

MONOGRAF



**PENGARUH BUDAYA K3 DAN IKLIM K3
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PELINDO III (PERSERO) PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. BENI AGUS SETIONO, S.Sos., M.Si

ISBN 978-602-5952-2-2



9 786025 595202

Hang Tuah University Press



Beni Agus Setiono lahir di Tulungagung 03 Agustus 1966, lulus studi S1 Ilmu Administrasi Niaga dari Universitas Hangtuah tahun 1993. Studi S2 Ilmu Manajemen di Universitas Airlangga lulus tahun 2002, dan menyelesaikan S3 pada program Doktor Ilmu Ekonomi di Universitas Tujuh Belas Agustus 1945 Surabaya.

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.

Buku ini adalah Monograf dari penelitian yang berisi tentang Pengaruh Budaya K3, dan Iklim K3 terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.

ISBN 976-602-5595-20-2



Hang Tuah University Press

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT, atas segala Rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga Monograf dengan judul “Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur”, ini dapat terselesaikan.

Dalam penyusunan Monograf, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi, namun peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan Monograf ini tak lain berkat bantuan, dorongan dari keluarga, dan teman-teman sejawat. Mungkin dalam penyusunan proposal penelitian ini masih banyak kekurangan, baik dari segi penulisan, isi maupun yang lainnya, maka peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan untuk penulisan Monograf yang akan datang.

Semoga Monograf ini nantinya dapat bermanfaat bagi PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur, yakni dengan menerapkan sistem budaya keselamatan. Dimana variabel budaya keselamatan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pengawasan terhadap keselamatan para pekerja, menyediakan perlengkapan keselamatan yang terstandar, memberikan sanksi terhadap pelanggaran prosedur keselamatan kerja, komunikasi yang baik dengan pekerja, memberikan ketrampilan keselamatan kerja serta menciptakan keamanan lingkungan kerja.

Surabaya, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Kerangka Konseptual Penelitian	4
1.5 Hipotesis Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.....	5
2.2 Perilaku K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	6
2.3 Budaya Keselamatan (K3).....	10
2.4 Iklim keselamatan	18
2.5 Kinerja Karyawan.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi Penelitian	26
3.3 Sampel Penelitian	27
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.5 Instrumen Penelitian.....	28
3.6 Desain Kuesioner Penelitian.....	29
3.7 Teknik Pengumpulan Data	33
3.9 Pengolahan dan Analisis Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	36
4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	37
4.3 Analisis Hasil Penelitian.....	40
4.4 Pembahasan	54

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan.....	63
5.2 Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

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).

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.

Iklm 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 mendalaminya masih minim.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Pelindo III Propinsi Jawa Timur peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Budaya K3, dan Iklim K3 terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya K3 berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah Iklim K3 berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

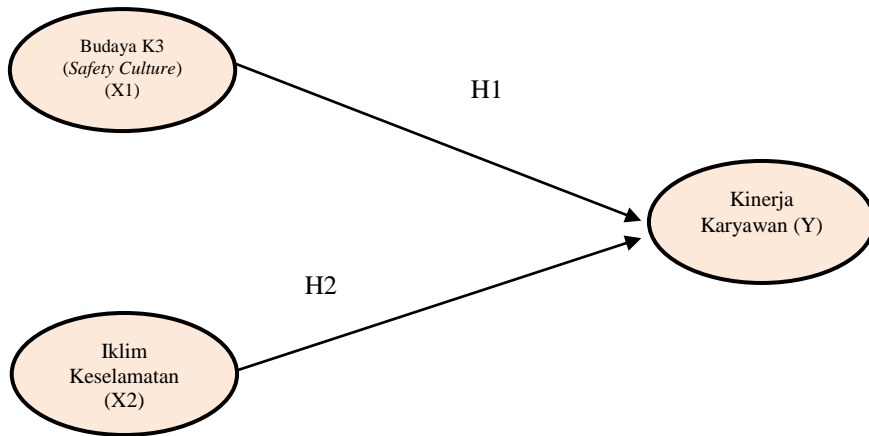
Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

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.

1.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

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



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

1.5 Hipotesis Penelitian

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) PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.
2. Iklim K3 (X_2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Benny Agus Setiono (2016), 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.

2. Penelitian yang dilakukan Mario Martinez Corcoles, Francisco Gracia, Ines Tomas, Jose M. Peiro (2011) dengan judul "*Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika budaya keselamatan kuat akan mempengaruhi perilaku kinerja keselamatan karyawan. Perilaku pemimpin keselamatan akan menghasilkan iklim keselamatan yang tinggi dan akan mempengaruhi perilaku kinerja keselamatan karyawan.

Perbedaannya penelitian Mario Martinez Corcoles, Francisco Gracia, Ines Tomas, Jose M. Peiro dengan disertasi ini pada variabel terikatnya, penelitian Mario Martinez Corcoles, Francisco Gracia, Ines Tomas, Jose M. Peiro menggunakan variabel terikat perilaku keamanan pekerja sedangkan pada disertasi ini menggunakan variabel bebas kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan Noor Aina Amirah, Wan Izatul Asma, Mohd Shaladdin Muda, Wan Abd Aziz Wan Mohd Amin dengan judul *Safety Culture in Combating Occupational Safety and Health Problems in the Malaysian Manufacturing Sectors*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan dan kepatuhan terhadap OSHA akan menyebabkan pengurangan terjadinya kecelakaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh: Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem and Wasim Hamed, dengan judul “*Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*”. Hasil penelitian menunjukkan, Keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Keselamatan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Iklim keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Iklim keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sifat pekerjaan secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Sifat pekerjaan secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2.2 Perilaku K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Di negara berkembang seperti Indonesia, Undang-undang keselamatan kerja yang berlaku tidak secara otomatis meningkatkan kondisi di tempat kerja, di samping hukuman yang ringan bagi yang melanggar aturan. Meningkatkan standar keselamatan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja yang baik. Penggunaan mesin-mesin yang memberikan kemudahan bukanlah berarti mengesampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah penekanan biaya produksi dan hal ini juga akan memacu pekerja untuk semakin meningkatkan keselamatan kerja untuk menekan kecelakaan kerja akibat penggunaan teknologi mesin-mesin.

Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan. Namun setelah berlakunya

UU tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan ditegaskan kembali dalam Pasal 86 ayat UU NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan kesadaran para pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri meningkat. Sebab menurut Pasal 86 ayat UU NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan bahwa buruh atau pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, karena dengan tidak adanya K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja akan tidak diragukan lagi banyak terjadi kececiakaan dalam kerja yang bersifat ringan sampai yang berat. Kebanyakan perusahaan juga merasa keberatan dengan adanya K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja karena setiap perusahaan atau industri merasa mereka harus mengeluarkan biaya tambahan padahal tidak demikian K3 merupakan langkah penghematan dan meningkatkan produktifitas. Karena dengan K3 perusahaan tidak di bebani dengan biaya kesehatan atau kecelakaan tenaga kerja atau karyawan karena kesehatan dan keselamatan dalam kerja sudah terjamin.

Pemerintah membuat aturan K3 seperti pada Pasal 3 Ayat 1 UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yaitu : mencegah dan mengurangi kecelakaan; mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran; mencegah dan mengurangi bahaya peledakan; memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya; memberikan pertolongan pada kecelakaan; memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja; mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Patut diketahui pula bahwa ide tentang K3 sudah ada sejak 20 (dua puluh) tahun lalu,

namun sampai kini masih ada pekerja dan penisahaan yang belum memahami korelasi K3 dengan peningkatan kinerja perusahaan, bahkan tidak mengetahui aturannya tersebut. Sehingga seringkali mereka melihat peralatan K3 adalah sesuatu yang mahal dan seakan-akan mengganggu proses bekerjanya seorang pekerja.

Persepsi manajemen tentang K3 bisa saja belum lengkap atau manajemen menganggap K3 sebagai cost, tambahan biaya. Ada juga pimpinan yang tahu K3 namun sengaja tidak melaksanakannya, sebab ada beberapa peralatan harus dibeli. Untuk menekan pembelian, K3 tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja harus mendapat perlindungan. Dalam menarik keuntungan semua aspek harus diperhitungkan sehingga pemasangan harga produk sudah memperhitungkan pelaksanaan K3 tersebut. Jangan hanya berprinsip, dengan modal sekecil-kecilnya mencari keuntungan sebesar-besarnya. Secara berkala diarahkan, terutama dalam persyaratan kerja, kemudian setelah bekerja diberi ceramah atau lainnya sehingga mengetahui bagaimana bekerja secara aman. K3 merupakan salah satu kebutuhan pekerja untuk bisa produktif, bekerja optimal, dan dalam keadaan sehat walafiat. Inti dari terlaksananya K3 dalam perusahaan adalah adanya kebijakan standar berupa kombinasi aturan, sanksi dan benefit dilaksanakannya K3 oleh perusahaan bagi pekerja dan perusahaan, atau dengan kata lain adanya suatu kebijakan mutu K3 yang dijadikan acuan/pedoman bagi pekerja dan pengusaha.

Menurut Budiono (2003): “Di dalam suatu lingkungan kerja, pekerja akan menghadapi tekanan dalam lingkungan. yang berasal dari aspek kimiawi, fisik, biologis dan psikis. Tekanan fisik yang kerap terjadi dalam suatu lingkungan kerja, misalnya adanya kebisingan dan keadaan iklim yang tinggi di Indonesia sedikitnya satu juta pekerja terancam bising dan akan diperkirakan terus meningkat”.

Perilaku Keselamatan (*safety performance*) adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja.

Griffin dan Neal (2006), “Perilaku keselamatan merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja”. Perilaku keselamatan adalah perilaku tugas dan perilaku kontekstual, menurut Borman dan Motowidlo, (1993) dalam

(Griffin dan Neal, (2006) yaitu: “Pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja. Sebagai umpan balik maka karyawan hendaknya menyadari arti pentingnya keselamatan bagi dirinya maupun bagi perusahaan tempat bekerja”.

Pengetahuan keselamatan sangat penting dalam memahami perilaku keselamatan kerja, karena pengetahuan yang diperoleh dalam pengetahuan keselamatandapat diterapkan di dalam lingkungan kerja. Pengetahuan keselamatan dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja yang diberikan atau diterapkan di dalam perusahaan. Dengan adanya pengetahuan keselamatan karyawan lebih waspada terhadap kecelakaan kerja.

