berbudaya K3. Dengan pelaksanaan kegiatan tersebut diharapkan mampu menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien guna mendorong produktivitas serta terwujudnya kemandirian masyarakat yang berbudaya K3.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Benny Agus Setiono, (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan Dan Iklim Keselamatan Terhadap Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Provinsi jawa timur, dengan

populasi sampel 218 responden, analisis data menggunakan model analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan iklim keselamatan dan komitmen karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel yang dapat meningkatkan efek budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan dan iklim keselamatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini hanya menguji pengaruh budaya keselamatan dan iklim keselamatan terhadap kinerja karyawan tanpa menggunakan variabel intervening. Perbedaan yang lain pada analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Iklim Keselamatan Kerja adalah sebuah persepsi bersama dalam sebuah kelompok kerja terkait dengan keselamatan kerja dari kelompok pekerja tersebut, kebijakan keselamatan kerja, prosedur dan praktek di lapangan.

Dalam dunia keselamatan kerja saat ini, iklim keselamatan kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman karena 88% kecelakaan kerja berawal dari Perilaku tidak aman, dan perilaku tidak aman berawal dari persepsi pekerja. Namun, sangatlah sulit untuk dapat mengukur Iklim Keselamatan Kerja karena penelitian yang mendalamnya masih minim.

Menurut definisi ini, kinerja pada sebuah pekerjaan secara keseluruhan akan sama dengan jumlah (atau rerata) kinerja pada fungsi pekerjaan atau perilaku penting tersebut. Dengan definisi yang didasarkan pada keluaran ini, kinerja merupakan sesuatu yang terpisah dan berbeda dengan orang yang

menghasilkannya atau karakteristik orang tersebut.

Ada dua aspek utama yang diukur dalam pengukuran kinerja. Yang pertama adalah keluaran atau *outcome*. Yang kedua adalah perilaku. Banyak ahli yang tidak setuju untuk mengukur aspek keluaran dan mereka lebih fokus pada aspek perilaku. Mereka berpendirian bahwa banyak masalah dan bias yang mendasari pengukuran yang menggunakan kriteria berbasis hasil.

Terkait dengan kinerja karyawan, PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo III) Propinsi Jawa Timur tidak hanya ekspansi membesarkan infrastruktur fisik, tetapi juga serius membangun sumber daya manusia (SDM) yang notabene penggerak utama layanan kepelabuhanan. Persiapan SDM berdaya saing dilakukan dengan membangun sistem peningkatan kapabilitas karyawan terus menerus, penilaian kinerja berkelanjutan, serta memberi apresiasi terhadap kinerja karyawan berprestasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Budaya K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian merupakan bagian terpenting selain pengolahan data, karena disamping sebagai gambaran penelitian juga sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian. Menurut Sekaran (2006:14) kerangka konseptual merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori

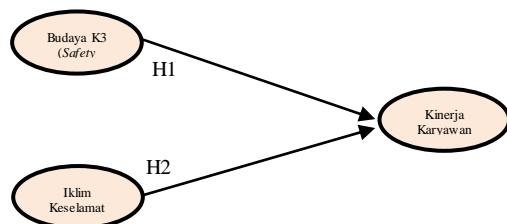
berhubungan dengan berbagai faktor atau variabel, yang telah dikenali atau diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekali. Suatu kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut maka deskripsi teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan utama untuk menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan dalam merumuskan hipotesis. Adapun teori-teori yang diambil sebagai dasar teori dalam penelitian ini, secara lebih jelas adalah sebagai berikut :

Selanjutnya penelitian ini akan menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Keselamatan dan Iklim Keselamatan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti. Ketiga variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas yaitu : Budaya K3 (X_1), dan Iklim K3 (X_2).
2. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y_2).

