

TESIS

**KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN SAFETY BEHAVIOR SEBAGAI
INTERVENING PADA KEGIATAN PENAMBANGAN BATU
KAPUR MILIK PT. SEMEN TONASA
(STUDI KASUS PADA KUARI TAMBANG BATU KAPUR PT.
SEMEN TONASA)**

HARIYONO GUNAWAN



**PROGRAM MAGISTER SAINS MANAGEMENT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

**KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN SAFETY BEHAVIOR SEBAGAI
INTERVENING PADA KEGIATAN PENAMBANGAN BATU
KAPUR MILIK PT. SEMEN TONASA
(STUDI KASUS PADA KUARI TAMBANG BATU KAPUR PT.
SEMEN TONASA)**

Disusun dan diajukan oleh

HARIYONO GUNAWAN

A022202014



Kepada

**PROGRAM MAGISTER SAINS MANAGEMENT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2023**

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Karya tulis ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penulisan karya ilmiah ini. Ucapan terimakasih tersebut antara lain kami sampaikan kepada yang terhormat Ibu Prof. Dr. Idayanti Mursyamsi, SE, M. M.Si selaku pembimbing pertama dan Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr selaku pembimbing kedua atas segala arahan, motivasi dan bimbingannya selama penyusunan karya ilmiah tersebut. Tidak lupa penulis juga ucapkan terimakasih kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen pengajar atas pembekalan dan pembelajaran, serta rekan-rekan mahasiswa atas kekompakan selama menjalani masa perkuliahan.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, dengan kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih.

TESIS

KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SAFETY BEHAVIOR SEBAGAI INTERVENING PADA KEGIATAN PENAMBANGAN BATU KAPUR MILIK PT. SEMEN TONASA

disusun dan diajukan oleh

HARIYONO GUNAWAN
A022202014

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
pada tanggal 24 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasihat

Ketua



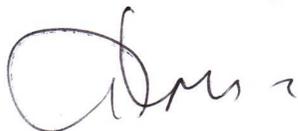
Prof. Dr. Idayanti Mursyamsi, SE, M. M.Si
NIP. 196906271994032002

Anggota



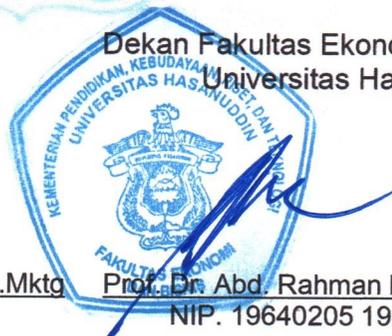
Dr. Hi. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr
NIP. 196005031986012001

Ketua Program Studi
Magister Sains Manajemen



Prof. Dr. Abd. Razak Munir, SE., M.Si., M.Mktg
NIP. 19741206 200012 1001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE, M.Si
NIP. 19640205 198810 1001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hariyono Gunawan
NIM : A022202014
Program Studi : Magister Sains Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan judul kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan safety behavior sebagai intervening pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain.

Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau seluruhnya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 10 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Hariyono Gunawan

ABSTRACT

HARIYONO GUNAWAN. *Employees' Competency on Employees' Performance with Safety Behaviour as an Intervening Variable in Limestone Mining of PT. Semen Tonasa* (supervised by Idayanti Mursyamsi and Hj. Nurdjanah Hamid).

PT. Semen Tonasa carries the vision to become a leading cement company in Indonesia which is efficient and environmentally insightful, so that the company always attempts to maintain the work effectiveness without ruling out the work safety aspect for the employees. The research aims to investigate the effect of the competency on the employees' performance in the limestone mining activity of PT. Semen Tonasa with the safety behaviour as the intervening variable.

The was carried out using the quantitative approach which represented the method to examine certain theories by investigating the relationship among the research variables. The research data were selected using the questionnaire, interview, observation or analysis of documents which were relevant with the research. The research samples were taken using the partial technique based on Slovin's formula including all limestone mining activity stages which consisted of the mine development, drilling, lasting, mining service, loading and hauling. The data were analysed using the help of the smartpis software including the outer model testing, validity test, reliability, and inner model testing which consisted of the variant analysis (R^2), or determination test, path coefficient, and hypothesis test.

The research result shows that the competency variable has the direct and significant effect on the employees' performance, however, the performance relationship indirectly through the safety behaviour has the positive and insignificant influence. The r-square value shows that the competency can explain the work contract variability as much as 62.27%, and the rest 37.3 is explained by the other contracts out of the problems investigated in the research. While, the competency can explain the safety behaviour contract variability as much as 67.5%, and the rest as much as 32.5% is explained by the other contracts out of the problems investigated in the research.

Key words: competency, safety behaviour, performance



ABSTRAK

HARIYONO GUNAWAN. *Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Safety Behavior sebagai Intervening pada Kegiatan Penambangan Batu Kapur Milik PT Semen Tonasa* (dibimbing oleh Idayanti Mursyamsi dan Hj. Nurdjanah Hamid).

PT Semen Tonasa mengemban visi menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia yang efisien dan berwawasan lingkungan, sehingga perusahaan selalu berupaya menjaga efektivitas kerja tanpa mengesampingkan aspek keselamatan kerja bagi karyawannya. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kegiatan pertambangan batu kapur milik PT Semen Tonasa dengan *safety behavior* sebagai intervening. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode untuk mengkaji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariable penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, wawancara, obeservasi, atau analisis dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Metode pengambilan sampel dilakukan secara parsial berdasarkan Slovin yang seluruh tahapan kegiatan penambangan batu kapur terdiri dari *mine development, drilling, blasting, mining service, loading, dan hauling*. Metode analisis menggunakan bantuan *software smartpis* meliputi pengujian *outer*, model uji validitas, dan reabilitas, serta pengujian *inner* model yang terdiri dari analisis variant (R2) atau uji determinasi, *path coefisien* dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memengaruhi secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hubungan kinerja secara tidak langsung melalui *safety behavior* berpengaruh positif tidak signifikan. Berdasarkan nilai r-Square pada menunjukkan bahwa kompetensi mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja sebesar 62,27%, dan sisanya 37,3 diterangkan oleh kontrak lainnya di luar yang diteliti dalam penelitian ini. Kompetensi mampu menjelaskan variabilitas kontrak *safety behavior* sebesar 67,5%, dan sisanya sebesar 32,5% diterangkan oleh kontrak lainnya di luar yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kompetensi, *safety behavior*, kinerja.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tinjauan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	12
1.6. Definisi dan Istilah	13
1.7. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep	16
2.2. Tinjauan Empiris	32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	39
3.2. Hipotesis	41
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Rancangan Penelitian	46
4.2. Situs dan Waktu Penelitian	46
4.3. Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan	47
4.4. Jenis dan Sumber Data	49
4.5. Metode Pengumpulan Data	49
4.6. Variabel penelitian dan Definisi Operasional	51
4.7. Instrumen Penelitian	53
4.8. Teknik Analisis Data	54
BAB V HASIL ANALISA	
5.1. Deskripsi Data	65

