

PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOUR* DENGAN *SAFETY MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA KONTRAKTOR DI PT X

THE EFFECT OF *SAFETY CLIMATE* ON *SAFETY BEHAVIOUR* WITH *SAFETY MOTIVATION* AS AN INTERVENING VARIABLE ON CONTRACTOR WORKERS AT PT X

DARIUS TANDIABANG

K032202012



**PROGRAM STUDI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOUR* DENGAN *SAFETY MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA KONTRAKTOR DI PT X

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Disusun dan Diajukan oleh

DARIUS TANDIABANG

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SAFETY CLIMATE TERHADAP SAFETY BEHAVIOUR DENGAN
SAFETY MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PEKERJA KONTRAKTOR DI PT X.

Disusun dan diajukan oleh

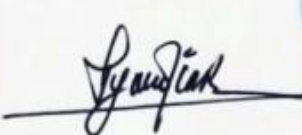
DARIUS TANDIABANG
K032202012

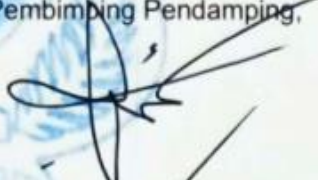
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 24 Maret 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping,

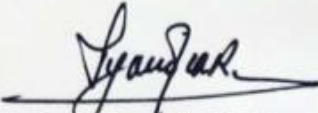

Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP. 195912211987022001


Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM, M.Kes
NIP. 197908162005011005

Dekan Fakultas
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2
Keselamatan dan Kesehatan Kerja


Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP. 197205292001121001


Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP. 195912211987022001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darius Tandiabang

NIM : K032202012

Program Studi : Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan dengan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika pedoman penulisan tesis.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 18 Maret 2023

Yang menyatakan,



Darius Tandiabang

PRAKATA

Salam Sejahtera!

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus, atas segala limpahan berkat dan kasih sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Safety Climate* Terhadap *Safety Behaviour* Dengan *Safety Motivation* Sebagai Variable Intervening Pada Pekerja Kontraktor Di PT X.”. Pembuatan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk penyelesaian studi penulis pada jenjang pendidikan Magister Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik moral maupun material sehingga dapat berjalan dengan baik.

Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS, selaku Pembimbing I, dan Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes, selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan banyak waktu dan pikiran memberikan petunjuk, arahan, dan motivasi.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D, Bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes., dan Bapak Prof. Anwar Mallongi, SKM., M.Sc., Ph.D, selaku penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan arahan kepada penulis dalam penyempurnaan tesis ini.

Tidak lupa pula penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada orang-orang yang telah ikhlas membantu, pahlawan tanpa tanda jasa, Civitas Akademika:

1. Rektor Universitas Hasanuddin Makassar Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., dan seluruh Wakil Rektor dalam Lingkungan Universitas Hasanuddin.

2. Bapak Prof. Dr. Budu, M.Med.Ed, SpM(K), Ph.D., selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D., dan para Wakil Dekan serta kepada Bapak/Ibu Dosen FKM.
4. Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS., selaku ketua Program Studi Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM Unhas.
5. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D, selaku penasehat akademik selama menempuh kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.
6. Seluruh Dosen telah banyak memberikan ilmu dan bantuan yang sangat berharga.
7. Staf Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, secara khusus kepada Mawaddah dan Ayha, yang banyak sekali membantu dan mendukung dengan sabar dan penuh pengertian.
8. Pimpinan dan seluruh jajarannya di PT X, yang sangat terbuka dalam membantu di saat penelitian.
9. Atasan dan rekan-rekan kerja di mana penulis bekerja, yang sangat mendukung selama proses pendidikan penulis.
10. Teman-teman seangkatan di perkuliahan Andis, Amilah, Dilla, Faradiba, Mita, Tiwi, Dian Pratiwi, Nurul Pratiwi, Nadia, Fatmawati, Wahyudi, Ichsan, Syur Aulia, Naufal, Baso, Syahir, Gyan dan Farids, atas dukungan, bantuan, semangat, dan pengertian selama proses perkuliahan.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik berupa materi dan non materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih untuk bantuan dan dukungannya.

Tidak lupa penulis haturkan setulus hati, rasa terima kasih sedalam-dalamnya dan penghargaan atas segala bentuk dukungan dan pengorbanan, kesabaran, dan dukungan doa terkhusus kepada Orang Tua, Istri, Anak-Anak, dan Saudara terkasih.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik demi penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan.

Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap yang membacanya.