Sedangkan kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan seperti pada Gambar 1. sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah,

tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya K3 (X_1) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.
2. Iklim K3 (X_4) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya adalah populasi terbatas dan menurut sifatnya adalah populasi homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pelindo III Propinsi Jawa Timur dan entitas anak yaitu 3.007 orang karyawan, 2.067 di antaranya berada di induk usaha. Dari jumlah karyawan di induk komposisinya terdiri dari 887 orang berpendidikan sarjana, 404 berpendidikan diploma, 173 orang berpendidikan master dan satu doktor serta sisanya berpendidikan sekolah menengah atas.

Populasi dalam penelitian ini ditentu pada bagian tenaga operasional lapangan yang berpendidikan diploma yang berjumlah 404 orang.

Sampel Penelitian

Penarikan sampel dengan menggunakan metode *proporsional random sampling* (teknik sampel proporsional). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Slovin, didapat sampel sebanyak 218 responden.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut (Nazir, 2005). Konstruk atau konsepsi teoritik didefinisikan secara operasional dalam

bentuk indikator-indikator agar dapat diukur. Data kuisioner yang diolah dianggap sebagai data interval walaupun datanya bertingkat. Dalam pengumpulan data, data dilihat dulu distribusinya, kalau distribusinya tidak normal, maka diolah menggunakan metode statistik non parametrik.

1. Budaya Keselamatan

Guna meningkatkan kinerja, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) menetapkan budaya perusahaan sebagai pedoman kerja bagi seluruh elemen Pelindo III Propinsi Jawa Timur. Budaya perusahaan ini diperlukan guna mencapai visi Pelindo III Propinsi Jawa Timur yakni berkomitmen memacu integrasi logistik dengan jayanan jasa pelabuhan yang prima. Budaya perusahaan diperlukan untuk membentuk karakter para pegawai dalam memberikan layanan jasa kepelabuhanan. Budaya perusahaan dibentuk sebagai pedoman pegawai dalam bertindak, bersikap, dan berperilaku.

Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya, definisi variabel Budaya Keselamatan dalam penelitian ini adalah “Budaya keselamatan merupakan interelasi dari tiga elemen, yaitu organisasi, pekerja, dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku untuk pekerja saja”. Cooper (2001).

Selanjutnya secara operasional Budaya Keselamatan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Komitmen manajemen
 2. Peraturan dan prosedur
 3. Komunikasi
 4. Keterlibatan pekerja
 5. Kompetensi
 6. Lingkungan kerja
- Cooper (2001)

2. Iklim Keselamatan

Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya, definisi variabel Iklim Keselamatan adalah: yaitu pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja. (Griffin dan Neal, 2000). Selanjutnya secara operasional Iklim Keselamatan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. *Management Value* (Nilai Manajemen)
2. *Safety Communication* (Komunikasi Keselamatan)
3. *Safety Practices* (Praktek Keselamatan)
4. *Safety Training* (Pelatihan Keselamatan)
5. *Safety Equipment* (Peralatan Keselamatan)

3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya, definisi variabel Kinerja Karyawan adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Mangkunegara (2006:67). Selanjutnya secara operasional Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model matematika dan statistika yang diklasifikasikan dalam kategori untuk mempermudah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 16 for windows.

Dengan demikian tahap-tahap yang dilakukan dalam melakukan menganalisis data adalah sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), deviasi, maksimum, minimum, (Ghozali, 2013:19). Hal ini berlaku untuk semua variabel yang terdapat dalam penelitian baik variabel dependen maupun variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel tidak bebas (variabel dependen) terhadap variabel lainnya yang bebas (variabel independen). Analisis regresi linier berganda digunakan karena peneliti ingin mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas berdasarkan pengembangan secara provisional. Rumus persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1, β_2 : Koefesien Regresi

X1 : Budaya keselamatan (K3)

X2 : Iklim Keselamatan (K3)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan program SPSS 17.00, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.456	.726		.627	.531
1 TX1	.658	.020	.724	32.584	.000
TX2	.357	.028	.279	12.567	.000

a. Dependent Variable: TY

Bentuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.456 + 0.658X_1 + 0.357X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0.456 menunjukkan bahwa besarnya nilai kinerja karyawan (Y) 0.456 pada saat Budaya keselamatan (X1) dan Iklim keselamatan (X2) konstan.
2. Nilai koefisien Budaya keselamatan (X1) sebesar 0.658, artinya bahwa pada saat budaya keselamatan naik sebesar 0.658, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.658 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Iklim keselamatan (X2) sebesar 0.357, artinya bahwa pada saat Iklim keselamatan naik sebesar 0.357, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.357 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) yang ada pada model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial sebagai berikut.