5.2.	Deskripsi Hasil Penelitian	73
------	----------------------------------	----

BAB VI PEMBAHASAN

BAB VII PENUTUP

7.1.	Kesimpulan	101
7.2.	Implikasi	101
7.3.	Keterbatasan Penelitian	102
7.4.	Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Frekwensi kecelakaan tambang nasional	4
Gambar 1.2.	Frekwensi kecelakaan tambang PT. Semen Tonasa	6
Gambar 1.3.	Realisasi Kinerja Produksi Batukapur	8
Gambar 1.4.	Realisasi Kinerja Produksi Tanah Liat	9
Gambar 1.5.	Realisas Minimum Stock	9
Gambar 2.1.	Heinrich Domino Theory.....	33
Gambar 2.2.	Teori Bird & Loftus.....	35
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
Gambar 3.2.	Hubungan langsung kompetensi dan kinerja.....	42
Gambar 3.3.	Hubungan langsung kompetensi dan safety behavior.....	42
Gambar 3.4.	Hubungan langsung safety behavior dan kinerja.....	43
Gambar 3.5.	Hubungan tidak langsung kompetensi dan kinerja.....	44
Gambar 4.1.	Diagram jalur (Path Diagram).....	60
Gambar 4.2.	Jalur sub structural pertama.....	61
Gambar 4.3.	Jalur sub structural kedua.....	61
Gambar 5.1.	Grafik Jenis Kelamin.....	68
Gambar 5.2.	Grafik Latar Tingkat Pendidikan Responden	69
Gambar 5.3.	Grafik Pengalaman Kerja	70
Gambar 5.4.	Model Penelitian	84
Gambar 6.1.	Nilai path coefisien kompetensi terhadap kinerja	92
Gambar 6.2.	Nilai path coefisien kompetensi terhadap safety behavior	94
Gambar 6.3.	Nilai path coefisien safety behavior terhadap kinerja	97
Gambar 6.4.	Nilai path coefisien kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui safety behavior	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Rekap Identifikasi prioritas risiko	5
Tabel 4.1.	Jumlah Populasi Karyawan	49
Tabel 4.2.	Variabel Operasional Penelitian	53
Tabel 4.3.	Skla Likert	55
Tabel 5.1.	Rekap Responden Penelitian	67
Tabel 5.2.	Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi	71
Tabel 5.3.	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	72
Tabel 5.4.	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	73
Tabel 5.5.	Analisa Loading Factor	74
Tabel 5.6.	Analisa Loading Factor Terkoreksi	75
Tabel 5.7.	Analisa <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	76
Tabel 5.8.	Analisa Cross Loading Variabel Kompetensi)	77
Tabel 5.9.	Analisa Cross Loading Variabel Kinerja	78
Tabel 5.10.	Analisa Cross Loading Variabel Safety Behavior	78
Tabel 5.11.	Analisa Fornell-Larcker Kriteria	79
Tabel 5.12.	Analisa <i>Composite Reliability</i>	80
Tabel. 5.13.	Analisa Cronbach's Alpha	81
Tabel 5.14.	Analisa Varian (R2)	82
Tabel 5.15.	Analisa Path Coefisien	82
Tabel 5.16.	Analisa T-Statistic dan P Values	84
Tabel 5.17.	Analisa Path Coefisien Tidak Langsung	88

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel 1.	Kuesioner Penelitian	107
Tabel 4.1.	Data Responden	110
Tabel 4.2.	Matrix Penelitian Terdahulu,.,,.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang penelitian

Sektor industri merupakan salah satu bidang usaha yang banyak memberikan pendapatan bagi perekonomian nasional. Sektor industri sendiri meliputi sektor industri perdagangan, pertanian, konstruksi dan pertambangan. Berdasarkan data tersebut, maka diperlukan fokus pengembangan yang dapat memberikan manfaat bagi pengembangan sektor yang menjadi andalan bagi pencapaian PDB nasional tersebut terutama berfokus pada industri semen.

Dalam Kebutuhan semen di Indonesia khususnya di kawasan Timur Indonesia setiap tahunnya meningkat sesuai dengan laju pertumbuhan pembangunan dan dengan demikian produsen semen senantiasa dituntut untuk meningkatkan kapasitasnya untuk kebutuhan konsumen semen. PT. Semen Tonasa dalam mengemban visi dan misinya sebagai perusahaan semen terkemuka di Indonesia yang efisien dan berwawasan lingkungan. Hal ini merupakan tantangan bagi PT. Semen Tonasa untuk dapat memproduksi semen dengan harga dan mutu yang bersaing serta kelancaran dan ketepatan waktu dalam penyerahan barang ke konsumen.

PT. Semen Tonasa dibangun dan didirikan berdasarkan ketetapan MPR 1960 nomor II/MPRS/1960 pada tanggal 5 Desember 1960, Melalui keputusan tersebut pemerintah Republik Indonesiamemutuskan untuk membangun sebuah pabrik Semen untuk memenuhi kebutuhan semen di Kawasan Timur Indonesia yang berada pada Desa Tonasa, Kecamatan Balocci, Daerah tingkat II Pangkajene & Kepulauan, Sulawesi Selatan.

Pabrik Pertama atau yang biasa disebut pabrik Unit I memulai produksi perdananya pada tanggal 2 Nopember 1968 sekaligus ditandainya sebagai Hariberdirinya PT Semen Tonasa dengan kapasitas produksi mencapai 120.000 ton semen per tahun. Namun demikian pada tahun 1984 dilakukan penghentian operasi terhadap pabrik unit 1 tersebut mengingat system produksinya dianggap tidak lagi menguntungkan secara ekonomis.

Kemudian pada tahun 1980 PT. Semen Tonasa membangun pabrik unit 2 dengan kemampuan produksi mencapai 510.000 ton semen per tahun yang selanjutnya dilakukan upgrade kapasitas sehingga dapat mencapai kemampuan produksi 590.000 ton semen per tahun pada 1991.

Untuk mendukung kegiatan distribusi dan pemasaran, maka dibangun sarana pendukung produksi lain seperti Pelabuhan Khusus Biringkassiyang berjadark sekitar 17 km dari lokasi pabrik tonasa Unit 2 terletak di Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro.

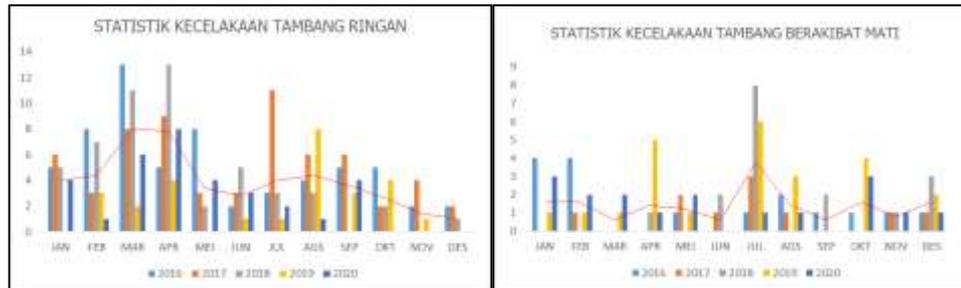
Selanjutnya untuk memenuhi kebutuhan pasar, maka dibangun Pabrik Semen Tonasa Unit III diresmikan pengoperasiannya oleh Presiden RI Soeharto pada 3 April 1985 dengan kapasitas 590.000 ton semen per tahun. Kemudian dilanjutkan dengan perluasan pembangunan Pabrik Unit IV yang berkapasitas 2.300.000 ton semen per tahun diresmikan oleh Presiden RI Soeharto pada 10 September 1996. Bersamaan dengan pembangunan Pabrik Unit IV ini, dibangun pula sarana pendukung berupa Power Plant berkapasitas 2 x 25 MW di Area Pelabuhan Biringkassi.