Makassar, Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	10
C. TUJUAN PENELITIAN.....	10
D. MANFAAT PENELITIAN	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. TINJAUAN UMUM TENTANG <i>SAFETY CLIMATE</i>	13
B. TINJAUAN UMUM TENTANG <i>SAFETY MOTIVATION</i>	25
C. TINJAUAN UMUM TENTANG <i>SAFETY BEHAVIOUR</i>	30
D. TINJAUAN UMUM TENTANG KONTRAKTOR.....	34
E. TABEL SINTESA JURNAL	47
F. KERANGKA TEORI	53
G. KERANGKA KONSEP	54
H. HIPOTESIS PENELITIAN	55
I. DEFINISI OPERASIONAL DAN KRITERIA OBJEKTIF	55
BAB III BAHAN DAN METODE PENELITIAN.....	61
A. JENIS DAN DESAIN PENELITIAN	61
B. LOKASI DAN WAKTU	61
C. POPULASI DAN SAMPEL.....	62
D. PENGUMPULAN DATA	63
E. INSTRUMEN PENELITIAN.....	65

F. ETIKA PENELITIAN.....	66
G. PENGOLAHAN DAN PENYAJIAN DATA	67
H. ANALISIS DATA.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
A. HASIL PENELITIAN.....	70
B. PEMBAHASAN.....	76
C. KETERBATASAN PENELITIAN	86
BAB V PENUTUP	87
A. KESIMPULAN.....	87
B. SARAN.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori	53
Gambar 2. Kerangka Konsep	54
Gambar 3 Grafik Rerata Masa Kerja dan Lama Kerja pada Pekerja di PT X.....	72
Gambar 4. Pengaruh <i>Safety Climate</i> terhadap <i>Safety Behaviour</i> dengan <i>Safety Motivation</i> sebagai Variabel Intervening	74

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Analisis Karakteristik Responden pada Pekerja Kontraktor di PT X.	71
Tabel 4.2	Analisis Variabel Yang Diteliti pada Pekerja Kontraktor di PT X	72
Tabel 4.3	Analisis Berdasarkan Rerata Masa Kerja dan Lama Kerja pada Pekerja di PT X.....	73
Tabel 4.4	Hubungan <i>Safety Climate</i> , <i>Safety Motivation</i> , dan <i>Safety Behaviour</i> pada Pekerja Kontraktor di PT X.....	74
Tabel 4.5	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Variabel Penelitian pada Pekerja Kontraktor di PT X Tahun 2022	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 2 Output Uji Validitas Kuisioner	110
Lampiran 3 Output Penelitian.....	112
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian	121
Lampiran 5 Rekomendasi Persetujuan Etik	122
Lampiran 6 Permohonan Izin Penelitian	123

ABSTRAK

DARIUS TANDIABANG. *Pengaruh Safety Climate Terhadap Safety Behaviour Dengan Safety Motivation Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Kontraktor Di PT X.* (Dibimbing oleh **Syamsiar S. Russeng** dan **Lalu Muhammad Saleh**).

Safety climate di tempat kerja dan *safety behaviour* pekerja perlu perhatian agar dapat menilai faktor apa saja yang menjadi penyebab tindakan aman pada pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara *safety climate terhadap safety behaviour* dengan *safety motivation* sebagai variabel intervening pada pekerja kontraktor di PT X.

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Kuisisioner diberikan kepada 380 responden. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung *safety climate terhadap safety behaviour*.

Hasil penelitian menunjukkan, sebanyak 361 responden (95%) dengan *safety climate* baik, 367 responden (96,9%) dengan *safety motivation* baik, dan sebanyak 348 responden (91%) dengan *safety behaviour* baik. Dari hasil analisis jalur diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh langsung *safety climate terhadap safety behaviour* pada pekerja kontraktor di PT X ($p \text{ value} > 0,05$). Namun, secara tidak langsung *safety climate* mempengaruhi *safety behaviour* melalui *safety motivation* ($p \text{ value} = 0,001$). Disarankan kepada pekerja untuk tetap meningkatkan motivasi keselamatan sehingga tercipta perilaku kerja yang aman dan selamat.

Kata kunci : Safety Climate, Safety Behaviour, Safety Motivation, Pekerja Kontraktor, Analisis Jalur



ABSTRACT

DARIUS TANDIABANG. *The Effect of Safety Climate on Safety Behaviour with Safety Motivation as an Intervening Variable on Contractor Workers at PT X.* (Supervised by **Syamsiar S. Russeng** and **Lalu Muhammad Saleh**).

Safety climate in the workplace and safety behaviour of workers need attention to be able to assess what factors are the causes of safe action for workers. This study aims to determine the effect of safety climate on safety behaviour with safety motivation as an intervening variable on contractor workers at PT X.

The type of research is analytical observational with a cross sectional design. Questionnaires were given to 380 respondents. The data were analyzed using path analysis to see the direct and indirect effects of safety climate on safety behaviour.