1. Variabel Budaya keselamatan (X1) berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $32.584 > t_{tabel}$ 1.971 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_1 diterima

artinya Budaya Keselamatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Iklim keselamatan (X2) berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $12.567 > t_{tabel}$ 1.971 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_2 diterima artinya Iklim Keselamatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $15879.835 \geq F_{tabel}$ 2.57, sehingga secara bersama-sama variabel independen Budaya Keselamatan (X1) dan Iklim Keselamatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36897.923	2	18448.961	15879	
1 Residual	249.784	215	1.162		
Total	37147.706	217			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Pembahasan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terdiri dari Budaya Keselamatan (*Safety Culture*), Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) dan Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Variabel dalam penelitian ini telah di analisis secara diskriptif dan dilakukan pengujian dan hasil analisis kemudian di interpretasikan lebih lanjut dengan menghubungkan dengan teori dan hasil kajian empiris guna membuktikan hipotesis yang telah di rumuskan dalam penelitian ini.

Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan merupakan perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan keselamatan. Budaya keselamatan bersifat melekat kepada kelompok dalam suatu organisasi, dan

lebih sulit diukur dari pada iklim keselamatan yang merupakan indikator permukaan dari kultur yang lebih mudah dimengerti. indikator budaya keselamatan dalam penelitian ini terdiri dari seperti komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi dan lingkungan kerja. Hasil analisis diskriptif terhadap variabel budaya keselamatan menunjukkan bahwa budaya keselamatan yang dimiliki oleh karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur termasuk dalam kategori sangat baik, ini berarti bahwa mereka merasa telah memiliki komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi, dan lingkungan kerja yang baik untuk melaksanakan pekerjaan yang hasilnya juga untuk keselamatan karyawan itu sendiri. Dari beberapa item pertanyaan yang ada telah di jawab oleh responden dengan kategori sangat baik. Lebih lanjut pihak manajemen PT. Pelindo III terus mendorong dan mengimbau semua pihak untuk berpartisipasi aktif membudayakan keselamatan dan lebih peduli terhadap keselamatan. Hal ini dilakukan dengan melalui sosialisasi tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan keamanan di seluruh wilayah kerja PT Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Beberapa contoh sosialisasi dalam rangka membentuk budaya keselamatan adalah: setiap orang yang memasuki daerah kerja terminal pelabuhan harus memakai ID *Card* resmi perusahaan atau ID *Visitor*, semua kendaraan roda dua dan empat dilarang masuk di daerah kerja terminal pelabuhan kecuali yang berkaitan langsung dengan kegiatan operasional di dalam terminal dengan mencantumkan plat nomor/ID khusus, kendaraan angkutan barang (truk) yang masuk di daerah kerja terminal

pelabuhan harus menunjukkan surat jalan atau *job order* kegiatan, penggunaan alat angkat-angkut (alat berat lainnya) berikut operator yang mengoperasikan alat tersebut harus dilengkapi sertifikat/Surat Ijin Operasi (SIO), semua orang tanpa kecuali wajib memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang standard sesuai dengan jenis kegiatannya, serta mematuhi aturan keselamatan kerja lainnya.

Komitmen Manajemen

Komitmen manajemen PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang tertulis, jelas, mudah dimengerti dan diketahui oleh seluruh karyawan. Namun, komitmen manajemen tidak hanya dalam bentuk kebijakan tertulis saja, butuh adanya dukungan dan upaya nyata dari pihak manajemen atau pimpinan untuk membuktikan bahwa PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur benar-benar berkomitmen terhadap keselamatan kerja karyawan. Upaya nyata tersebut telah diimplementasikan dengan sikap dan segala tindakan yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Komitmen manajemen dapat dilihat dari sudut pandang pekerja, salah satu cara yang digunakan yaitu dengan melihat persepsi karyawan terhadap komitmen manajemen.