Griffin dan Neal (2006:15), “Persepsi iklim keselamatan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keselamatan, cara karyawan melaksanakan pekerjaan dan cara karyawan berinteraksi sesama karyawan yang mempunyai dampak langsung pada hasil keselamatan seperti kecelakaan kerja pada perusahaan”.

Berdasarkan teori diatas pengetahuan akan suatu hal cenderung disertai dengan penerapan sikap. Tentunya hal ini berperan penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Sehingga diperlukan suatu program yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan atau mengurangi kemungkinan suatu kecelakaan terjadi pada para tenaga kerja. Keselamatan kerja bertujuan melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja, sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Suma'mur (2006): “Perlindungan keselamatan karyawan mewujudkan produktifitas yang optimal”. Sehingga perilaku keselamatan dalam keselamatan kerja yang berhubungan langsung dengan perilaku karyawan dalam bekerja demi keselamatan individu sangat berhubungan erat dengan iklim keselamatan dan pengetahuan keselamatan, karena dengan keadaan iklim keselamatan yang ada di dalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kesehatan

karyawan dan dengan adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tinggi, maka karyawan mampu mengerti dan memahami arti keselamatan kerja dengan baik. Dan komponen terpenting dalam menjaga keselamatan jiwa dan keselamatan peralatan kerja adalah pengetahuan tentang penggunaan perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan.

2.3 Budaya Keselamatan (K3)

Dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.245/Men/1990 tertanggal 12 Mei 1990, tertulis bahwa 1) Budaya K3 adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3. 2) Memberdayakan adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian yang dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran, kemauan dan kemampuan dalam bertindak dan memahami suatu permasalahan. 3) Pembudayaan adalah upaya/proses memberdayakan pekerja sehingga mereka mengetahui, memahami, bertindak sesuai norma dan aturan serta menjadi panutan atau acuan bagi pekerja lainnya.

Menurut Clarke (2000), konsep budaya keselamatan merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakkan roda organisasi.

Cooper (2010): mendefinisikan: “Budaya keselamatan merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi”.

Budaya K3 yang meliputi persepsi, asumsi, nilai, norma dan keyakinan para pekerja, dianggap lebih bersifat global dari pada iklim K3 . Diadopsi menurut Shadur dkk. (1999) budaya K3 bersifat melekat kepada kelompok dalam suatu organisasi, dan lebih sulit diukur dari pada iklim K3, yang merupakan indikator permukaan dari kultur yang lebih mudah dimengerti. Guldenmund (2000) yang kemudian diadaptasi, menyatakan bahwa iklim K3 cenderung berdasarkan sikap

seseorang terhadap K3 dalam suatu organisasi, sedangkan budaya K3 lebih menekankan kepada keyakinan dan kepastian terhadap sikap-sikap yang berdasarkan nilai-nilai dalam kelompok sosial. Budaya keselamatan yang meliputi persepsi, asumsi, nilai, norma dan keyakinan pekerja, dianggap lebih bersifat global dari pada iklim keselamatan . Diadopsi menurut Shadur dkk. (1999) 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. Budaya K3 secara tidak langsung dapat diketahui melalui iklim K3 dalam organisasi dengan cara mengukur sikap pekerja terhadap K3 dan persepsi mereka tentang potensi sumber bahaya di tempat kerja (Flin et al.,2000; Guldenmund,2000). Iklim K3 merupakan refleksi sesaat (*snapshot*) dari budaya K3 Geller (2000). Para profesionalis K3 menggunakan iklim K3 untuk mengetahui budaya K3 sesaat melalui sikap selama penerapan program K3, karena biasanya sikap sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Cheyne et al.,1998).

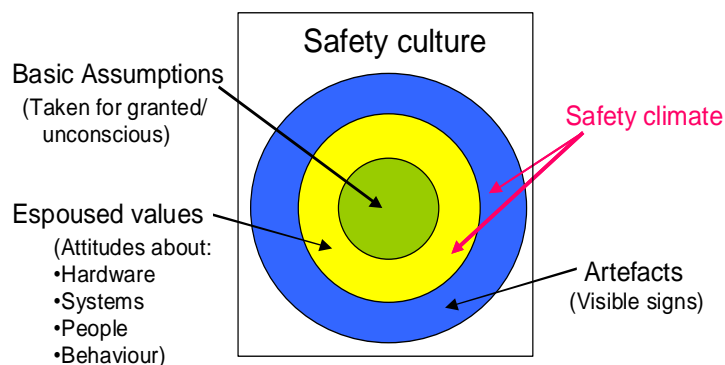
Selanjutnya iklim K3 dapat dianggap sebagai pengukur atau indikator budaya K3 melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam waktu tertentu (Dedobbeleer & Beland,1991; Flin et al.,2000).

Reason (1997): “Program keselamatan dan kesehatan kerja sebaiknya dimulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya keselamatan dan kesehatan kerja Dan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berfungsi dan efektif, apabila program tersebut dapat terkomunikasikan kepada seluruh lapisan individu yang terlibat dalam pekerjaan tersebut”.

Pengukuran terhadap iklim K3 menggunakan instrument yang dapat mencatat persepsi tentang isu-isu K3 dari individu sebagai sampel. Diadopsi menurut Guldenmund (2000) dan Cooper (2000), pengukuran iklim K3 yang biasa digunakan adalah dengan menggunakan angket melalui administrasi pelaporan diri dengan pendekatan survey.

Guldenmund (2000) mengusulkan bahwa budaya keselamatan terdiri dari tiga tingkat, mirip dengan lapisan sebuah bawang (lihat Gambar 2.2). Inti terdiri

dari asumsi dasar, tetapi asumsi ini tidak spesifik untuk keselamatan, tetapi lebih umum. Lapisan berikutnya diberi nama 'nilai-nilai yang dianut' yang dalam prakteknya mengacu pada sikap anggota organisasi. Sikap-sikap yang spesifik untuk keselamatan, sebagai lawan faktor organisasi umum. Ada empat kelompok luas dari sikap, yaitu sikap terhadap perangkat keras (misalnya: desain pabrik), sistem manajemen (misalnya: sistem keselamatan), orang (misalnya: manajemen senior) dan perilaku (misalnya: mengambil resiko). Lapisan luar terdiri dari artefak atau ekspresi yang keluar dari budaya keselamatan. Ini akan mencakup peralatan (misalnya: alat pelindung diri), perilaku, (misalnya: menggunakan peralatan keselamatan yang sesuai atau manajer melakukan wisata keselamatan), tanda-tanda fisik (misalnya: jumlah posting hari sejak kecelakaan terakhir publik), dan kinerja keselamatan (jumlah insiden).



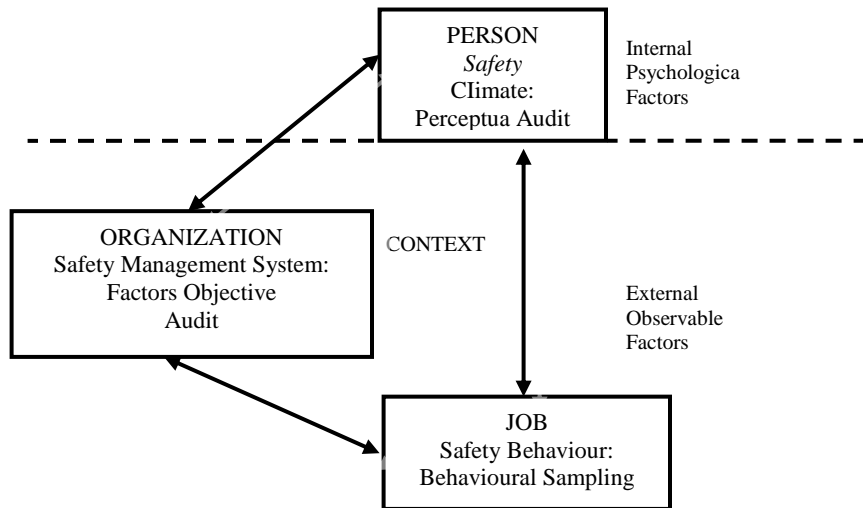
Gambar 2.1 Model Safety Culture
(Sumber : PRISM FG1 Safety Culture Application Guide)

2.3.1 Komponen Utama/Aspek Safety Culture

Terdapat tiga komponen utama budaya keselamatan yaitu bersifat psikologis, situasional, dan perilaku, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif (Cooper, 2000).

1. Aspek psikologis pekerja terhadap K3 (*Psychological aspects, what people feel, what is believe*).

2. Aspek perilaku K3 pekerja (*Behavioral aspects, what people do, what is done*)
3. Aspek situasi atau organisasi dalam kaitan dengan K3 (*Situational aspects, what organizational has, what is said*)



Gambar 2.2
Cooper's Reciprocal Safety Culture Model Applied to Each Element
 (Sumber: Cooper, 2001)

Aspek pertama, apa yang dirasakan seseorang sangat terkait dengan aspek pribadi (*person*), seperti misalnya: cara pikir, nilai, pengetahuan, motivasi, harapan dan lain-lain. Aspek kedua berkaitan erat dengan perilaku sehari-hari (*behaviour*), seperti misalnya: perilaku sehari-hari di perusahaan, kebiasaan-kebiasaan dalam K3 dan sebagainya. Aspek ketiga berkaitan erat dengan situasi lingkungan kerja (*environment*) seperti apa yang dimiliki perusahaan/organisasi mengenai K3, contohnya Sistem Manajemen K3, SOP, Komite K3, peralatan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

2.3.2 Indikator Safety Culture

Dalam konteks K3, istilah budaya hadir pada level yang lebih tinggi, sebagian berhubungan dengan kebijakan dan tujuan (input). Sedangkan istilah iklim perusahaan sering dipakai untuk menerangkan hasil (output) budaya keselamatan

yang lebih terukur (lihat Gambar 2.3). Pengukuran tentang iklim keselamatan sendiri sebenarnya mengukur dimensi-dimensi budaya keselamatan dalam batas-batas tertentu.