Pada bulan Desember 2007 dibangun Pabrik Semen Tonasa Unit V dengan Kapasitas terpasang 2.500.000 juta ton semen per tahun, mulai beroperasi sejak tahun 2013 dan diresmikan pada 19 February 2014 oleh Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono, bersamaan itu pula dibangun sarana pendukung power

plant dengan kapasitas 2 x 35 MW. Sehingga Total Kapasitas terpasang Semen Tonasa dengan 4 unit Pabrik yang beroperasi sebesar 5.98 juta ton semen per tahunnya.

Dalam memenuhi kebutuhan bahan baku PT. Semen Tonasa melakukan aktifitas penyediaan bahan baku dimana sebagian besar bahan baku diperoleh dari hasil kegiatan pertambangan bahan galian industri meliputi $\pm 80\%$ adalah batu kapur dan $\pm 20\%$ adalah tanah liat. Dalam pelaksanaan kegiatan pertambangan di Indonesia selain berorientasi pada tercapainya kapasitas produksi, juga diwajibkan menjaga keselamatan pekerja yang menjadi bagian dari kegiatan tersebut. Pengelolaan kecelakaan tambang sudah menjadi kewajiban bagi setiap pengusaha di bidang industri pertambangan, namun kecelakaan kerja masih selalu terjadi karena beberapa faktor seperti faktor lingkungan dan faktor personal. Hal ini ditunjukkan dengan masih terjadinya kecelakaan. Dalam melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan ada beberapa hal yang dapat dilakukan seperti pemaparan Gary Dessler (2017:523). Penyebab terjadinya kecelakaan terdiri dari 3 sumber utama yaitu kondisi tidak aman, tindakan tidak aman dan kondisi yang kebetulan terjadi serta tidak dapat diprediksi atau dikendalikan.

Kegiatan pertambangan merupakan kegiatan beresiko tinggi karena banyak terkait dengan mesin dan alat-alat yang bergerak seperti alat berat, sehingga risiko terjadinya kecelakaan sangat besar. Jika dilihat pada data statistik nasional dapat dilihat bahwa frekuensi terjadinya kecelakaan cenderung mengalami penurunan sejak 2016, meskipun kecelakaan berakibat mati belum menunjukkan perubahan yang signifikan seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah.



Sumber : <https://modi.minerba.esdm.go.id> -2020

Gambar 1.1. Frekwensi kecelakaan tambang nasional

Dari data realisasi kecelakaan tersebut tentu menjadi perhatian bagi PT. Semen Tonasa mengingat perusahaan tersebut juga memiliki kegiatan pertambangan di dalam upaya pemenuhan bahan baku semen. Bahan baku yang dibutuhkan dalam produksi semen sebagian besar berasal dari bahan tambang seperti batu kapur, tanah liat, silica dan pasir besi.

Kegiatan penyediaan bahan baku pembuatan semen di PT. Semen Tonasa dilakukan melalui kegiatan penambangan dengan tahapan yang berbeda-beda menyesuaikan jenis material yang ditambang. Setiap proses penambangan yang dilakukan tersebut memiliki resiko terhadap terjadinya kecelakaan yang berbeda menyesuaikan dengan material, peralatan dan lingkungan kerja. Dalam upaya mitigasi terhadap resiko terjadinya kecelakaan perusahaan menetapkan faktor pertimbangan prioritas sebagai berikut :

1. Keterikatan peraturan perundangan & persyaratan lingkungan
2. Persyaratan kepentingan bisnis
3. Pandangan pihak-pihak terkait
4. Ketersediaan pilihan teknologi

Dari pertimbangan factor pertimbangan tersebut perusahaan melakukan evaluasi keterkaitan factor terhadap resiko untuk menentukan tingkat resiko yang

paling besar memberikan dampak dan penentuannya sebagai skala prioritas sebagai berikut :

1. Prioritas 1, apabila terkait A & B & C & D
2. Prioritas 2, apabila terkait A & B & C atau A & B & D
3. Prioritas 3, apabila terkait A & B, A & C atau A & D
4. Prioritas 4, apabila terkait A atau B atau C atau D

Penilaian resiko penentuan prioritas dilakukan melalui tahapan identifikasi bahaya dan resiko kegiatan pertambangan yang dievaluasi setiap tahun, untuk memastikan bahwa prioritas penanganan resiko telah sesuai berdasarkan skala prioritasnya.

Tabel 1.1. Rekap Identifikasi prioritas risiko

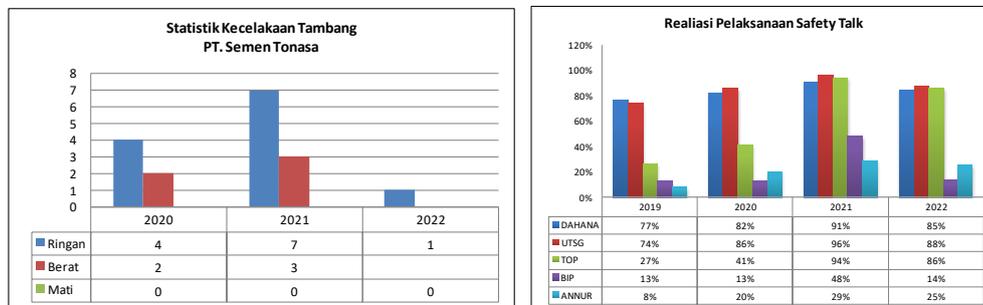
PRIORITAS RISIKO	1	2	3	4
Batu Kapur				
Peledakan	12	30	20	0
Pemboran	3	5	5	0
Loading & Haulung	10	13	16	0
TOTAL	25	48	41	0
Tanah Liat				
Loading & Hauling	10	13	16	0
TOTAL	10	13	16	0

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Jika dilihat data perbandingan risiko kerja tersebut, lokasi kerja pada kegiatan penambangan batu kapur memiliki jumlah risiko dengan prioritas 1 lebih banyak dibandingkan dengan tanah liat. Selain itu penambangan batu kapur juga merupakan komponen bahan baku terbesar dalam pembuatan semen, untuk itu fokus penelitian akan dilakukan pada ruang lingkup kerja penambangan batu kapur.

Pada lokasi pertambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa kecelakaan tambang juga masih terjadi meskipun kejadian fatality tidak terjadi. Pengendalian

yang dilakukan adalah melalui pendekatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang diharapkan dapat menurunkan risiko kecelakaan akibat kondisi dan tindakan tidak aman.



Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Gambar 1.2. Frekwensi kecelakaan tambang PT. Semen Tonasa

Dengan kondisi tersebut diharapkan agar suatu perusahaan yang bergerak di dalam industri pertambangan dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan secara efisien dan aman. Untuk itu perusahaan perlu membangun strategi tepat dalam mengelola budaya kerja yang aman di dalam kegiatan operasinya.