Persepsi karyawan terhadap komitmen manajemen di PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur tergolong dalam kategori sangat tinggi, ini dapat diartikan bahwa manajemen telah berkomitmen terhadap keselamatan kerja, mendukung, dan mewujudkannya secara nyata. Hal tersebut ditunjukkan oleh pihak manajemen perusahaan memberikan prioritas utama terhadap masalah keselamatan kerja, adanya usaha dalam peningkatan kinerja keselamatan kerja, adanya pengawasan dalam pelaksanaan keselamatan kerja, tersedianya

perlengkapan pelindung diri dan adanya pelatihan tentang keselamatan kerja.

Peraturan dan Prosedur

Peraturan merupakan suatu hal yang mengikat dan telah disepakati, sedangkan prosedur merupakan rangkaian dari suatu tata kerja yang berurutan, tahap demi tahap serta jelas menunjukkan jalan atau arus yang harus ditempuh dari mana pekerjaan dimulai. Tujuan dari dibentuknya peraturan dan prosedur keselamatan kerja yaitu untuk mengendalikan bahaya yang ada di tempat kerja, untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadi kecelakaan, dan untuk mengatur perilaku pekerja, sehingga nantinya tercipta budaya keselamatan yang baik. Dasar dari budaya keselamatan adalah sikap dan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja, yang nantinya menjadi salah satu gambaran perilaku pekerja terhadap pelaksanaan peraturan dan prosedur keselamatan dalam rangka mengendalikan sumber potensi bahaya.

Persepsi karyawan terhadap peraturan dan prosedur di PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur tergolong dalam kategori tinggi, artinya bahwa peraturan dan prosedur di PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa peraturan dan prosedur yang ada telah dibuat dengan jelas, prosedur keselamatan kerja diterapkan dengan konsisten, telah diterapkan pemberian sanksi terhadap pelanggaran prosedur, peraturan dan prosedur tentang keselamatan perbaiki secara berkala

Komunikasi

Tujuan dari adanya komunikasi yaitu untuk menyampaikan informasi di dalam organisasi, sehingga antara komunikator dengan penerima informasi dapat dengan jelas mengerti apa yang diinginkan oleh komunikator

terutama tindakan apa yang diharapkan oleh organisasi. Komunikasi tersebut dapat berlangsung secara satu arah, dua arah, di antara manajer dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, manajer dengan manajer, atau departemen dengan departemen dengan bahasa yang mudah dipahami oleh kedua belah pihak. Komunikasi akan menghasilkan persepsi yang nantinya diinterpretasikan secara berbeda oleh tiap individu. Adanya persepsi berasal dari stimulus-stimulus yang diberikan oleh organisasi ketika berkomunikasi dengan pekerja.

Persepsi karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur terhadap komunikasi keselamatan kerja dalam kategori sangat baik, artinya bahwa di PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur telah memberikan stimulus yang baik terhadap karyawan terkait dengan informasi yang jelas mengenai masalah keselamatan kerja, media telah penyampaian informasi tentang keselamatan kerja, secara kuantitas komunikasi keselamatan kerja sudah sangat memadai, serta telah terjalin komunikasi yang baik antara pekerja dengan pihak manajerial

Keterlibatan Pekerja dalam Keselamatan

Budaya keselamatan akan menjadi lebih efektif apabila komitmen manajemen dilaksanakan secara nyata dan terdapat keterlibatan langsung dari pekerja dalam keselamatan kerja. Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, berupa keaktifan pekerja dalam kegiatan keselamatan, memberikan masukan mengenai adanya kondisi berbahaya di lingkungan, menjalankan dan melaksanakan kegiatan dengan cara yang aman, memberikan masukan dalam penyusunan prosedur dan cara kerja aman, dan mengingatkan pekerja lain mengenai bahaya kecelakaan

kerja. Semakin banyak keterlibatan pekerja dalam keselamatan, maka akan menciptakan perasaan saling memiliki. Dengan terlibat dalam keselamatan, pekerja akan semakin memahami dan menghayati manfaat keselamatan kerja.