Dari Cooper's Reciprocal *Safety Culture* Model dari dimensi *Safety Climate* dapat dijabarkan menjadi 11 dimensi, dimensi berikut ini menjadi fokus utama untuk memastikan keselamatan iklim organisasi saat ini. Masing-masing telah terbukti secara jelas berkaitan dengan budaya keselamatan yang efektif. Dimensi yang dimaksud tersebut diantaranya :

1. Komitmen manajemen
2. Tindakan manajemen
3. Komitmen pribadi terhadap keselamatan
4. Akibat dari kebutuhan kecepatan kerja
5. Persepsi terhadap level resiko
6. Keyakinan tentang penyebab kecelakaan
7. Pengaruh tekanan kerja
8. Efektifitas komunikasi keselamatan di dalam organisasi
9. Efektifitas prosedur darurat
10. Pentingnya pelatihan keselamatan
11. Status orang dan komite keselamatan dalam suatu organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, Armanu Thoyib, dengan judul “Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi”, Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan kerja terutama pada proyek konstruksi, serta menganalisa pengaruh faktor-faktor budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja proyek konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen *Top Management* terhadap K3, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Proyek Konstruksi.

Berbagai Model Budaya Keselamatan umumnya berkembang dari lingkup ilmu-ilmu perilaku (*Behavioral Sciences*: antropologi, sosiologi dan psikologi). Terutama dalam pendekatan Organisasi dan Manajemen serta Psikologi Organisasi yang kajiannya khusus mempelajari masalah manusia dalam bidang Keselamatan (*Safety*). Perkembangan tersebut banyak menciptakan berbagai model Budaya Keselamatan dengan masing-masing indikator budaya keselamatan yang sebagian besar dewasa ini banyak dipergunakan di berbagai sektor di industri maupun jasa pelayanan.

Budaya keselamatan dari seorang ahli psikologi organisasi yang banyak meneliti dan menjadi konsultan dalam mengembangkan perilaku selamat (*safety behavior*) dan budaya keselamatan yaitu Dominic Cooper. Menurutnya Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di sebuah perusahaan yang merupakan bagian dari budaya organisasi bisa dilihat dari 3 indikator yaitu:

1. Aspek psikologis pekerja terhadap K3
2. Aspek perilaku K3 pekerja
3. Aspek situasi atau organisasi dalam kaitan dengan K3.

Menurut pandangan ini bila suatu perusahaan mempunyai budaya K3 yang kuat tentu akan memiliki budaya organisasi juga kuat dan akan berorientasi pada K3 dalam produksi. Pekerja atau SDM di perusahaan tentu akan memiliki nilai-nilai K3 dan persepsi terhadap bahaya secara benar yang serta akan menampilkan perilaku K3 yang diharapkan secara konsisten. Perusahaan juga akan mempunyai organisasi dan manajemen, system manajemen K3 yang tepat dan diterapkan secara konsisten serta mempunyai peralatan dan anggaran yang sesuai dan lain sebagainya.

Karena itu budaya keselamatan tidak dapat digambarkan hanya dengan sebuah indikator saja (*single indicator*) yang hanya menggambarkan salah satu aspek saja. Budaya keselamatan merupakan suatu konsep yang menyangkut aspek manusia (*Human being*) yang memiliki aspek internal yang tidak terlihat (*Mind*) maupun eksternal yang terlihat (*Behavior*) yang tentunya keberadaannya hadir dalam suatu konteks social (*Community atau Organization*). Oleh karenanya budaya keselamatan perlu difahami dalam kerangka indikator ganda (*Multiple*

Indicators) yaitu indikator psikologis, indikator perilaku dan indikator organisasi. Tanpa ketiga indikator tersebut sulit untuk memperoleh gambaran suatu budaya keselamatan sebagai bagian dari budaya organisasi di sebuah perusahaan.

Cooper (2001) menyatakan bahwa: “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. Indikator pelaksanaan budaya keselamatan tergantung dari visi dan misi organisasi. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan dengan paten karena budaya merupakan suatu hal yang abstrak, di mana di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda”. Cooper (2001), Indikator budaya keselamatan tersebut adalah :

1. Komitmen manajemen
2. Peraturan dan prosedur
3. Komunikasi
4. Keterlibatan pekerja
5. Kompetensi
6. Lingkungan sosial pekerja yang dapat dilihat dari persepsi pekerja.

Program pengembangan Budaya K3 secara global sangat bervariasi karena masing-masing program dilandasi oleh model konseptual yang dipakai. Pada umumnya program yang ada sifatnya sangat komprehensif dan biasanya terdiri dari suatu program utama yang kemudian diikuti dengan beberapa program lainnya yang satu sama lain saling terkait dan tidak berdiri sendiri-sendiri secara terpisah. Program tersebut biasanya tersusun secara sistematis dan terencana dalam kerangka waktu yang panjang.

Seperti contoh misalnya, di sebuah tambang batubara (*coalmining*) yang saat ini mengembangkan budaya selamat melalui pendekatan *Leadership* (keteladanan dalam keselamatan) juga mengembangkan program2 lain yang terkait seperti misalnya dengan program *Behavioral-Based Safety*, peningkatan pengawasan serta pengembangan dan pemantuan penerapan sistem manajemen K3 terintegrasi dan juga kelengkapan peralatan K3 dan lain sebagainya.

Berbagai program secara global telah banyak dikembangkan untuk meningkatkan Budaya K3, namun tidak sedikit kendala yang dihadapi dalam mengembangkan budaya K3 diperusahaan. Salah satu kendala yang paling utama dan bersifat umum serta banyak terjadi adalah kesalahan dalam memahami pengertian budaya K3 itu sendiri (*misunderstandings and even misuse of the concept*)

Sebagai contohnya hingga saat ini hampir sebagian besar dari kita selalu memiliki kecenderungan untuk mengklasifikasikan setiap peristiwa kejadian atau kecelakaan karena adanya kesalahan manusia (*human error*) akibat buruknya budaya selamat. Padahal kesalahan manusia (*human error*) dapat terjadi di dalam sebuah organisasi yang mempunyai budaya selamat yang sangat baik sekalipun karena kesalahan manusia terjadi akibat berbagai macam faktor.

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja saat ini menjadi Pilar dalam Kerangka Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*The Pillars of Global Strategy of Occupational Safety and Health*). Tantangan yang dihadapi saat ini adalah bagaimana mengembangkan kerangka kerja membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di industri.

Kemajemukan dan keragaman konsep Budaya K3, sebagai bagian dari budaya organisasi, tidak perlu menjadi hambatan untuk mengembangkan konsep budaya K3 beserta indikatornya yang komprehensif, universal, sederhana, jelas dan mudah diukur serta mudah dipergunakan dalam menyusun program mengembangkan budaya K3 di perusahaan. Indikator budaya K3 yang dipergunakan hendaknya tidak bersifat tunggal dan perlu meliputi indikator aspek manusia dan organisasi-manajemen terutama aspek sistim manajemen K3 dan penerapannya secara konsiten.

Berdasarkan dari kajian teoritis dan kajian empiris beberapa penelitian terdahulu, indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya K3 dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen *top management*
2. Peraturan dan prosedur K3

3. Komunikasi
4. Kompetensi pekerja
5. Keterlibatan pekerja
6. Lingkungan kerja

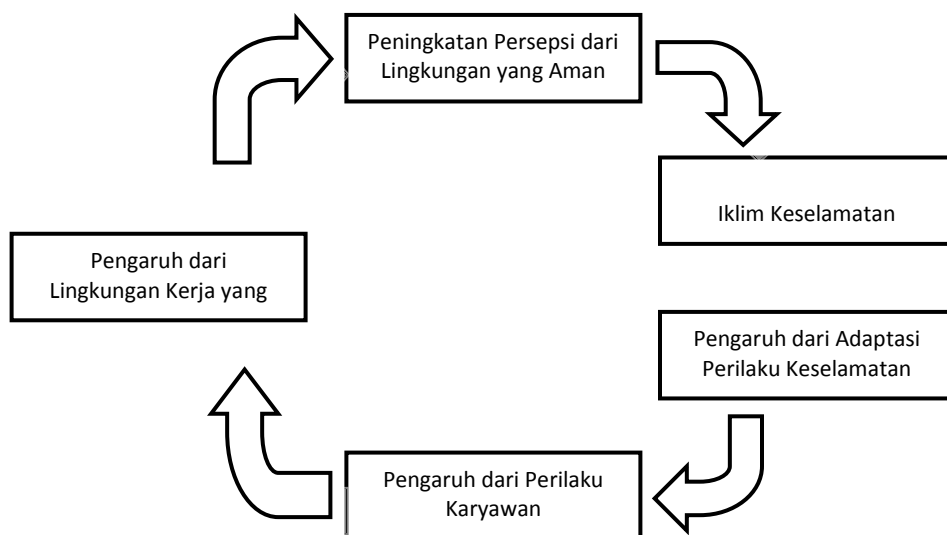
2.4 Iklim keselamatan

Perilaku Keselamatan (*safety performance*) adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja. Perilaku keselamatan merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja (Griffin dan Neal, 2006). Perilaku keselamatan adalah perilaku tugas dan perilaku kontekstual, Borman dan Motowidlo, (1993) dalam (Griffin dan Neal, (2006) yaitu pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja. Sebagai umpan balik maka karyawan hendaknya menyadari arti pentingnya keselamatan bagi dirinya maupun bagi perusahaan tempat bekerja.

Schneider (2009), Iklim keselamatan kerja didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan. Pada tahun 2006, *European Society for Quality in Health Care* mengadopsi pengertian dari iklim keselamatan 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”. Menurut Turner (2009), Iklim keselamatan dan kesehatan didefinisikan sebagai seperangkat persepsi dan sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki bersama oleh para pekerja dan mempengaruhi perilaku mereka.

Menurut Gershon et al. (2000) dimensi dari iklim keselamatan kerja ditujukan kepada “rangkuman dari persepsi yang dimiliki karyawan mengenai lingkungan tempat kerja”. Persepsi karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan

adalah hal yang penting karena organisasi dengan iklim keselamatan yang kuat, secara konsisten melaporkan hanya beberapa kecelakaan kerja dibandingkan dengan organisasi yang memiliki iklim keselamatan dan kesehatan yang lemah. Organisasi dengan iklim keselamatan yang kuat tidak saja memiliki tempat bekerja yang dibangun dengan baik dan program keselamatan kerja yang baik, tetapi juga karena program yang ada telah memberikan semacam “arahan” kepada karyawan tentang komitmen manajemen untuk keselamatan kerja. Jika organisasi serius mengenai kepatuhan pada praktek ditempat kerja, maka karyawan akan mengikuti (Gambar 2.7). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang aman mendukung dan memperkuat perilaku aman individu, dan lebih jauhnya mempengaruhi perilaku karyawan yang lainnya. Saat perilaku aman diadopsi dalam sebuah organisasi, akan meningkatkan tekanannya dan “membawa” serta karyawan non compliers.