Berdasarkan data statistik kecelakaan kerja yang terjadi pada area penambangan batu kapur sebagian besar terjadi karena tindakan tidak aman dari karyawan. Menurut dengan terori H.W. Heinrich serta Bird & Loftus (1931) dimana terjadinya kecelakaan kerja 88% terjadi atas tindakan tidak aman pekerja. Untuk itu diperlukan kajian mengenai variable yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam kaitannya dengan pecegahan terjadinya kecelakaan kerja. Sikap dan perilaku ini merupakan bagian dari budaya kerja perusahaan yang mendorong karyawan dalam pencapaian kinerjanya.

PT. Semen Tonasa di dalam pelaksanaan tugasnya melibatkan banyak kemitraan bersama perusahaan penyedia jasa pertambangan yang tentu memiliki latar belakang pengelolaan yang berbeda-beda. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan yang baku untuk menyamakan prosedur kerja, sehingga pengelolaan

keselamatan kerja akan mudah dilaksanakan dan dikendalikan dalam pelaksanaan pekerjaan pertambangan.

Dari sudut pandang kesehatan kerja kondisi kerja yang aman dapat dilihat dari frekwensi terjadinya penyakit akibat kerja. Penyakit seperti ini pada umumnya dialami oleh pekerja yang mendapatkan paparan sumber terjadinya penyakit dalam waktu lama dan terus menerus pada lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya penyakit akibat kerja antara lain debu, getaran, kebisingan dan sebagainya. Pada kegiatan penambangan milik PT. Semen Tonasa, tidak ada penyakit akibat kerja yang terjadi. Dengan demikian kondisi kesehatan kerja tidak dimasukkan ke dalam variable penelitian.

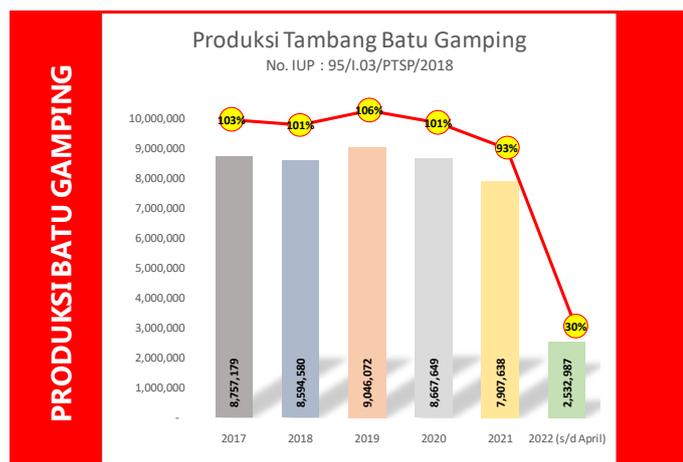
Dalam upaya memastikan keselamatan kerja PT. Semen Tonasa telah melaksanakan sistem manajemen keselamatan sesuai dengan persyaratan perundang-udangan yang berlaku seperti Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3:1996) untuk bidang industri dan SMKP minerba untuk kegiatan pertambangan, serta OHSAS 18001:2007 (Occupational Health & Safety Assessment Series). Penyusunan sistem manajemen tersebut merupakan sebuah bukti komitmen manajemen dalam menjaga keselamatan kerja.

Dalam penyusunan pengelolaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan menyediakan pelatihan terkait kebutuhan tersebut. Erni Yuningsih dan Ardianti menjelaskan kompetensi merupakan bentuk kecakapan, kemampuan dan wewenang (Satori, 2007), sedangkan menurut Spancer (2007), kompetensi adalah sifat yang menjadi dasar seseorang berhubungan melalui efektivitas kinerja pribadi juga kegiatannya atau sifat mendasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat melalui pertanda dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima juga perior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Eigis Yani Pramularso menjelaskan Menurut David Mc. Clelland dalam (Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Boulter, Dalziel dan Hill dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan “kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”.

Bentuk kompetensi pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah dimiliki perusahaan meliputi sertifikasi bidang terkait seperti sertifikasi K3 umum, K3 tambang dan beberapa sertifikasi lain sesuai dengan bidang pekerjaan yang spesifik.

Berdasarkan kinerja perusahaan yang dilihat dari angka produksi batu kapur PT. Semen Tonasa mencapai 93% terhadap RKAP tahun 2021. Pencapaian kinerja berhubungan dengan kebutuhan bahan baku dengan indikasi ketersediaan material di dalam gudang sesuai dengan Service Level Agreement (SLA) yang dipersyaratkan.



Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Gambar 1.3. Realisasi Kinerja Produksi Batukapur

Berdasarkan kinerja perusahaan yang dilihat dari angka produksi tanah liat PT. Semen Tonasa mencapai 64% terhadap RKAP tahun 2021. Pencapaian kinerja berhubungan dengan kebutuhan bahan baku dengan indikasi ketersediaan material di dalam gudang sesuai dengan Service Level Agreement (SLA) yang dipersyaratkan.



Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Gambar 1.4. Realisasi Kinerja Produksi Tanah Liat

Pencapaian kinerja sesuai dengan Service Level Agreement (SLA) yang dipersyaratkan untuk ketersediaan isi gudang adalah >50%.



Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Gambar 1.5. Realisas Minimum Stock

Pencapaian kinerja produksi pada periode tahun sejak 2021 dan 2022 secara volume tidak memenuhi target. Kondisi ini diakibatkan rendahnya permintaan pasar yang berdampak pada penurunan volume produksi. Realisasi ketersediaan material di dalam gudang relatif aman, sehingga dilakukan upaya pengendalian produktifitas untuk menghindari kelebihan persediaan di dalam gudang.

Dalam upaya mencapai kinerja di dalam sebuah perusahaan tentu harus memperhatikan budaya keselamatan di dalam perusahaan itu sendiri. Budaya yang berorientasi kepada keselamatan didasari pada kebutuhan seseorang untuk selamat dan dipengaruhi oleh beberapa factor baik personal maupun dari factor pekerjaan. Untuk itu diperlukan kajian terhadap factor tersebut untuk dapat memahami seberapa besar pengaruhnya terhadap budaya keselamatan kerja. Dengan demikian perusahaan dapat lebih mudah menentukan strategi yang terbaik untuk melakukan peningkatan budaya keselamatan kerja tersebut.

Berdasarkan berapa penelitian seperti yang terdapat pada tabel 2.1. tentang rekap hasil penelitian terdahulu terkait dengan budaya perusahaan ada beberapa variable terkait dengan upaya peningkatan kinerja, antara lain sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Kepribadian
3. Pengalaman
4. Motivasi
5. Masa kerja
6. Pelatihan
7. Penggunaan APD, dll

Beberapa variable terdapat beberapa variable yang bersifat personal dimana secara teori dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau accident. Dengan demikian diperlukan sesuatu kajian untuk menilai seberapa besar variable tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan memperhitungkan peran *safety behavior* di dalam proses bisnisnya.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh kompetensi pekerja tambang batu kapur milik PT. Semen Tonasa terhadap kinerja?
2. Apakah pengaruh kompetensi di dalam proses penambangan batu kapur PT. Semen Tonasa terhadap *safety behavior* karyawan?
3. Apakah pengaruh *safety behavior* terhadap kinerja karyawan pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa?
4. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *safety behavior* pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa?
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi di dalam proses penambangan batu kapur PT. Semen Tonasa terhadap *safety behavior* karyawan?

3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *safety behavior* terhadap kinerja karyawan pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa?
4. Dalam penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *safety behavior* sebagai *intervening*.