Persepsi karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur terhadap pelaksanaan keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi, artinya bahwa keterlibatan pekerja terhadap keselamatan kerja sangat maksimal. Hal ini dapat dilihat dari upaya perusahaan melibatkan dalam perencanaan program keselamatan kerja, pekerja diminta mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan keselamatan, pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi terkait dengan keselamatan, adanya keterlibatan karyawan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab organisasi serta adanya partisipasi karyawan secara aktif dalam pekerjaannya.

Kompetensi

Kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja sering kali dinilai dari pengetahuan, pengertian serta penerapan peraturan dalam prosedur keselamatan kerja juga dari penerapan atas pelatihan keselamatan kerja yang diperoleh. Pekerja dengan tingkat kompetensi yang baik diharapkan dapat meminimalisasi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat memantau meningkatkan kompetensi pekerja yang lain terhadap keselamatan kerja. Persepsi karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur terhadap kompetensi tergolong dalam kategori sangat tinggi, artinya bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat baik, ini dapat dilihat dari pekerja mengetahui dengan jelas tentang aturan keselamatan, pekerja mengerti sepenuhnya resiko dari pekerjaannya, pekerja memiliki ketrampilan untuk menyelesaikan

pekerjaannya, pekerja memenuhi seluruh peraturan keselamatan kerja serta pekerja telah memenuhi seluruh prosedur keselamatan kerja.

Lingkungan Kerja

Dalam teori mekanisme kecelakaan kerja, menyatakan bahwa terjadinya tindakan tidak aman dikarenakan faktor organisasi yang nantinya akan memengaruhi faktor lingkungan sosial pekerja. Faktor lingkungan ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan proses kerja secara langsung, seperti tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan dan kurangnya pengawasan. Pada perusahaan sedapat mungkin dibentuk suatu lingkungan kerja kondusif salah satunya budaya tidak saling menyalahkan bila terjadi kecelakaan pada pekerja. Budaya keselamatan merupakan kombinasi dari sikap, norma, dan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja. Salah satu cara untuk melihat lingkungan sosial pekerja sebagai faktor budaya keselamatan yaitu dengan melihat persepsi pekerja terhadap lingkungan pekerja.

Persepsi karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur terhadap lingkungan kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi, artinya bahwa lingkungan pekerja sudah dalam keadaan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan karyawan telah merasa puas dengan keamanan lingkungan kerja, karena telah adanya kelengkapan peralatan yang menunjang pekerjaan, adanya metode kerja yang jelas dan telah adanya pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Iklim Keselamatan

Iklim keselamatan kerja didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap

praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan. iklim keselemanat sebagai suatu pola yang terintegrasi dari perilaku individu dan organisasi berdasarkan nilai dan kepercayaan yang secara berkelanjutan diteliti untuk meminimalkan bahaya pada keselamatan pasien. Iklim keselamatan ditujukan sebagai ringkasan persepsi karyawan mengenai keselamatan di lingkungan pekerjaan. Variabel Iklim keselamatan dalam penelitian ini diukur melalui 4 (empat) indikator yang antara lain adalah *Management Value* (Nilai Manajemen), *Safety Communication* (Komunikasi Keselamatan), *Safety Practices* (Praktek Keselamatan), dan *Safety Equipment* (Peralatan Keselamatan). Hasil analisis validitas dari setiap indikator tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur berada pada kategori sangat tinggi. Ini berarti bahwa pada PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur Iklim keselamatan kerja sangat tinggi.