Gambar 2.3: Skema Pengaruh dari Iklim Keselamatan Kerja
 Sumber: Gershon et al. (2000)

Terdapat 6 poin utama dalam pengukuran iklim keselamatan kerja menurut Gershon et al. (2000) (2011: 210), yaitu:

- a. Dukungan Manajemen

Dukungan nyata manajemen dalam program keselamatan yang sedang berjalan . Iklim Keselamatan Pengaruh dari Adaptasi Perilaku Keselamatan Peningkatan Persepsi dari Lingkungan Yang Aman Pengaruh dari Perilaku Karyawan Pengaruh dari Lingkungan Kerja yang Aman

b. Tingkat Absensi

Hambatan Kerja Tingkat absensi yang tinggi akan menyulitkan penerapan pelatihan kerja secara aman.

c. Alat Pelindung Diri (APD) dan Kontrol Peralatan

Ketersediaan alat pelindung diri yang aman dan kontrol terhadap peralatan kerja.

d. Minim Konflik/Komunikasi yang Baik

Meminimalkan adanya konflik dengan membangun komunikasi yang efektif diantara sesama rekan kerja.

e. Umpan Balik/Pelatihan

Frekuensi dan umpan balik karyawan/pekerja dari pelatihan keselamatan yang diberikan koordinator kepada karyawan/pekerja.

f. Kebersihan dan Keteraturan Ruang Kerja

Kebersihan dan keteraturan tempat karyawan/pekerja bekerja, pengaturan tata dan letak peralatan yang dibutuhkan. Selain itu kebersihan meliputi persediaan air, kondisi ruangan pekerjaan.

Pengertian Iklim keselamatan kerja, Landy (2005) menyatakan bahwa iklim keselamatan kerja adalah sebuah persepsi pekerja pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi pada sejauh mana kontribusi keselamatan kerja didalam proses produksi secara umum. Iklim keselamatan kerja merupakan indikator bagaimana manajemen memperhatikan keselamatan kerja atau tidak dan berpengaruh pada perilaku pekerja.

Hofmann dan Stetzer (2003) bahwa konstruk iklim adalah “individu melampirkan makna dan menafsirkan lingkungan di mana mereka bekerja. Makna ini untuk dan persepsi kemudian mempengaruhi cara di mana individu berperilaku dalam organisasi melalui sikap, norma, dan persepsi perilaku”.

Iklm keselamatan kerja menurut Schultz (2006) paling tidak harus meliputi 3 hal yang harus dibuat secara sehat dan menyenangkan yaitu :

1. Lingkungan fisik kerja
2. Aspek psikososial dari lingkungan komunitas
3. Hubungan perkerja menejemen dan kebijakan pegawai.

Faktor-faktor Iklm keselamatan kerja, Griffin and Neal mengukur keselamatan yang terdiri dari lima sistem meliputi:

1. *Management Value* (Nilai Manajemen)

Nilai manajemen menunjukkan seberapa besar manajer dipersepsikan menghargai keselamatan di tempat kerja, bagaimana sikap manajemen terhadap keselamatan, dan persepsi bahwa keselamatan penting.

2. *Safety Communication* (Komunikasi Keselamatan)

Komunikasi keselamatan diukur dengan menanyakan dimana isu-isu keselamatan dikomunikasikan.

3. *Safety Practices* (Praktek Keselamatan)

Yaitu sejauh mana pihak manajemen menyediakan peralatan keselamatan dan merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul.

4. *Safety Training* (Pelatihan Keselamatan)

Pelatihan adalah aspek yang sangat krusial dalam sistem personalia dan mungkin metode yang sering digunakan untuk menjamin level keselamatan yang memadai di organisasi karena pelatihan sangat penting bagi pekerja produksi.

5. *Safety Equipment* (Peralatan Keselamatan)

Peralatan keselamatan mengukur tentang kecukupan peralatan keselamatan, seperti alat-alat perlengkapan yang tepat disediakan dengan mudah.

2.5 Kinerja Karyawan

Penjelasan mengenai pengertian kinerja karyawan berkaitan dengan sumber daya manusia yang cukup urgen bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk

tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata.

Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara pikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Berikut akan diuraikan pengertian kinerja secara umum dan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode/waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner Bantam English Dictionary* berasal dari asal kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi

motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Menurut Hasibuan (2003:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh pada kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual*

performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau

melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2006:378) yang terdiri dari 5 indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit rancangan penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisa data saja. Pada proses penelitian terdiri dari dua bagian, yaitu perencanaan penelitian dan pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Kerlinger (2004) dalam Riduwan (2010) mengatakan bahwa "penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributisi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis". Penelitian survei biasanya digunakan untuk mengambil suatu generalisasi.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu Budaya Keselamatan dan Iklim Keselamatan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel kinerja karyawan.

3.2 Populasi Penelitian

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

3.3 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Jumlah sampel minimal yang di ambil

N = Jumlah Populasi penelitian

E = Tingkat toleransi kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{404}{1 + (404 \times (0,05)^2)}$$

N = 218 responden

Pengambilan sampel pada masing-masing bagian dilakukan dengan proporsional random sampling sesuai dengan rasio jumlah populasi yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah total sampel}}{\text{Jumlah populasi}} = \frac{200}{404} = 49,5\%$$

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Budaya Keselamatan

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

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

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

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner, yaitu berupa seperangkat pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada para responden untuk mendapatkan informasi secara tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu : variabel bebas (*iddependent*

variable) yang terdiri dari Budaya Keselamatan dan Iklim Keselamatan dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

Untuk mengukur data yang dibutuhkan, maka Skala likert digunakan dalam penelitian ini. Menurut Kinnear (1988) dalam Umar (2005:63), skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju/tidak setuju, senang/tidak senang dan baik/tidak baik. Adapun skala likert yang digunakan melalui 5 jenjang dengan nilai sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
- b. Kategori tidak setuju (ST) diberi nilai 2
- c. Kategori netral (N) diberi nilai 3
- d. Kategori setuju (S) diberi nilai 4
- e. Kategori sangat setuju (SS) diberi nilai 5

3.6 Desain Kuesioner Penelitian

Adalah sebuah kerangka kerja yang digunakan dalam melakukan sebuah penelitian. Desain penelitian memberikan serangkaian prosedur dalam rangka mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menstrukturkan dan atau menjawab permasalahan penelitian (Malhotra, 2004)

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Budaya Keselamatan	1. Komitmen manajemen 2. Peraturan dan prosedur	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan memberikan prioritas utama terhadap masalah K3 b. Perusahaan memberhentikan pekerjaan yang membahayakan c. Ada usaha peningkatan kinerja K3 pada periode tertentu d. Ada pengawasan terhadap K3 para pekerja e. Perusahaan memberikan perlengkapan K3 f. Perusahaan memberikan pelatihan K3 <ul style="list-style-type: none"> a. Peraturan tentang K3 sangat diperlukan b. Prosedur tentang K3 sangat diperlukan c. Prosedur K3 mudah diterapkan dengan konsisten d. Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3 e. Peraturan tentang K3 diperbaiki secara berkala f. Prosedur tentang K3 diperbaiki secara berkala g. Peraturan tentang K3 mudah dimengerti h. Prosedur tentang K3 mudah dimengerti

		<p>3. Komunikasi</p> <p>4. Keterlibatan pekerja</p> <p>5. Kompetensi</p> <p>6. Lingkungan kerja</p>	<p>a. Pekerja mendapat informasi mengenai masalah K3</p> <p>b. Pekerja puas dengan media penyampaian informasi pekerjaan</p> <p>c. Pekerja puas dengan media komunikasi</p> <p>d. Pekerja puas dengan kuantitas komunikasi</p> <p>e. Pekerja mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi</p> <p>f. Adanya komunikasi yang baik antara pekerja dan pihak manajerial</p> <p>g. Adanya komunikasi yang baik antara sesama pekerja</p> <p>a. Pekerja dilibatkan dalam perencanaan program K3</p> <p>b. Pekerja melaporkan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang bahaya</p> <p>c. Pekerja diminta mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3</p> <p>d. Pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi</p> <p>e. Kesiapan karyawan untuk berusaha dengan baik demi kepentingan organisasi</p> <p>f. Keterlibatan karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab organisasi</p> <p>g. Karyawan berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya</p> <p>a. Pekerja mengerti tanggungjawab terhadap K3</p> <p>b. Pekerja mengerti sepenuhnya resiko dari pekerjaannya</p> <p>c. Pekerja mampu melakukan pekerjaannya dengan cara yang aman</p> <p>d. Pekerja memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya</p> <p>e. Pekerja memiliki ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>f. Pekerja tidak melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya</p> <p>g. Pekerja memenuhi seluruh peraturan K3</p> <p>h. Pekerja memenuhi seluruh prosedur K3</p> <p>a. Pekerja mengutamakan K3</p> <p>b. Pekerja tidak bosan dengan pekerjaannya yang berulang-ulang</p> <p>c. Pekerja termotivasi karena program K3</p> <p>d. Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan, pencahayaan)</p> <p>e. Pekerja tidak saling menyalahkan bila terjadi kecelakaan</p> <p>f. Adanya kelengkapan peralatan yang menunjang pekerjaan</p> <p>g. Adanya metode kerja yang jelas</p> <p>h. Adanya pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok</p>
2.	Iklm Keselamatan	1. Nilai Manajemen	<p>a. Persepsi manajer menghargai keselamatan di tempat kerja</p> <p>b. Sikap manajemen terhadap keselamatan</p> <p>b. Persepsi bahwa keselamatan penting</p>