1.4. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa aspek yang berkaitan dengan pertambangan baik di dalam internal perusahaan maupun eksternal, antara lain :

1. Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap strategi penerapan sistem manajemen keselamatan pertambangan yang lebih relevan terhadap kondisi personal karyawan yang bekerja di kegiatan pertambangan batu kapur.
2. Bagi kalangan akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi terkait penelitian di bidang keselamatan kerja, khususnya di bidang industry pertambangan.
3. Bagi masyarakat umum hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan/pemahaman factor-faktor yang berperan dalam budaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan efisiensi dan peningkatan produktifitas kerja.

1.5. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu bentuk kajian terhadap pengelolaan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan yang telah

dilaksanakan oleh PT. Semen Tonasa di dalam menunjang salah satu kegiatan operasinya. Kegiatan operasi yang dimaksud adalah kegiatan penambangan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku dalam industri semen. Dengan demikian ruang lingkup penelitian ini adalah mengenai pengaruh factor personal karyawan yang mempengaruhi kinerja yang diharapkan dengan memperhitungkan budaya keselamatan (*safety behavior*) pada kegiatan pertambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa.

1.6. Definisi dan Istilah

Beberapa definisi dan istilah yang akan digunakan dalam penelitian terkait dengan kegiatan pertambangan antara lain :

1. SMKP Minerba

Adalah bagian dari system manajemen yang dilaksanakan oleh perusahaan secara keseluruhan dengan tujuan mengendalikan resiko keselamatan pertambangan meliputi keselamatan pertambangan dan keselamatan operasi.

2. Keselamatan Pertambangan

Adalah kegiatan untuk menjamin dan melindungi pekerja tambang agar selamat dan sehat melalui upaya pengelolaan keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja dan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Keselamatan Operasi Pertambangan

Adalah kegiatan untuk menjamin dan melindungi operasional tambang yang aman, efisien dan produktif.

4. IUP

Adalah izin usaha pertambangan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan operasi produksi pertambangan

5. IUJP

Adalah izin usaha jasa pertambangan yang diberikan kepada pelaku usaha jasa pertambangan untuk melakukan kegiatan usaha jasa pertambangan.

6. IUPK

Adalah izin yang diberikan kepada perusahaan untuk membeli, mengangkut, mengolah dan memurnikan termasuk menjual komoditas tambang mineral atau batubara hasil olahannya.

1.7. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika penelitian kauntitatif yang lebih menekankan pada angka atau bilangan dengan sistematika sebagai penelitian sebagai berikut :

1. Bab I. Pendahuluan

Merupakan bagian pertama dalam penulisan yang menjelaskan topic penelitian meliputi latar belakang, tujuan, manfaat, ruang lingkup, definisi dan istilah serta sistematika penulisan yang digunakan.

2. Bab 2. Tinjauan Pustaka

Merupakan bagian kedua dalam penulisan penelitian yang menjelaskan uraian sistematik tentang teori, konsep, pemikiran dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

3. Bab 3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Merupakan bagian kedua dalam penulisan penelitian yang menjelaskan kajian teoritis dan empiris yang dirumuskan secara logis dalam suatu kerangka pemikiran penelitian.

4. Bab 4. Metode Penelitian

Merupakan bagian kedua dalam penulisan penelitian yang menjelaskan rancangan penelitian meliputi lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel serta variable penelitian yang digunakan.

5. Bab 5. Hasil Penelitian

Merupakan bagian kedua dalam penulisan penelitian yang menjelaskan hasil penelitian dan pembahasannya.

6. Bab 6. Pembahasan

Merupakan bagian kedua dalam penulisan penelitian yang menjelaskan jawaban terhadap pertanyaan atau rumusan masalah, menafsirkan temuan, mengintegrasikan temuan dengan teori atau memodifikasi teori lama menjadi teori baru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi perusahaan diperlukan sebuah system yang mengelola individu atau tenaga kerja yang ada di dalamnya. Tujuan dari system tersebut adalah mengelola dan mengarahkan tenaga kerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Proses pengelolaan tenaga kerja tersebut biasa dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Jika dilihat dari asal katanya manajemen berasal dari kata “Manage” dalam bahasa Inggris yang berarti mengelola, mengurus, mengendalikan, mengusahakan atau memimpin. Namun demikian pengertian manajemen ataupun definisinya secara umum memiliki banyak persepsi dan sudut pandang. Seperti yang dijelaskan oleh Mahmudah Enny Widyaningrum dan Endang Siswati, 2017 beberapa pengertian atau definisi manajemen adalah sebagai berikut :

Gary Dessler (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan serta yang berhubungan dengan keadilan.

Ivaneceovich menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) dengan efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau individu.

Filippo menjelaskan manajemen personalia sebagai rangkaian dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, masyarakat maupun individu. Dalam penjelasannya manajemen personalia dikategorikan menjadi 2 fungsi, yaitu :

1. Fungsi personalia

Fungsi personalia meliputi proses pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2. Fungsi manajerial

Fungsi manajerial meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang lain seperti yang dijelaskan Arman Paramasyah, 2021 antara lain sebagai berikut :

Schein (2008) memberikan definisi manajemen sebagai sebuah profesi yang dituntut untuk bekerja secara professional. Para professional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu dan para professional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat. Menurut Terry (2005) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan kepada perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (1995) manajemen didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Dari beberapa pengertian terkait dengan manajemen sumber daya manusia tersebut secara umum dapat dipahami bahwa manajemen tersebut merupakan sebuah proses atau tahapan kegiatan dalam pengelolaan kegiatan individu atau kelompok dengan maksud mencapai tujuan secara bersama-sama.

a) Organisasi

Salah satu pilar penting dalam membangun organisasi adalah peran penting dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu tujuan kunci dalam memelihara dan mengembangkan suatu organisasi (Tavuz,2010). Kesetiaan seorang karyawan terhadap majikannya perlu untuk dikaji untuk diuji dengan mempertimbangkan factor komitmen organisasi (Meyer,1997).

Oleh karena itu, tidak bisa dipungkiri bahwa komitmen organisasi akan mengarah kepada produktifitas kerja karyawan untuk lebih mampu bekerja sesuai kompetensi, loyalitas kerja lebih baik, bertanggung jawab dalam bekerja dan factor kepuasan karyawan yang akan berujung kepada biaya yang lebih rendah yang akan dikeluarkan oleh suatu organisasi perusahaan (Balci,2003).

Komitmen organisasi mengindikasikan pengaruh emosional dari seorang karyawan berhubungan secara langsung dan melekat dalam suatu organisasi. Secara umum dapat dipertimbangkan factor konstruk yang mencakupi hal tersebut dilihat dari *Normative*, *Continuance* dan *Affective Commitment* (Allen and Meyer, 1996).

Normative Commitment yaitu berupa kewajiban seorang karyawan untuk tetap taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan tidak berupaya untuk meninggalkannya. *Continuance Commitment* adalah komitmen yang berdasarkan kerugian dilihat dari aspek biaya apabila seorang karyawan meninggalkan organisasi. *Affective Commitment* berkaitan dengan emosional seorang karyawan

dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam organisasi dan adanya keselarasan antara tujuan pribadi dengan tujuan oprganisasi.