Management Value (Nilai Manajemen)

Menunjukkan pimpinan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur sangat menghargai keselamatan di tempat kerja, bagaimana sikap manajemen terhadap keselamatan, dan persepsi manajemen mengenai seberapa pentingnya keselamatan. Hal ini ditunjukkan dengan sikap kepedulian manajemen terhadap keselamatan, perusahaan menganggap bahwa keselamatan kerja penting, adanya dukungan dari pimpinan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik, saling menolong antara pimpinan dengan karyawan serta adanya dukungan saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

Safety Communication (Komunikasi Keselamatan)

Terkait dengan isu-isu keselamatan pimpinan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah membuat peraturan tentang keselamatan dikomunikasikan kepada pekerja, menyampaikan pesan tentang keselamatan kerja secara cermat, menyampaikan informasi tentang K3 dalam suasana yang menyenangkan serta meningkatkan kadar hubungan interpersonal membina hubungan baik.

Safety Practices (Praktek Keselamatan)

Terkait dengan peralatan keselamatan, pihak manajemen PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah menyediakan peralatan keselamatan dan merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul, yakni dengan merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul, memberikan pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) di tempat kerja, memakai Alat Pelindung Diri yang standard sesuai kondisi bahaya kerja yang dihadapi saat bekerja, bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

Safety Equipment (Peralatan Keselamatan)

Terkait dengan kecukupan alat-alat perlengkapan keselamatan yang disediakan, pihak manajemen PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah menyediakan peralatan keselamatan yang didasarkan pada tingkat kecukupan peralatan keselamatan, ketersediaan alat-alat perlengkapan keselamatan, kemudahan mendapatkan peralatan keselamatan, menggunakan peralatan keselamatan sesuai standar, mengganti pengaman peralatan kerja yang sudah rusak serta penggunaan perlengkapan peralatan keselamatan kerja dengan baik.

Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif tentang kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah di respons oleh karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan nilai rata-rata sebesar 4.517, ini berarti bahwa butir-butir pernyataan yang diajukan tentang Kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah diakui oleh mereka dalam kategori Sangat Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah mencapai kinerja dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur yaitu kuantitas kerja karyawan sangat tinggi, artinya karyawan mampu menyelesaikan sejumlah aktivitas yang ditugaskan, karyawan mampu bekerja sesuai dengan target, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan, kecepatan menyelesaikan pekerjaan serta karyawan memiliki perilaku disiplin yang tinggi pada pekerjaan.

Unsur kualitas juga dinyatakan sangat tinggi, artinya hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditentukan, rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja, ketiautan karyawan terhadap prosedur kerja sangat tinggi, karyawan mampu memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu pekerjaan serta karyawan memiliki ketampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Unsur keandalan dinyatakan sangat tinggi, artinya karyawan memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan, karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan, konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan serta memiliki

tingkat ketiautan pada semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Unsur kehadiran dinyatakan sangat tinggi, artinya pada saat menjalankan tugas di lingkungan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur kehadiran karyawan selalu tepat waktu, seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu, kehadiran karyawan pada saat mendapat tugas untuk mengikuti kegiatan di PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur, tidak menunda pekerjaan, disiplin terhadap jam kerja, serta selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja.

Unsur kemampuan bekerja sama dinyatakan sangat baik, artinya karyawan mampu untuk bekerja bersama dengan karyawan lain, karyawan mampu dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dengan karyawan lain, tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi untuk menyelesaikan pekerjaan serta adanya pengerahan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal.

Kesimpulan

Variabel penelitian penelitian terdiri dari Budaya Keselamatan (*Safety Culture*), Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) dan Kinerja Karyawan PT. Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Budaya keselamatan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur yang kuat akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan keselamatan kerja yang tinggi