		<p>2. Komunikasi Keselamatan</p> <p>3. Praktek Keselamatan</p> <p>4. Peralatan Keselamatan</p>	<p>c. Adanya dukungan dari pimpinan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi</p> <p>d. Hubungan antar rekan kerja</p> <p>e. Perasaan saling menolong antara pimpinan dengan karyawan</p> <p>f. Dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan</p> <p>a. Isu-isu keselamatan dikomunikasikan kepada pekerja</p> <p>b. Kemampuan memahami pesan secara cermat mampu memahami secara tepat</p> <p>c. Menyampaikan pesan secara cermat</p> <p>d. Mampu menyampaikan informasi dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak</p> <p>e. Mampu mempengaruhi sikap orang lain agar bersikap positif sesuai keinginan kita</p> <p>f. Meningkatkan kadar hubungan interpersonal membina hubungan baik</p> <p>a. Merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul</p> <p>b. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) di Tempat Kerja</p> <p>c. Memakai Alat Pelindung Diri yang standard sesuai kondisi bahaya kerja yang dihadapi saat bekerja</p> <p>d. Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku</p> <p>e. Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan</p> <p>f. Memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan</p> <p>g. Mental dan fisik yang siap untuk tugas-tugas yang diembannya</p> <p>a. Kecukupan peralatan keselamatan</p> <p>b. Ketersediaan alat-alat perlengkapan keselamatan</p> <p>c. Kemudahan mendapatkan peralatan keselamatan</p> <p>d. Pemakaian peralatan keselamatan sesuai standar</p> <p>e. Perawatan peralatan keselamatan secara berkala</p> <p>f. Mengganti pengaman peralatan kerja yang sudah rusak</p> <p>g. Penggunaan perlengkapan peralatan keselamatan kerja dengan baik</p>
3.	Kinerja Karyawan	1. Kuantitas	<p>a. Pekerja mampu menyelesaikan sejumlah aktivitas yang ditugaskan</p> <p>b. Pekerja mampu bekerja sesuai dengan target</p> <p>c. Pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan</p> <p>d. Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi yang ditentukan</p> <p>e. Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditentukan</p> <p>f. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan</p>

		<p>2. Kualitas</p> <p>3. Keandalan</p> <p>4. Kehadiran</p> <p>5. Kemampuan sama bekerja</p>	<p>g. Memiliki perilaku disiplin yang tinggi pada pekerjaan</p> <p>a. Hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditentukan</p> <p>b. Tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan</p> <p>c. Tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja</p> <p>d. Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja</p> <p>e. Karyawan memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan</p> <p>f. Mampu memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu pekerjaan</p> <p>g. Karyawan memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>a. Karyawan memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan</p> <p>b. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan</p> <p>c. Konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan</p> <p>d. Ketaatan karyawan pada semua aturan kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan</p> <p>e. Ketaatan karyawan pada semua prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan</p> <p>f. Pantang menyerah dalam usaha menyelesaikan pekerjaan</p> <p>g. Serius dalam bekerja</p> <p>a. Kehadiran tepat waktu</p> <p>b. Seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu</p> <p>c. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan instansi</p> <p>d. Tidak menunda pekerjaan</p> <p>e. Keyakinan akan masuk kerja setiap hari</p> <p>f. Disiplin terhadap jam kerja.</p> <p>g. Karyawan hadir sesuai dengan jadwal kerja</p> <p>a. Kemampuan karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan lain</p> <p>b. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dengan karyawan lain</p> <p>c. Tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>d. Saling berkontribusi untuk menyelesaikan pekerjaan</p> <p>e. Pengerahan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal</p> <p>f. Adanya komunikasi antar karyawan untuk memecahkan masalah pekerjaan</p> <p>g. Saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan</p>
--	--	---	---

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan pengamatan langsung, *quisioner*, dan *interview guide* (wawancara) maka desain yang dibuat seefisien mungkin dengan alat dan teknik serta karakteristik dari responden (Nazir, 2005). Sedangkan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu cara menghasilkan data dengan menanyakan langsung kepada informan atau pihak yang kompeten dalam suatu permasalahan. Wawancara dengan pihak manajemen PT. Pelindo III Provinsi Jawa Timur untuk mengetahui Budaya K3 dan Iklim K3 terhadap kinerja karyawan.

2. Kuisisioner

Penyebar kuesioner/angket (jawaban tertulis dari informasi atas daftar kuesioner dari peneliti). Disebarkan kepada responden yang telah dipilih sesuai kriteria peneliti.

3.9 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:

1. 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 :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_{1,2}$: Koefisien Regresi

X1 : Budaya keselamatan (K3)

X2 : Iklim Keselamatan (K3)

2. R Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan nilai Adjusted R^2 untuk mengevaluasi yang mana model regresi terbaik. Apabila satu atau lebih variabel dependen ditambahkan kedalam model maka nilai Adjusted R^2 akan berubah.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, dimana langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesa

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

$$H_0 : \beta_i \neq 0$$

Variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$)

c. Menentukan kriteria penolakan hipotesa Apabila probabilitas variabel yang akan diuji $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila probabilitas

variabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- d. Melakukan interpretasi hasil uji statistik. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo III merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor perhubungan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola Pelabuhan Umum pada 7 wilayah provinsi di Indonesia meliputi wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Perkembangan Pelindo III terbagi menjadi beberapa fase penting. Perseroan pada awal berdirinya adalah sebuah Perusahaan Negara yang pendiriannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1960. Selanjutnya pada kurun waktu 1969-1983 bentuk Perusahaan Negara diubah dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1969. Kemudian pada kurun waktu 1983-1992 untuk membedakan pengelolaan Pelabuhan Umum yang diusahakan dan tidak diusahakan diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1985.

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha maka, status Perum diubah menjadi Perseroan pada tahun 1992 hingga saat ini. Pelindo III mengelola sebanyak 43 cabang pelabuhan terdiri atas cabang utama, kelas 1, 2 dan 3 juga kawasan serta memiliki 7 anak perusahaan yang tersebar di 7 Provinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Sedangkan Kantor Pusat Pelindo III terletak di Surabaya.

Pelindo III menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai Pelindo III mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan

masyarakat. Berdasarkan UU No. 17 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Umum, Pelindo III bertanggung jawab atas Keselamatan Pelayaran, Penyelenggaraan Pelabuhan, Angkutan Perairan dan Lingkungan Maritim. Dengan demikian status Pelindo III bukan lagi sebagai “regulator” melainkan “operator” Pelabuhan, yang secara otomatis mengubah bisnis Pelindo dari Port Operator menjadi Terminal Operator.

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap data karakteristik responden. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

4.2.1 Usia Responden

Analisis terhadap data usia responden perlu dilakukan karena usia berhubungan dengan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan.

Tabel 4.1
Distribusi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 30 Tahun	60	28%
31 - 35 Tahun	43	20%
36 - 40 Tahun	35	16%
41 - 45 Tahun	33	15%
46 - 50 Tahun	19	9%
> 50 Tahun	28	13%
Jumlah	218	100%

Sumber: Data Primer

Profil responden PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.1. Usia responden yang berumur dibawah 30 tahun sebanyak 60 orang atau 28%. Usia 31 s/d 35 tahun sebanyak 43 orang atau 20%. Usia 36 s/d 40 tahun sebanyak 35 orang atau 16%. Usia 41 s/d 45 tahun sebanyak

33 orang atau 15%. Usia 46 s/d 50 tahun sebanyak 19 orang atau 9%. Usia di atas 50 tahun sebanyak 28 atau 13%.

Dari profil responden berdasarkan usia dapat disimpulkan frekuensi terbesar adalah pada usia di bawah 30 tahun, yaitu sebesar 28%. Artinya karyawan di PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur sebagian besar pada usia produktif, di mana pada usia produktif karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

4.2.2 Pendidikan Responden

Analisis mengenai pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Dimana kemampuan yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta untuk pekerjaan tersebut.

Tabel 4.2
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTP	2	1%
SMA/SMK	101	46%
Diploma	45	21%
S1	61	28%
S2	9	4%
Jumlah	218	100%

Sumber: Data Primer

Profil responden PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.2. Responden berpendidikan SLTP sebanyak 2 orang atau 1%. Responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 101 orang atau 46%. Responden berpendidikan Diploma sebanyak 45 orang atau 21%. Responden berpendidikan S1 sebanyak 61 orang atau 28%. Responden berpendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 4%.

Dari profil responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan frekuensi terbesar adalah pada tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebesar 46%. Artinya bahwa sebagian besar responden masih berpendidikan SMA/SMK, hal ini ditengarai terkait dengan jenis pekerjaan pada bagian operasional lapangan. Pendidikan berkaitan erat dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh responden sebagai bekal untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Selain itu, tingkat pendidikan yang tinggi menjadi indikasi wawasan dan cara pandang yang luas dalam menilai dan memandang suatu permasalahan sehingga diharapkan dengan bekal pendidikan yang memadai responden dapat mengambil keputusan yang baik.

Analisis demografik selanjutnya dilakukan terhadap data lama kerja responden, di mana lama/masa kerja seseorang pada suatu perusahaan menunjukkan senioritas seorang karyawan. Senioritas tersebut berkaitan erat dengan produktivitas seorang karyawan dan tingkat turn over.

Profil responden PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.3. Masa kerja responden ≤ 5 tahun sebanyak 28 orang atau 13%. Masa kerja responden 6 s/d 10 tahun sebanyak 34 orang atau 16%. Masa kerja responden 11 s/d 15 tahun sebanyak 38 orang atau 17%. Masa kerja responden 16 s/d 20 tahun sebanyak 62 orang atau 28%. Masa kerja responden > 20 tahun sebanyak 56 orang atau 26%.

Dari profil responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan frekuensi terbesar adalah pada masa kerja 16 s/d 20 tahun. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa sebagian besar responden di tempat penelitian memiliki loyalitas yang tinggi dan tingkat pengunduran diri (turn over) yang rendah.

Tabel 4.3
Distribusi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
≤ 5 Tahun	28	13%
6 - 10 Tahun	34	16%
11 - 15 Tahun	38	17%
16 - 20 Tahun	62	28%

> 20 Tahun	56	26%
Jumlah	218	100%

Sumber: Data Primer

4.3 Analisis Hasil Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 250 karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur namun hanya terkumpul sebanyak 230, setelah diverifikasi kelayakan hanya sebanyak 218 kuesioner, sehingga dalam penelitian ini jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 218.