Pemahaman tentang budaya organisasi sesungguhnya tidak bisa lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri. Budaya merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Secara etimologis (asal usul kala), budaya organisasi terdiri atas dua kata, budaya dan organisasi.

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sansekerta, yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkailan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*. yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia (Kasinu, 2014).

Soekanlo (2005) menjelaskan, kebudayaan adalah sarana hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat. Kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, ilmu pengetahuan, serta keseluruhan struktur sosial, religius, dan lain-lain.

Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana dinyatakan oleh Peursen (1984) bahwa, “Dahulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, dan tata negara. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama ditinggalkan dan bergeser.”

b) Kompetensi

Kompetensi kerja didefinisikan Clark (2007: 297) sebagai berikut. “*Competency is a knowledge or know how for doing an effective job.*” Kompetensi

adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, Davis dan Newstroom (2009:299) menguraikan bahwa, "*Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimalization Services to customer more for less.*" Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Mathis dan Jackson (2001:241) menjelaskan bahwa, "*Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.*" Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

Menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (10), "Kompetensi wirausaha adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan." Mangkunegara (2005:113) menyatakan bahwa: "Kompetensi wirausaha merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata."

Menurut Mitrani (Usmara, 2002: 109) mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Suryana (2006:88) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tecermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*Creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang

(*opportunity*), kemampuan dan keberanian untuk menanggung risiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya.

Spencer dan Spencer (Moeheriono, 2009:3) menyatakan, bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Spencer & Spencer (Palan, 2007), kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Dari bahasan teoretis di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Spencer & Spencer (Palan, 2007) menjelaskan bahwa kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. *Competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness.* Kompetensi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating*. Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai suatu pekerjaan, yaitu:

1. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan.

2. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompentensi pegawai tinggi dan rendah.

Dalam perspektif teori *Capital orthodox* (Bauder, 2008) dijelaskan, bahwa modal sumber daya manusia meliputi: (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman kerja, dan (3) keterampilan kerja yang dimilikinya. Semua itu termasuk dalam kategori kompetensi.

Kompetensi dalam perspektif teori agensi merupakan modal yang dimiliki oleh seorang agen, dalam hal ini SDM yang terdidik dan terampil, yang siap bersaing dengan SDM lainnya. Mereka yang mempunyai kompetensi itulah yang akan bisa memenangkan persaingan global.

Mathis & Jackson (2001) berpendapat, bahwa beberapa metodologi tersedia dan digunakan untuk menentukan kompetensi kerja pada umumnya dengan *behavioral event interviews*, yaitu terdiri dari proses sebagai berikut.

1. Suatu sistem senior manajer mengidentifikasi bidang-bidang hasil kinerja pegawai masa depan yang penting untuk rencana strategis dan bisnis dari organisasi konsep ini dapat lebih luas daripada yang digunakan di masa lampau.
2. Grup panel dibentuk yang terdiri dari orang-orang yang berpengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Seorang fasilitator dari sumber daya manusia atau seorang konsultan luar mewawancarai anggota panel tersebut untuk mendapatkan contoh-contoh spesifik dari kinerja yang sebenarnya dalam perusahaan.
4. Menggunakan kejadian-kejadian tersebut, fasilitator membuat uraian perinci dari setiap kompetensi kerja.
5. Kompetensi-kompetensi kerja tersebut diurutkan dan level yang dibutuhkan untuk pencapaiannya diidentifikasi.

6. Akhirnya standar kinerja pegawai diidentifikasi dan dihubungkan dengan pekerjaan.

Menurut Palan (2007: 21) yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten. Konsep hubungan kerja dengan sendirinya mengalami perubahan: dipekerjakan bukan lagi untuk seumur hidup, melainkan dipekerjakan selama keahliannya dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila ada karyawan tidak lagi mengembangkan kompetensinya melalui belajar dan berkinerja, mereka akan menciptakan kesalahan fatal.

c) Kinerja

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga karyawan dapat mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atas hasil pekerjaan tersebut. Menurut Andrew dalam Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu penilaian proses estimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, status dari beberapa objek, orang, maupun benda. Selain itu, Handoko (2008) juga berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja atau biasanya dikenal dengan istilah performance appraisal adalah proses dimana organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, serta hubungannya dalam organisasi. Kinerja karyawan mengacu kepada pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawannya. Kinerja merupakan suatu

metode evaluasi yang menilai tentang seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan dalam melaksanakan pekerjaannya. Evaluasi kinerja bertujuan untuk memfasilitasi karyawan dalam memperbaiki kemampuannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dalam organisasi dengan baik (Simamora, 2004). Mathis & Jackson (2001) mengatakan bahwa kinerja karyawan pada umumnya terdiri dari 3 faktor utama, yaitu:

1. kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya yaitu meliputi bakat, ketertarikan, faktor kepribadian, dan faktor kejiwaan
2. tingkat usaha yaitu motivasi, etika kerja, kehadiran pada waktu kerja, rancangan pekerjaan
3. dukungan yang diberikan seperti pelatihan, peralatan, mengetahui harapan, rekan kerja yang produktif.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dari yang disuguhkan oleh karyawan baik secara individu atau kelompok sesuai dengan target yang diberikan oleh atasan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Muhamad Busro (2018) menjelaskan prestasi atau kinerja dapat dideskripsikan berdasarkan beberapa kajian terdahulu.

Ivancevich, Kopaske dan Matteson (2002 :2157) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah organisasi meliputi kemampuan kognisi, afeksi dan psikomotor. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja atau performance pada penjelasan ini lebih mengarah kepada kemampuan karyawan secara individu.

Pada bagian lain juga dijelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang ditunjukkan oleh pekerja melalui usaha yang sungguh-sungguh dalam rangka

menjalankan kewajiban. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar peranan atau kontribusi karyawan tersebut kepada organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Waktu pelaksanaan pekerjaan
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif di dalam organisasi

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2002 : 163) juga menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari :

1. Kemampuan seseorang dalam upayanya mencapai tujuan
2. Ketekunan untuk bekerja keras
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
4. Penggunaan biaya sesuai rencana
5. Kemandirian dalam bekerja
6. Kemampuan dalam mengatasi masalah

Menurut Pabundu (2006) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil kegiatan individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi dari berbagai faktor dalam tujuan mencapai target organisasi dalam satuan waktu tertentu. Pada pengertian ini kinerja lebih dilihat tidak hanya sebagai individu namun juga sebagai kelompok.

Menurut Rivai (2006) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Adapun menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan untuk dapat mengategorikan kinerja tersebut baik atau sebaliknya.

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat Dessler (2011:41) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2005:22).

Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan/organisasi. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga.