- karyawan akan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan mengingat keselamatan merupakan hal yang penting di lingkungan kerja. Dengan kondisi budaya keselamatan yang kuat di PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur juga dapat mengarahkan karyawan untuk bersikap dan bertindak, karena organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki nilai-nilai dan *codes of conduct* bagi para karyawan untuk melakukan kinerja.
2. Hasil iklim keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Artinya iklim keselamatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini disebabkan karena adanya sikap kepedulian pihak manajemen PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur terhadap keselamatan karyawan serta ketersediaan alat-alat perlengkapan keselamatan yang memadai.
- ## DAFTAR PUSTAKA
- A.I Glendon, N.A Stanton. (2000). *Perspective on Safety Culture*. Safety Science, Pergamon, hal 193.
- Abd. Latif, Said. (2015). *Relationship between safety culture and safety commitment at Weststar Aviation Services in Kota Baharu*, Industrial Safety. Industrial Accident Prevention UUM ETD, Universiti Utara Malaysian Electronic Theses and Dissertation.
- ACSNI. (1993). *Organising for Safety D Third Report of the Human Factors Study Group of ACSNI*. HMSO, London.
- Aidil Harun, Munauwar Bin Mustafa (2009). Hubungan Antara Iklim Keselamatan Dengan Prestasi Keselamatan Pekerjaan di ILJTM Lembah Klang, *Skills Malaysia Journal*, Vol.1, No.1, November 2015.
- Amirah, Noor Aina., Asma, Wan Izatul., Muda, Mohd Shaladdin., Amin, Wan Abd Aziz Wan Mohd. (2013). Safety Culture in Combating Occupational Safety and Health Problems in the Malaysian Manufacturing Sectors. *Journal of Asian Social Science*; Vol. 9(3): 182-191.
- Andi. (2005). Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 12. No. 3. Juli : 127 – 136.
- Annick Carnino. (2000). *Management of Safety, Safety Culture and Self-assessment*, International Conference Nuclear Energy in Central Europe, Bled, Slovenia, Sept. 11- 14
- Annual Report/Laporan Tahunan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tahun 2011.
- Anthea Zacharatos and Julian Barling, Roderick D. Iverson, *High Performance Work Systems and Occupational Safety*, *Journal of Applied Psychology* Copyright 2005 by the American Psychological Association 2005, Vol. 90, No. 1, 77-93
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Cheyne, A., C.Sue, A. Oliver, J.M. Tomas. (1998). *Modeling Safety Climate in The Prediction of Levels of Safety Activity*. *Work & Stress*. Vol. 12
- Cheyne, A., Cox, Sue., Tomas, J.M., Oliver, A. (1998). Safety culture: the Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry. *British Journal of Management* 9, S3-S11.

- Clarke, S. (2000). Perceptions of organizational safety: Implications for the development of safety culture. *Journal of Organizational Behavior*, 20.185-189
- Cooper, M.D. dan Phillips, R.A. (2004). "Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship", *Journal of Safety Research*, Vol. 35, Hal.479-512,
- Cooper, D. (2001). *Improving Safety Culture*: a practical guide. Hill: Applied Behavior Sciences
- Cox, Sue., Cheyne, A. (1999). *Assessing Safety Culture in Offshore Environments*. HSE Offshore Research Report, Loughborough University, UK.
- Davis, Keith, Werther, William B. Jr (2006). *Human Resources Management*, 5th Edition, New Jersey, McGraw-Hill, Inc.
- Dedobbeleer, N., Beland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research* 22.
- Difky Kamal, Hamid Heriansyah, Masruroh. (2014). Of The Effect Of Leadership On Safety Culture And Safety Climate And Its Impact On Safety Behavior. *Journal of Safety Research* 22
- Dingsdag, D. P., Biggs, H. C, Sheahan, V. L, *Understanding and Defining OH&S Competency for Construction Site Position: Worker perceptions*, *Safety Science*, Volume 46, April 2008, page 619 - 633.
- Gershon, R. M., Karkashian, C. D., et. al. (2000). Hospital Safety Climate and its Relationship With Safe Work Practice and Work Place Exposure Incident, *American Journal of Infection Control*, Vol 3, No. 28
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 347-358.
- Griffin, M. A., Neal, A. (2006). A Study of the lagged relationship among safety climate, safety motivation, safety behaviour, and accidents at the individual and group level. *Journal of Applied Psychology*.
- Guldenmund, F W. (2000). *The Nature of Safety Culture: a Review of Theory and Research*. Delft University of Technology, Kanaalweg 2b, The Netherlands.
- Gunawan F. A. (2013). *Safety Leadership: Kepemimpinan Keselamatan Kerja (Building Excellent Operation)*. Penerbit Dian Rakyat
- Hair et al. (2004). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River: New Jersey.
- Hofmann, D.A., Stetzer, A. (2003). The role of safety climate and communication in accident interpretation: implications for learning from negative events. *Academy of Management Journal* 41, 644-657.
- IAEA. (2008). *Reference report for IAEA Safety Culture Assessment Review Team (SCART)*. Vienna.
- IAEA Safety Guide GS-G -3.1 (2006). *Application of the Management System For Facilities and Activities*. Vienna.
- IAEA Safety Requirements No.GS-R-3. (2003). *The Management System for Facilities and Activities*. Vienna
- IAEA Safety Standards DS-349 (2008). *Application of the Management System for Nuclear Instalations*. Vienna.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (1996). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996*