4.3.1. Deskripsi Variabel

Analisis diskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran tentang rata-rata jawaban responden tentang masing-masing variabel yang terdiri dari Budaya Keselamatan (*Safety Culture*), Kepemimpinan Keselamatan (*Safety Leadership*), Pelatihan Keselamatan (*Safety Training*), Iklim Keselamatan (*Safety Climate*), Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.

a. Tanggapan Responden Tentang Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan tentang pelaksanaan variabel budaya keselamatan di PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah di respons oleh responden dengan angka rata-rata sebesar 4.463 atau dalam kategori sangat kuat dengan standar deviasi sebesar 0.6404, hal ini menunjukkan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah menerapkan dengan sangat baik budaya keselamatan yang terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi dan lingkungan kerja. Dari 29 (dua puluh sembilan) item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah keterlibatan karyawan di PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab organisasi serta peraturan tentang keselamatan diperbaiki secara berkala, dengan nilai 4.628 dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.4
Statistik Diskriptif Variabel Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

No	Pernyataan	Mean	SD	Keterangan
1	Perusahaan memberikan prioritas utama terhadap masalah keselamatan	4.606	0.5763	Sangat Tinggi
2	Ada usaha peningkatan kinerja keselamatan pada periode tertentu	4.624	0.5806	Sangat Tinggi
3	Ada pengawasan terhadap keselamatan para pekerja	4.417	0.6617	Sangat Tinggi
4	Perusahaan memberikan perlengkapan keselamatan	4.427	0.6900	Sangat Tinggi
5	Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan	4.491	0.6528	Sangat Tinggi
6	Prosedur tentang keselamatan telah dibuat dengan jelas	4.394	0.6925	Sangat Tinggi
7	Prosedur keselamatan mudah diterapkan dengan konsisten	4.491	0.6737	Sangat Tinggi
8	Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur keselamatan	4.541	0.6077	Sangat Tinggi
9	Peraturan tentang keselamatan diperbaiki secara berkala	4.628	0.5716	Sangat Tinggi
10	Prosedur tentang keselamatan diperbaiki secara berkala	4.610	0.5834	Sangat Tinggi
11	Pekerja mendapat informasi yang jelas mengenai masalah keselamatan	4.385	0.6911	Sangat Tinggi
12	Pekerja puas dengan media penyampaian informasi keselamatan	4.509	0.6598	Sangat Tinggi
13	Pekerja puas dengan media komunikasi keselamatan	4.422	0.6553	Sangat Tinggi
14	Pekerja puas dengan kuantitas komunikasi keselamatan	4.422	0.6895	Sangat Tinggi
15	Adanya komunikasi yang baik antara pekerja dan pihak manajerial	4.500	0.6529	Sangat Tinggi

16	Pekerja dilibatkan dalam perencanaan program keselamatan	4.394	0.6858	Sangat Tinggi
17	Pekerja diminta mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan keselamatan	4.509	0.6598	Sangat Tinggi
18	Pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi	4.537	0.6155	Sangat Tinggi
19	Keterlibatan karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab organisasi	4.628	0.5716	Sangat Tinggi
20	Karyawan berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya	4.619	0.5816	Sangat Tinggi
21	Pekerja mengetahui dengan jelas tentang aturan keselamatan	4.399	0.6865	Sangat Tinggi
22	Pekerja mengerti sepenuhnya resiko dari pekerjaannya	4.500	0.6599	Sangat Tinggi
23	Pekerja memiliki ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya	4.427	0.6558	Sangat Tinggi
24	Pekerja memenuhi seluruh peraturan keselamatan	4.059	0.6951	Tinggi
25	Pekerja memenuhi seluruh prosedur keselamatan	4.491	0.6598	Sangat Tinggi
26	Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan, pencahayaan)	4.105	0.6962	Tinggi
27	Adanya kelengkapan peralatan yang menunjang pekerjaan	4.546	0.6073	Sangat Tinggi
28	Adanya metode kerja yang jelas	4.615	0.5745	Sangat Tinggi
29	Adanya pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	4.133	0.5834	Tinggi
Mean		4.463	0.6404	Sangat Kuat

Sumber: Lampiran

b. Tanggapan Responden Tentang Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)

Tabel 5.5 memberikan informasi tentang pelaksanaan variabel Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini iklim keselamatan memiliki 4 (empat) indikator yaitu *Management Value* (Nilai Manajemen), *Safety Communication* (Komunikasi

Keselamatan), *Safety Practices* (Praktek Keselamatan), dan *Safety Equipment* (Peralatan Keselamatan). Masing-masing indikator dari variabel tersebut telah dijabarkan kedalam 22 (dua puluh dua) item pernyataan. Responden memberikan respon bahwa PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur telah menerapkan iklim keselamatan dengan kategori baik, dengan nilai rata-rata 4.188 dengan standar deviasi sebesar 0.6180.

Dari 22 (dua puluh dua) item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah adanya kecukupan peralatan keselamatan yang disediakan oleh pihak manajemen PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur dengan nilai 4.394 kategori sangat baik.

Tabel 4.5
Statistik Diskriptif Variabel Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)

No	Pernyataan	Mean	SD	Keterangan
1	Sikap kepedulian manajemen terhadap keselamatan	4.174	0.5763	Tinggi
2	Perusahaan menganggap bahwa keselamatan kerja penting	4.133	0.5806	Tinggi
3	Adanya dukungan dari pimpinan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi	4.248	0.6617	Sangat Tinggi
4	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik	4.028	0.5763	Tinggi
5	Perasaan saling menolong antara pimpinan dengan karyawan	4.124	0.5806	Tinggi
6	Dukungan saling membutuhkan antara atasan dan bawahan	4.092	0.6528	Tinggi
7	Peraturan tentang keselamatan dikomunikasikan kepada pekerja	4.312	0.6925	Sangat Tinggi
8	Menyampaikan pesan secara cermat	4.317	0.6737	Sangat Tinggi
9	Mampu menyampaikan informasi dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak	4.115	0.6077	Tinggi
10	Meningkatkan kadar hubungan interpersonal membina hubungan baik	4.161	0.5834	Tinggi

11	Merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul	4.142	0.6925	Tinggi
12	Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) di Tempat Kerja	4.170	0.6737	Tinggi
13	Memakai Alat Pelindung Diri yang standard sesuai kondisi bahaya kerja yang dihadapi saat bekerja	4.092	0.6077	Tinggi
14	Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	4.312	0.5834	Sangat Tinggi
15	Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan	4.376	0.5716	Sangat Tinggi
16	Memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan	4.083	0.5834	Tinggi
17	Adanya kecukupan peralatan keselamatan	4.394	0.6858	Sangat Tinggi
18	Ketersediaan alat-alat perlengkapan keselamatan	4.119	0.6598	Tinggi
19	Kemudahan mendapatkan peralatan keselamatan	4.317	0.6155	Sangat Tinggi
20	Pemakaian peralatan keselamatan sesuai standar	4.174	0.5716	Tinggi
21	Mengganti pengaman peralatan kerja yang sudah rusak	4.110	0.5834	Tinggi
22	Penggunaan perlengkapan peralatan keselamatan kerja dengan baik	4.156	0.5816	Tinggi
Mean		4.188	0.6180	Baik

Sumber: Lampiran

c. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 5.6 menunjukkan hasil analisis diskripsi variabel kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. Variabel terikat kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur dengan dari 5 (lima) indikator yaitu: kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, dari 5 (lima) indikator dirumuskan ke dalam 27 (duapuluh tujuh) item pernyataan. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero)

Provinsi Jawa Timur telah dinilai dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.517 dan standar deviasi sebesar 0.6331.

Dari 27 (dua puluh tujuh) item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah karyawan mampu memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan karyawan tidak menunda pekerjaan. Artinya karyawan memiliki kinerja yang sangat tinggi karena mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai 4.628 kategori sangat tinggi.

Tabel 4.6
Statistik Diskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Mean	SD	Keterangan
1	Pekerja mampu menyelesaikan sejumlah aktivitas yang ditugaskan	4.606	0.5763	Sangat Tinggi
2	Pekerja mampu bekerja sesuai dengan target	4.606	0.5763	Sangat Tinggi
3	Pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan	4.624	0.5806	Sangat Tinggi
4	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	4.427	0.6900	Sangat Tinggi
5	Memiliki perilaku disiplin yang tinggi pada pekerjaan	4.491	0.6528	Sangat Tinggi
6	Hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditentukan	4.394	0.6925	Sangat Tinggi
7	Tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan	4.491	0.6737	Sangat Tinggi
8	Tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja	4.541	0.6077	Sangat Tinggi
9	Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja	4.610	0.5834	Sangat Tinggi
10	Mampu memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu pekerjaan	4.628	0.5716	Sangat Tinggi
11	Karyawan memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	4.610	0.5834	Sangat Tinggi
12	Karyawan memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan	4.385	0.6911	Sangat Tinggi

13	Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan	4.509	0.6598	Sangat Tinggi
14	Konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan	4.422	0.6553	Sangat Tinggi
15	Ketaatan karyawan pada semua aturan kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	4.422	0.6895	Sangat Tinggi
16	Ketaatan karyawan pada semua prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	4.500	0.6529	Sangat Tinggi
17	Kehadiran tepat waktu	4.394	0.6858	Sangat Tinggi
18	Seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu	4.509	0.6598	Sangat Tinggi
19	Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan instansi	4.537	0.6155	Sangat Tinggi
20	Tidak menunda pekerjaan	4.628	0.5716	Sangat Tinggi
21	Disiplin terhadap jam kerja.	4.394	0.6858	Sangat Tinggi
22	Karyawan hadir sesuai dengan jadwal kerja	4.619	0.5816	Sangat Tinggi
23	Karyawan mampu untuk bekerja bersama dengan karyawan lain	4.422	0.6962	Sangat Tinggi
24	Adanya kemauan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dengan karyawan lain	4.546	0.6073	Sangat Tinggi
25	Tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan	4.615	0.5745	Sangat Tinggi
26	Saling berkontribusi untuk menyelesaikan pekerjaan	4.422	0.6962	Sangat Tinggi
27	Pengeralahan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal	4.610	0.5834	Sangat Tinggi
Mean		4.517	0.6331	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran

4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari kuisisioner yang telah dilakukan peneliti :

Tabel 5.7
Uji Validitas

BUDAYA KESELAMATAN (X1)			
11	Pearson Correlation	0.614	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
12	Pearson Correlation	0.652	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
13	Pearson Correlation	0.764	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
14	Pearson Correlation	0.855	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
15	Pearson Correlation	0.856	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
16	Pearson Correlation	0.852	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
17	Pearson Correlation	0.851	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
18	Pearson Correlation	0.71	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
19	Pearson Correlation	0.628	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
20	Pearson Correlation	0.649	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
21	Pearson Correlation	0.851	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	