Sebagaimana diketahui, bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, *"Manager must devise some strategies which will improve the performance of the employees working."* Manajer harus memikirkan beberapa strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja para pekerja. (Khan et.al., 2010:297)

Meyer dan Allen (2001) juga menjelaskan bahwa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan *catering* yaitu dengan cara :

1. Meningkatkan komitmen organisasi khususnya pada komponen afeksi seperti keterikatan emosi dan komponen *continuance* (seperti keuntungan bila tetap dalam organisasi dan kerugian bila meninggalkan organisasi)
2. Identifikasi (pemberian contoh pada pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai)
3. Pelibatan dalam organisasi
4. Peningkatan kepuasan kerja

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah salah satu bagian di dalam pelaksanaan kegiatan khususnya di bidang industri. Ada beberapa definisi yang menjelaskan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Prof. Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, SE., MM., MSi., CHRA., Ph.D di dalam buku yang berjudul *Manajemen dan Implementasi K3 di tempat kerja* beberapa pengertian tentang Kesehatan dan Keselamatan kerja tersebut antara lain ;

1. Pengertian K3 menurut International Labour Organization (ILO) dan World Health Organization (WHO) tahun 1950.

Adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang timbul dari factor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

2. Pengertian K3 menurut OSHA

Adalah aplikasi ilmu dalam mempelajari risiko keselamatan manusia dan property baik dalam industry maupun bukan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan multi disiplin ilmu yang terdiri atas fisika, kimia, biologi dan ilmu perilaku dengan aplikasi pada manufaktur, transportasi, penangana material bahaya.

3. Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja Menurut Kepmenaker 05 tahun 1996, sistem manajemen K3

Adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dihutuhkan bagi pengembangan, penerapan, perencanaan, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan, keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Sistem manajemen K3 merupakan konsep pengelolaan K3 secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran, dan pengawasan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah upaya untuk membangun lingkungan kerja yang aman dari segala portensi terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan gangguan fisik maupun psikologi pekerja. Dengan berjalannya sistem keselamatan dan kesehatan kerja pekerja dapat bekerja secara aman dan berdampak pada efektifitas kinerja dalam pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa penanganan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran yang sangat penting untuk

memastikan karyawan berkerja secara aman. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus dimulai dari manajemen tingkat atas sampai tingkat paling bawah sesuai dengan kebijakan penerapan sistem manajemen tersebut, dengan budaya kerja yang aman dapat melekat pada seluruh karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Prof. Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, SE., MM., MSi., CHRA., Ph.D di dalam buku yang berjudul Manajemen dan Implementasi K3, beberapa tujuan penerapan K3 adalah sebagai berikut :

1. Menurut ILO dan WHO Tahun 1995 tujuan K3 adalah sebagai berikut:
 - 1) Sebagai promosi dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial pekerja
 - 2) Pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja
 - 3) Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologis
 - 4) Penyesuaian setiap orang kepada pekerjaannya.
2. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja memiliki 3 tujuan utama di dalam penerapannya antara lain :
 - 1) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja
 - 2) Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien
 - 3) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan sebuah tanggung jawab bersama di dalam menjalankan aktifitas di dalam sebuah industry. Dengan sebuah budaya penerapan K3 pada karyawan di dalam sebuah perusahaan, maka sistem

penerapan K3 tersebut dapat berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan.

2.1.2. Peraturan perundang-undangan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia sebelumnya telah mengatur penerapan K3 di dalam kegiatan industry yang tertuang di dalam undang-undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA

Syarat-syarat keselamatan kerja menurut pasal 3 :

- 1) Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk :
 - a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
 - b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
 - c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
 - d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
 - e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
 - f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
 - g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
 - h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
 - i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
 - j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik

- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- l. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- o. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- p. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- q. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2) Dengan peraturan perundangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapatan-pendapatan baru di kemudian hari.

Secara normatif pelaksanaan system manajemen keselamatan pertambangan mineral dan batu bara telah diatur di dalam Permen ESDM no. 38 Tahun 2014 yang merupakan turunan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai berikut :

1. PERATURAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 38 Tahun 2014 TENTANG
PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMAT

Pasal 2

Penerapan SMKP Minerba bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan efektifitas Keselamatan Pertambangan yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.

- b. Mencegah kecelakaan tambang, penyakit akibat kerja, dan kejadian berbahaya.
- c. Menciptakan kegiatan operasional tambang yang aman, efisien, dan produktif.
- d. Menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, nyaman, dan efisien untuk meningkatkan produktivitas.

2. BAB II. PENERAPAN SMKP MINERAL DAN BATUBARA

Pasal 3

(1) Perusahaan wajib menerapkan SMKP Minerba di perusahaannya.

(2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

a. Perusahaan Pertambangan, yaitu pemegang:

- 1. IUP
- 2. IUPK
- 3. IUP Operasi

b. Produksi khusus untuk pengolahan dan/atau pemurnian;

- 1. KK
- 2. PKP2B

c. Perusahaan Jasa Pertambangan, yaitu pemegang:

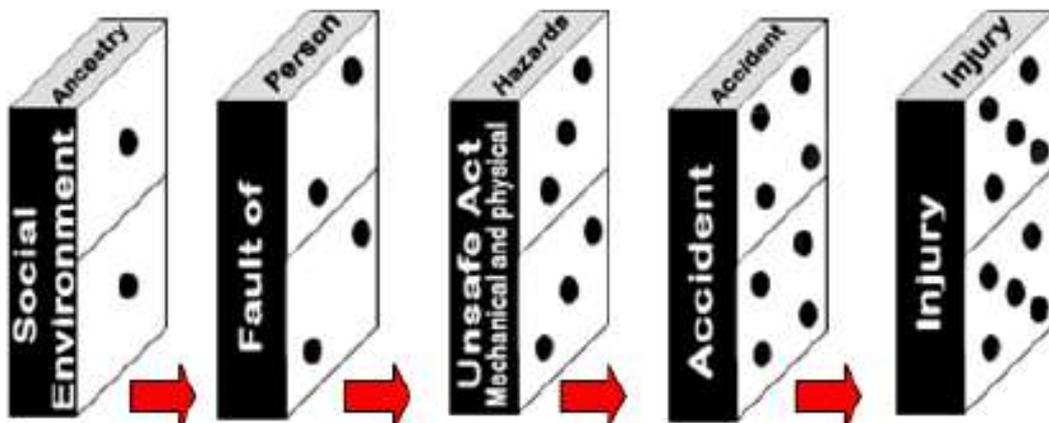
- 1. IUJP
- 2. SKT

2.2. Tinjauan Empiris

Penyebab terjadinya kecelakaan bisa disebabkan oleh beberapa hal baik secara mekanik, fisik, maupun psikologis. Ada beberapa penelitian terkait dengan penyebab kecelakaan tersebut seperti yang dipublikasikan oleh H.W. Heinrich serta Bird & Loftus.

H.W. Heinrich pada tahun 1931 dalam bukunya yang berjudul *Industrial Accident Prevention* telah melakukan penelitian terhadap 75,000 kasus kecelakaan dan menyimpulkan bahwa 98% kecelakaan dapat dicegah sedangkan 2% sisanya dikategorikan takdir tuhan yang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja yang dapat dicegah tersebut meliputi 10% disebabkan oleh kondisi tidak aman baik dari kondisi fisik maupun mekanik peralatan dan 88% selebihnya merupakan tindakan tidak aman dari manusia itu sendiri.

Tahapan terjadinya sebuah kecelakaan terdiri dari 5 tahapan berdasarkan teori domino H.W. Heinrich seperti yang dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah.



Gambar 2.1. Heinrich Domino Theory

1. Ancestry and Social Environmental

Sifat ceroboh, keras kepala, egois dan sifat-sifat atau karakter yang negative lainnya merupakan kondisi bawaan psikologis seseorang atau dibentuk melalu factor lingkungan. Karakter negatif seseorang ini dapat mengakibatkan kelalaian yang berakibat kepada kecelakaan kerja.