- tentang Sistem Manajemen Universitas Sumatera Utara Keselamatan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Kotter, John P. & Heskett, James L. (2010). *Corporate Culture & Performance* (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Linda M. Goldenhara, Stacey Kohler Moranb, Michael Colliganc, "Health and safety training in a sample of open shop construction companies *Journal of Safety Research* 32 (2001) 237–252
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Markkanen, Pia K. (2004). *Keselamatan dan Kesehatan di Indonesia*: ILO. Jakarta.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2009). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mohamed, S. (2002). Safety Climate in Construction Site Environment. *Journal of Construction Engineering and Management*, pp.375-384.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers R. M. (2009). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. London Academic Press.
- Mulyono, Kasan. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT Newmont Nusa Tenggara, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 71-81
- Mutmainah, Eka Afnan Troena dan Noermijati. (2013). "Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers." *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 3, No.10. pp. 54-65.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *International Journal of Safety Science*, 34, 99-109.
- Noor Aina Amirah, Wan Izatul Asma, Mohd Shaladdin Muda, Wan Abd Aziz Wan Mohd Amin. (2013). Safety Culture in Combating Occupational Safety and Health Problems in the Malaysian Manufacturing Sectors. *Journal of Asian Social Science* ISSN 1911-2017 (Print) ISSN 1911-2025 (Online)
- Occupational Safety and Health Act, 29 U.S.C. ch. 15. (1970).
- Parkinson, D. K., Bromet, E. J., Dew, M. A., Dunn, L. O., Barkman, M., & Wright, M. (1989). Effectiveness of the United Steel Workers of America Coke Oven Intervention Program. *Journal of Occupational Medicine*, 31, 464-472.
- OHSAS 18001. (2008). *Plain English definition: OHS dictionary*. Accessed on 12th September, 2012, from www.ohsas-18001-definitions.htm
- Owens, M'lynda. (2011). *The Effect of Safety Climate, Teamwork, And Sustainable Motivation On Nurse Job Satisfaction and Intent To Stay, dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Department of Nursing*
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER. 05/MEN/1996

- tentang *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prabu Mangkunegara, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Reason, J. T. (1997). *Managing the Risk of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Ltd. Aldershot, Hants.
- Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana , Oci Novita Sari. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik) *American Journal of Economics*. June, 2012.
- Riduwan (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Organization Theory: Structure, Design and Application*, Third Edition, Terjemahan: Yusuf Udaya, Penerbit Arcan, Jakarta; Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall International Inc.
- S. Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Santoso, M. S. (2002). *Pentingnya Keselamatan Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Edisi Pertama. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Saputra, Dody. (2012). Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia. Institut Pertanian Bogor. repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57093
- Schein, E. H. (2008). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd Ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shadur, Kienzle dan Rodwell. (1999). *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perception of Involvement*. Group and Organizational Management.
- Stoner, James A. F., Freeman, R. & Gilbert, D. (2006). *Management*. (6th ed.). New Delhi: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yukl, Wexley, Kenneth N. dan Gary A. (2002). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Alih Bahasa: Much. Shobaruddin. Jakarta: Binarupa Aksara.