22	Pearson Correlation	0.864	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
23	Pearson Correlation	0.757	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
24	Pearson Correlation	0.852	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
25	Pearson Correlation	0.854	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
26	Pearson Correlation	0.846	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
27	Pearson Correlation	0.862	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
28	Pearson Correlation	0.709	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
29	Pearson Correlation	0.631	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
30	Pearson Correlation	0.651	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
31	Pearson Correlation	0.846	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
32	Pearson Correlation	0.859	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
33	Pearson Correlation	0.752	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
34	Pearson Correlation	0.859	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
35	Pearson Correlation	0.857	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
36	Pearson Correlation	0.859	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
37	Pearson Correlation	0.706	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
38	Pearson Correlation	0.621	Valid
	Sig. (2-tailed)	-000	
39	Pearson Correlation	0.645	Valid

	Sig. (2-tailed)	-000	
IKLIM KESELAMATAN (X2)			
21	Pearson Correlation	.678**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
22	Pearson Correlation	.780**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
23	Pearson Correlation	.714**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
24	Pearson Correlation	.678**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
25	Pearson Correlation	.780**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
26	Pearson Correlation	.802**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
27	Pearson Correlation	.764**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
28	Pearson Correlation	.792**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
29	Pearson Correlation	.718**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
30	Pearson Correlation	.791**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
31	Pearson Correlation	.764**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
32	Pearson Correlation	.792**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
33	Pearson Correlation	.718**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
34	Pearson Correlation	.791**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
35	Pearson Correlation	.678**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
36	Pearson Correlation	.791**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	

37	Pearson Correlation	.757**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
38	Pearson Correlation	.797**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
39	Pearson Correlation	.711**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
40	Pearson Correlation	.686**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
41	Pearson Correlation	.791**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
42	Pearson Correlation	.781**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
43	Pearson Correlation	0.752	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
44	Pearson Correlation	0.859	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
45	Pearson Correlation	0.857	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
46	Pearson Correlation	0.859	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
47	Pearson Correlation	0.706	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
48	Pearson Correlation	0.621	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
49	Pearson Correlation	0.645	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
KINERJA KARYAWAN (Y)			
21	Pearson Correlation	.654**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
22	Pearson Correlation	.654**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
23	Pearson Correlation	.690**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
24	Pearson Correlation	.855**	Valid

	Sig. (2-tailed)	.000	
25	Pearson Correlation	.820**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
26	Pearson Correlation	.852**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
27	Pearson Correlation	.816**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
28	Pearson Correlation	.703**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
29	Pearson Correlation	.691**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
30	Pearson Correlation	.667**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
31	Pearson Correlation	.691**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
32	Pearson Correlation	.850**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
33	Pearson Correlation	.826**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
34	Pearson Correlation	.713**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
35	Pearson Correlation	.853**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
36	Pearson Correlation	.819**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
37	Pearson Correlation	.851**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
38	Pearson Correlation	.824**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
39	Pearson Correlation	.705**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
40	Pearson Correlation	.665**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
41	Pearson Correlation	.851**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	

42	Pearson Correlation	.691**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
43	Pearson Correlation	.859**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
44	Pearson Correlation	.700**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
45	Pearson Correlation	.658**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
46	Pearson Correlation	.859**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
47	Pearson Correlation	.687**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi dan n=218, maka di dapat r tabel sebesar 0.135. berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk seluruh item lebih besar dari 0.135, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dinyatakan valid.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan peneliti :

Table 5.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Kesimpulan
Budaya Keselamatan (X1)	0.761	Reliable
Iklm Keselamatan (X2)	0.763	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.761	Reliable

Berdasarkan table 4.8 diatas dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut reliable karena semua nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.6.

4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan program SPSS 17.00 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada table 4.3.

Table 5.8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.456	.726		.627	.531
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 :

$$Y = 0.456 + 0.658X1 + 0.357X2 + e$$

Interprestasi dari model regresi diatas 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.

4.3.5 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 tang 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 5.8 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).

4.3.6 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).

Tabel 5.8

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36897.923	2	18448.961	15879.835	.000 ^b
	Residual	249.784	215	1.162		
	Total	37147.706	217			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

4.4 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.

4.4.1 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 menghimbau 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.

1. 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.

2. 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

3. 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

4. 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.

5. 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 memantu 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.

6. 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.

4.4.2 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 keselamatan 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.

1. *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.

2. *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.

3. *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.

4. *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.

4.4.3 Kinerja Karyawan

Hasil analisis diskriptif 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, ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja sangat tinggi, karyawan mampu memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu pekerjaan serta karyawan memiliki ketrampilan 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 ketaatan 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 penerahan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

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 mekan 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.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka beberapa hal yang dapat disarankan kepada pihak PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur agar lebih bisa meningkatkan kinerja karyawannya, antara lain:

1. Budaya keselamatan yang di terapkan di PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur ini memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan, sehingga pihak manajemen dapat meningkatkan budaya keselamatan melalui pengawasan terhadap keselamatan para pekerja, menyediakan perlengkapan keselamatan yang terstandar, memberikan sanksi terhadap pelanggaran prosedur keselamatan kerja, komunikasi yang baik dengan pekerja, memberikan ketrampilan keselamatan kerja serta menciptakan keamanan lingkungan kerja.
2. Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan dan iklim keselamatan, agar tetap dipertahankan atau bahkan ditingkatkan karena dapat meningkatkan komitmen karyawan serta mampu menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Disarankan kepada pengambil keputusan di wilayah kerja PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan membangun budaya keselamatan yang tinggi, menerapkan kepemimpinan keselamatan, melaksanakan program pelatihan keselamatan dan menciptakan iklim keselamatan yang aman, sehingga tercipta komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang tinggi.
4. Tujuan dari pengelolaan sumberdaya manusia adalah pencapaian kinerja yang tinggi karena akan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan, untuk itu kinerja karyawan dapat dicapai dengan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan membangun budaya keselamatan yang tinggi, menerapkan kepemimpinan keselamatan, melaksanakan program pelatihan keselamatan dan menciptakan iklim keselamatan, karena telah terbukti bahwa variabel-variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- A.I Glendon, N.A Stanton 2000, *Perspective on Safety Culture*, Safety Science, Pergamon, 2000, 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
- Al-Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyarh Saudi Arabia. *International Journal of Health Care*, 22(1), 40-54
- Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem and Wasim Hamed, (2012), Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan African. *Journal of Business Management Vol. 6*
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2007, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 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.
- Andreas Harefa 2007, *Menjadi Manusia Pembelajar*, Jakarta, PT. Kompas Media Nusantara
- Annick Carnino, Management of Safety, Safety Culture and Self-assessment, *International Conference Nuclear Energy in Central Europe*, Bled, Slovenia, Sept. 11-14, 2000
- 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
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta. Avanti, Fontana, 2011.
- Barling, J., Sivanathan N., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2003). *Leading others to well being: Transformational leadership and employee well-being*. Manuscript submitted for publication.
- Baron dan Greenberg, 2011 *.Behavior in Organizations*. 10 thed. New York: Mc-Graw Hill.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Blakely, G.L. (1993). The effect of performance rating discrepancies on supervisors and subordinates. *Organizational behavior and human decision process*. 54(1): 57-80
- Boon, Ooi Keng dkk. (2005). *A Quantitative Analysis of the Link Between Organisational Culture and Job Satisfaction: Evidence from Some Malaysian Health Care Organisations*. Malaysian Management Review.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.J. 1993. *Expanding the Criterion Domain to Include Element of Extra role Performance*, dalam Schmitt, N and borman, W. C. (editors). *Personnel Selection in Organizations*. San fransisco: Jossey-Bass.
- Bostrom, R.P.; Gupta, S.; Thomas, D. (2009). "A Meta-theory for understanding information systems within sociotechnical systems" dalam *Journal of Management Information Systems*, Vol. 26 No. 1, hal. 17-47.
- Brahmasari, Ida Ayu, Suprayetno Agus, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No.2 September 2008: 124-135

- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., & Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health, 96*, 315-324.
- Byars, Lloyd L., & Rue, Leslie W. (2008). *Human Resource Management*. (9th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Cavazotte, Flavia de Souza Costa Neves., Duarte, Cristiano Jose Pereira., Gobbo, Anna Maria Calvao., (2013)., Authentic leader, safe work: the influence of leadership on safety performance., *Brazilian Business Review*; Vol. 10(6): 95-119.
- Ceren Avci And Ali Yayli 2014 *Examining Safety Behaviour With the Safety Climate and the Theory of Planned Behaviour*.
- Charles A. O'Reilly, Cadwell, David F., Jennifer, A. Chatman, and 1990, "Building Organizational Commitment: A multi firm study, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-61.
- 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.
- Choo, Stephen., Bowley, Christine, 2007 Using Training and Development to Affect Job Satisfaction Within Franchising Vol. 14, Iss 2 *Journal of smallbusiness and enterprisedevelopment*, Bradford
- Clarke, S. (2000). Perceptions of organizational safety: Implications for the development of safety culture. *Journal of Organizational Behavior*, 20.185-189
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2009). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.
- Cooper, M. (2000). In mine safety, a meek watchdog. *The New York Times*. Retrieved from <http://www.nytimes.com>
- 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
- Corcoles, Mario Martinez., Gracia, Francisco., Tomas, Ines., M. Peiro, Jose., (2011)., Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model., *Journal of Safety Science*; Vol. 49:1118– 1129.

- Cox, Sue., Cheyne, A., 1999. *Assessing Safety Culture in Offshore Environments*. HSE Offshore Research Report, Loughborough University, UK.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2003), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi Keenam, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta, PT. Erlangga
- Davis, Keith, Werther, William B. Jr (2006), *Human Resources Management*, 5th Edition, New Jersey, McGraw-Hill, Inc.
- Deddy Junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, *Jurnal Administasi Universitas Brawijaya* Vol 7, No 1 (2013)
- Dedobbeleer, N., Beland, F., 1991. A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research* 22.
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Dian Kristianto, Suharnomo, Intan Ratnawati, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang) *Jurnal Ekonomi Terakreditasi*, Universitas Diponegoro
- 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.
- Djamaludin, Musa 2008. Pengaruh Komitmen organisasional, pengembangan karier, Motivasi kerja, dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah kabupaten Halmahera Timur, *Disertasi*, Program Pascasarjana Untag, Surabaya
- Edwin B. Williams 1984. *The Scribner Bantam English Dictionary*, <https://www.amazon.com/Scribner-Bantam-English-Dictionary-Edwin-Williams/dp/0553264966>
- Flavia de Souza Costa Neves Cavazotte, Cristiano Jose Pereira Duarte, Anna Maria Calvao Gobbo (2013) “*Authentic leader, safe work: the influence of leadership on safety performance*”. *Brazilian Business Review* (English Edition) . Apr-Jun2013, Vol. 10 Issue 2, p95-119. 25p.
- Foster, B., dan Seeker, K. R., 2001, *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, diterjemahkan dari bahasa Inggris oleh Ramelan, PPM, Jakarta.