2. Fault of Person

Sifat dan karakter yang negatif mengakibatkan ketidaktahuan atau ketidakpedulian tentang praktik yang aman, dan lain-lain. Merupakan alasan terdekat untuk melakukan tindakan tidak aman dari adanya bahaya fisik maupun mekanik.

3. Unsafe act and/or mechanical of physical hazard

Kinerja orang yang tidak aman, seperti berdiri di bawah beban yang tergantung, menghidupkan mesin tanpa peringatan, bekerja dengan terburu-buru, melepaskan fasilitas pengaman, bahaya fisik dan mekanik seperti roda bergerak yang tidak tertutup tidak menggunakan APD dan penerangan yang tidak mencukupi dapat mengakibatkan kecelakaan secara langsung.

4. Accident

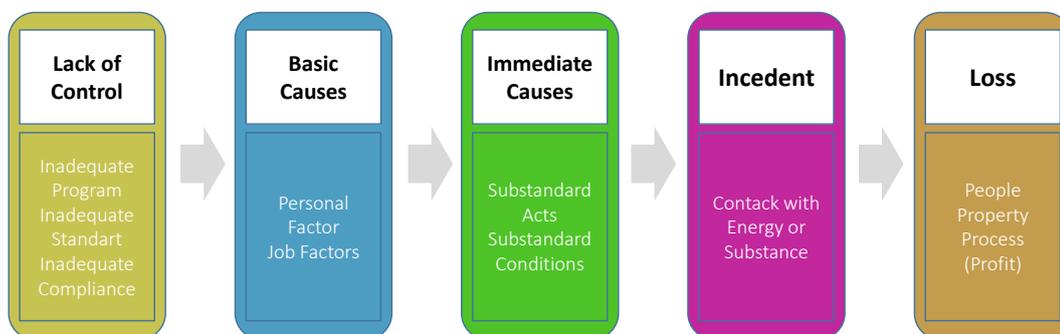
Kejadian seperti orang terjatuh, benturan dengan orang atau benda bergerak lain adalah kecelakaan umum yang menyebabkan cedera.

5. Injury

Luka terbuka seperti sayatan atau luka tertutup seperti retak pada tulang merupakan contoh cedera yang diakibatkan langsung dari kecelakaan

Teori tahapan terjadinya kecelakaan berikutnya dijelaskan oleh Bird & Loftus dengan konsep yang hampir sama dengan Teori Domino H.W. Heinrich, namun teori ini lebih banyak berfokus pada rekspn perusahaan atau manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap penyebab terjadinya sebuah kecelakaan bukan hanya berfokus pada karyawan. Peran perusahaan memang sangat penting karena terkait dengan arah kebijakan untuk mengurangi potensi terjadinya kecelakaan yang berakibat pada kerugian.

Ilustrasi tahapan terjadinya kecelakaan berdasarkan Teori Bird & Loftus dapat dilihat pada gambar 2.2 dibawah.



Gambar 2.2. Teori Bird & Loftus

Dalam melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan ada beberapa hal yang dapat dilakukan seperti pemaparan Gary Dessler (2017.523). penyebab terjadinya kecelakaan terdiri dari 3 sumber utama yaitu kondisi tidak aman, tindakan tidak aman dan kondisi yang kebetulan terjadi serta tidak dapat diprediksi atau dikendalikan. Dari beberapa sumber terjadinya kecelakaan tersebut, kondisi tidak aman dan tindakan tidak aman adalah penyebab terjadinya kecelakaan yang dapat dikendalikan.

Kondisi tidak aman adalah salah satu penyebab utama terjadinya kecelakaan. Gary Dessler (2017.523) mengatakan kondisi fisik dan mekanik yang dapat mengakibatkan kecelakaan terdiri dari :

- 1) Peralatan yang tidak terlindungi dengan baik
- 2) Peralatan yang rusak
- 3) Prosedur yang berbahaya disekitar mesin atau peralatan
- 4) Penyimpanan yang tidak aman (terlalu rapat atau melebihi kapasitas)
- 5) Penerangan yang tidak layak (terlalu terang atau terlalu redup)
- 6) Ventilasi yang tidak mencukupi

Tindakan tidak aman merupakan factor yang berasal dari pekerja itu sendiri diluar kondisi kerja yang tidak aman. Kondisi ini pada umumnya diakibatkan oleh kondisi pribadi dari pekerja misalnya orang yang impulsif, pencari sensasi, sangat ekstrovet dan kurang hati-hati juga merupakan penyebab kecelakaan kerja.

Menurut Dessler (2013:524) dalam upaya menangani tindakan tidak aman beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk mengurangi tindakan tidak aman antara lain :

1) Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Penyaringan

Penyaringan dan penempatan karyawan yang tepat mengurangi tindakan tidak aman. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi sifat-sifat yang mungkin memprediksi kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, dan kemudian menyaring kandidat berdasarkan sifat ini.

2) Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Pelatihan

Pelatihan keselamatan mengurangi tindakan tidak aman, terutama bagi karyawan baru. Perusahaan harus menginstruksikan karyawan dalam praktik dan prosedur yang aman, memperingatkan mereka tentang potensi bahaya, dan berupaya mengembangkan sikap sadar keselamatan.

3) Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Poster, Insentif, dan Penguatan Positif

Perusahaan juga perlu menggunakan berbagai alat untuk memotivasi keselamatan pekerja melalui program keselamatan yang komprehensif. Perusahaan juga dapat menggabungkannya dengan teknik lain (seperti penyaringan dan pelatihan) untuk mengurangi kondisi dan tindakan yang tidak aman.

- 4) Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menumbuhkan Budaya Keselamatan

Perusahaan harus menciptakan budaya sadar keselamatan dengan menunjukkan bahwa mereka menganggap serius keselamatan.

- 5) Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menciptakan Lingkungan yang Mendukung

Tim supervisor yang suportif memiliki catatan keselamatan yang lebih baik, sehingga mengembangkan lingkungan yang mendukung dengan melatih supervisor untuk menjadi pemimpin yang lebih baik, menekankan pentingnya kerja tim dan dukungan sosial, dan membangun nilai keamanan.

- 6) Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menetapkan Kebijakan Keamanan

Kebijakan keselamatan tertulis perusahaan harus menekankan bahwa pencegahan kecelakaan adalah paling penting di perusahaan dan bahwa perusahaan akan melakukan segala sesuatu yang praktis untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan dan cedera.

- 7) Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menetapkan Sasaran Kontrol Kerugian Tertentu

Tetapkan tujuan keselamatan khusus untuk dicapai. Misalnya, tetapkan tujuan keselamatan dalam hal frekuensi cedera hilang waktu per jumlah karyawan penuh waktu.

8) Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Program Kesadaran Keselamatan dan Keamanan Berbasis Perilaku

Keselamatan berbasis perilaku berarti mengidentifikasi perilaku pekerja yang berkontribusi terhadap kecelakaan dan kemudian melatih pekerja untuk menghindari perilaku ini.

Dalam beberapa penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan dengan kompetensi dan kinerja serta keterkaitannya dengan budaya keselamatan. Beberapa kajian ini yang mendasari dilaksanakannya penelitian, khususnya pengaruh safety behavior sebagai variable intervening sebagai kelanjutan dari hasil penelitian sebelumnya tersebut.