- Gabriel Dwomoh Eric Edwin Owusu Mabel Addo, Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited, *International Journal of Education and Research* Vol. 1 No. 12 December 2013
- Geetha M. Waehrer and Ted R. Miller (2009), : "Does Safety Training Reduce Work Injury in the United States?" *The Ergonomics Open Journal*, 2009, 2, 26-39 Pacific Institute for Research and Evaluation, 11720 Beltsville Drive, Suite 900, Calverton, MD 20705-3111, USA
- Geller, E. S. & Williams, J. H., (2000). Behavior based intervention for occupational safety: Critical impact of social comparison feedback. *Journal of Safety Research*, 31.
- 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 InfectionControl*, Vol 3, No. 28
- Ghozali, Imam dan Fuad (2005), *Structural Equation Modeling - Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly (2000), *Organization Behavior, Structure, Processes*, 10th Edition, New York, McGraw-Hill
- Goldstein, Irwin L., Ford J. Kevin., 2002, *Training in Organization* : Fourth Edition, Wadsworth Group-Thomson Learning, Canada.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- 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.

- Handoko, T. Hani., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UGM
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- 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.
- https://www.researchgate.net/profile/Ceren_Avci/publication
- Huang, J., Jiang, D., Wang, X., Liu, Y., Fennie, K., Burgess, J., & Williams, A. (2014) The impact of Safety Climate beyond safety outcomes: job satisfaction, employee engagement and objective turnover rate. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 33, 217-224.
- 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.
- Ilham. 2002. Analisis Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Good Year Indonesia. *Jurnal Teknologi*
- Jack Henry Syauta Eka, Economic Faculty of Cendrawasih University, Jayapura, Papua, Indonesia The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia), *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 1, December. 2012
- Judd H. Michael, Demetrice D. Evans, Karen J. Jansenc, Joel M. Haight, “Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees”. *Journal of Safety Research* 36 (2005)
- Julian Barling, Catherine Loughlin, E. Kevin Kelloway, *Journal of Applied Psychology* 2002, Vol. 87, No. 3, Development and Test of a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. *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; 1996

- King, C.J., 1982, “*Separation Processes*”, 2 ed., Mc.Graw Hill Publishing Book Company, Ltd., New Delhi.
- Kirkpatrick, D.L. dan Kirkpatrick, J.D., 2006. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Fransisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kotter, John P. & Heskett, James L. (2010). *Corporate Culture & Performance* (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo (2007) *Organizational Behavior*. 7th ed. McGraw-Hill Inc. New York.
- Landy, F, Hofmann, D. A., Jacobs, R., & Landy, F. (2005). High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance. *Journal of Safety Research*, 26, 131-149.
- 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
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Margaretha Marmis dan Amsal, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru, *Jurnal ekonomi & Bisnis*
- Markkanen, Pia K, 2004; *Keselamatan dan Kesehatan di Indonesia*: ILO. Jakarta.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990), A review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*. Vol. 108.
- Mathis, L. R. and Jackson, H. J. (2006) *Human Resorce Management. Essential Perspectives*. Third Edition. South West-ern:Thomson Corporation
- McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow, 2000, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2009). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyta Indraswari, Indi Djastuti, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Memepengaruhi Kinerja Karyawan

- Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Undip, (2011)
- Michael J. Burke, Rommel O. Salvador, Kristin Smith-Crowe, Suzanne Chan-Serafin, Alexis Smith and Shirley Sonesh, The Dread Factor: How Hazards and Safety Training Influence Learning and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 2011 American Psychological Association 2011, Vol. 96, No. 1, 46-70
- Miller, L.E. (1991). *Agr. Edu 885 research methods*. Ohio State University
- Minna Paivinen (2017), dalam studinya tentang: “*Safety leadership towardts better safety performance*”
- 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, Absentism, and Turnover*. London Academ Press.
- Mulyanto, 2000, Pengaruh Faktor Motivasi Kerja dan Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Boro Keuangan Sekretariat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Thesis, Magister Manajemen*, UGM., Yogyakarta, Un Publish.
- 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.
- Mutmainah, Eka Afnan Troena, Noermijati, Program of Economy Faculty and Business Brawijaya University, East Java, Indonesia, Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers *International Journal of Business and Behavioral Sciences* Vol. 3, No.10; October 2013
- Natalie C. Skeepersa, Charles Mbohwb (2015), *A study on the leadership behaviour, safety leadership and safety performance in the construction industry in South Africa*. *Journal Industrial Engineering and Service Science* 2015, IESS 2015
- National Occupational Research Agenda: An Update. Washington, DC: US Dept of Health and Human Services, National Institute for Occupational Safety and Health; 2003. *NIOSH publication* 2003-148.

- National Safety Council NSC (1999). *Injury facts*. Itasca, IL: Author.
- 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.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America.
- Newman dan Hodgetts, 1998. "*Human Resources Management. (HRM) Ekonometrik*". Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- 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)
- O'Toole, Michael, 2002. The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture, *Journal of Safety Research* 33 (2002) 231 – 243
- 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, John M. 2011, *Program Evaluations: Forms and Approaches*. St. Leonards, New York, NSW: Allen and Unwin Ltd.
- 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*.
- Pinder, C.C (1984). *Work motivation: Theory, issues and applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.

- Pipitsupaphol, T. 2003. Understanding Effects of Heuristics and Biases on AtRisk Behavior of Construction Workers. *Doctoral Dissertation*. University of Tokyo, Japan.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni Latrini, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 5.3 (2013):627-638
- R Flin, S Yule, "Leadership for safety: industrial experience", (2004), *Journal Qual Saf Health Care*. 2004 Dec; 13(Suppl 2): 45-51.
- Ramli, S. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat, Jakarta.
- Ramli, S. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat, Jakarta.
- Ramli, Soehatman. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat
- Rao, Koteswara dkk. (2007). *A Study on Organizational Culture and Its Relationship with Job Satisfaction in Manufacturing and Information Technology Sectors*. Madras University.
- Reason, J. T. (1997) *Managing the Risk of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Ltd. Aldershot, Hants.
- Reason, J., Parker, D., & Lawton, R. (1998). Organizational controls and safety: The varieties of rule-related behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 289-304.
- 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*, Alfabeta, Bandung.
- 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.
- Ropiah Siti., Sukmawati Anggraini., Mangkuprawira Sjafrli dan Maria Dhewi Ratih Persepsi Karyawan tentang Hubungan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Divisi Produksi PT. Korma Jaya Utama,

- Jakarta Selatan). IPB (Bogor Agricultural University) 2010, <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/27443>
- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol. 01, No. 1 Tahun 2005.
- S. Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rieneka Cipta (1998)
- Santoso, M. S. 2002. *Pentingnya Keselamatan Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Edisi Pertama. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- 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
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Schein, E. H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. 2nd Ed. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Wheeler, J.K., Cox, J.F., (2009). A passion for service: using content analysis to explicate service climate themes. *Journal of Applied Psychology* 77.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today* Ninth Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Seth Ayim Gyekye (2015), "Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction Seth Ayim Gyekye" *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11:3, 291-302, DOI:10.1080/10803548.2005.11076650
- Shadur, Kienzle dan Rodwell, (1999) *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perception of Involvement*. Group and Organizational Management
- Sholihah, Q., dan Kuncoro, W., 2014. *Keselamatan Keselamatan Kerja*. Penerbit Kedokteran (EGC). Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keduabelas, Jakarta, Bumi Aksara
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Soedjono, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 1, Maret 2005, 22-47
- Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Somaye Gharibvand, Graduate School of Management Multimedia University Cyberjaya, Malaysia, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 16 August 2012
- Statt, D. (2000). *Using Psychology in Management Training : The Psychological Foundation of Management Skills*. London : Routledge.
- Steers, M Richard, and Porter M, 2004. *Introduction to Organizational Behavior*, 4th Edition, New Jersey: Harper Collins Publisher
- Suddin Alwi. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi & Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja, OCB dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. *Disertasi*, University 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharto Babun,2005, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja bawahan pada Sekolah Tinggi Agama Islam di Jawa Timur, *Disertasi*, Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Sukarmin, Y. 2007. *Penanganan Faktor Manusia sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan*. Cakrawala Pendidikan. Jakarta.
- Turner, N., & Gray, G. C. (2011). Socially constructing safety. *Journal Human Relations*, 62, 1259-1266.
- Umar, Husein, (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Usep Firdaus Huda, Anggraini Sukmawati, I Made Sumertajaya, 2016. Model Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan pada Industri Berisiko Tinggi. *Jurnal Manajemen Teknologi* Vol.15, No.1, 2016,51-56
- Utomo, Kabul W. 2002. Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional (penelitian empiris pada Kabupaten Kabumen). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (Mei), Hal.34-52.
- Vandenberg, R.J dan Lance, E.E. 1992. Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*. Vol. 18: 153-162.

- Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, Armanu Thoyib, Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi, *Jurnal Rekayasa Sipil* Volume 6, No. 1 (2012)
- Wu, T.C., 2008. Safety Leadership in the Teaching Laboratories of Electrical and Electronic Engineering Departments at Taiwanese Universities. *Journal of Safety Research*, 39, p. 599-607.
- Xuesheng, D.U., & Wenbiao, S.U.N. (2012). Research on the relationship between safety leadership and safety climate in coalmines. *Procedia Engineering*, 45, 214 – 219.
- Yang, Cheng Chia, 2009. A Study on the Leadership Behavior, Safety Culture, and Safety Performance of the Healthcare Industry. Taiwan: *World Academy of Science, Engineering and Technology*.
- Yukl, Wexley, Kenneth N. dan Gary A. (2002), *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Alih Bahasa: Much. Shobaruddin, Jakarta, Binarupa Aksara
- Yuwono, 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Zacharatos, A., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2000). *Development and effects of transformational leadership in adolescents. Leadership Quarterly*, 11, 211-226.