The results showed, 361 respondents (95%) with good safety climate, 367 respondents (96.9%) with good safety motivation, and 348 respondents (91%) with good safety behaviour. The path analysis showed that there was no direct influence of safety climate on safety behaviour in contractor workers at PT X (p value >0.05). However, the safety climate indirectly affects safety behaviour through safety motivation (p value = 0.001). It is recommended to workers that they need to maintain and increase their motivation so the safe work behaviour will still create.

Keywords: Safety Climate, Safety Behaviour, Safety Motivation, Contractor Workers, Path Analysis



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kompetisi di era industri melibatkan perusahaan yang bersaing di pasar regional, nasional dan internasional. Industrialisasi tidak lepas dari sumber daya manusia. Orang adalah sumber daya yang dikembangkan dan diharapkan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan di bidang yang diperlukan (Listyaningsih & Harianto, 2021). Setiap industri memiliki mandat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Untuk itu, sumber daya manusia atau pekerja harus menjaga keselamatan dan kesehatan kerja mereka.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja yakni pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pembangunan nasional harus memperhatikan kesehatan masyarakat dan upaya pembangunan harus berbasis bukti (*evidence-based*) dalam arti menjadi tanggung jawab baik pemerintah maupun pelaku masyarakat. Atas dasar ini, Pasal 9 (2) menyatakan bahwa pelaksanaannya meliputi komitmen kesehatan pribadi, komitmen kesehatan masyarakat, dan pembangunan yang berorientasi pada kesehatan.

Pekerjaan proyek di berbagai industri merupakan kegiatan yang berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Di satu sisi, kegiatan ini selalu membawa risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Data dari Gao dkk (2016) menunjukkan bahwa sektor proyek konstruksi menyumbang setidaknya sampai 40% dari kecelakaan yang mematikan. Jika risiko kerusakan tidak dicegah, maka akan mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan dan pemangku kepentingan terkait. Salah satu langkah untuk menghindari kerugian dari pekerjaan proyek adalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 diwajibkan oleh regulasi dan dapat menjadi acuan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan sehat dan aman. Tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman (ASN) tentunya mendukung tercapainya nihil kecelakaan di tempat kerja untuk peningkatan produktifitas yang tentunya jangan hanya menjadi semboyan tetapi diwujudkan di dalam aktivitas pekerjaan (Saleh & Yanti, 2021).

Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja antara lain faktor manusia dan faktor lingkungan (Suma'mur, 2009). Salah satu faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah kurangnya kedisiplinan pekerja untuk mematuhi ketentuan K3. Kerusakan akibat kecelakaan kerja tidak hanya meliputi kerugian secara materi namun juga fisik, kerusakan alat atau bahkan mengakibatkan kematian (Winarsunu, 2008 dalam Listyaningsih & Harianto, 2021). Kecelakaan kerja masih terus terjadi. Menurut Organisasi Buruh Internasional atau *International Labour*

Organization (ILO), diperkirakan 337 juta kecelakaan kerja dan 2,3 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahun di seluruh dunia (ILO, 2014).

Perilaku aman harus mengenali dan menciptakan lingkungan aman yang baik bagi pekerja. *Safety climate* merupakan deskripsi kesan pekerja tentang keselamatan di tempat kerja, dievaluasi di berbagai dimensi untuk menciptakan iklim keselamatan yang aman (Neal & Griffin, 2004). Hal ini juga ditekankan oleh Zhou dalam Sikumbang dkk (2021) bahwa kebiasaan pekerja dapat diperbaiki dengan meningkatkan *safety climate* dan merupakan petanda yang kuat terhadap kinerja dan perilaku keselamatan.

Safety climate merupakan salah satu strategi dalam membentuk budaya keselamatan. Menurut Vinodkumar dan Bhasi (2010), *safety climate* didefinisikan sebagai kebijakan keselamatan, prosedur, praktik, dan kesadaran pekerja tentang semua masalah dan prioritas keselamatan. Persepsi pekerja terutama terkait dengan komitmen mereka terhadap keselamatan di tempat kerja dan bagaimana pekerja memandang pentingnya keselamatan dan bagaimana hal itu ditentukan dalam suatu organisasi. Persepsi ini mempengaruhi perilaku pekerja. Misalnya, jika manajemen tidak memperhatikan keselamatan kerja, hal yang sama berlaku untuk pekerja. Hal ini menunjukkan peran manajemen menjadi sangat penting dalam membentuk *safety climate*.

Studi Priyono & Harianto (2019) di Kota Surabaya, yang dilakukan di tiga proyek pembangunan gedung dengan mengacu pada *Health Safety and Climate Survey Tool* (HSCST), menemukan perbedaan penerapan

Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3), antara lain: faktor-faktor yang mempengaruhi telah diidentifikasi yaitu faktor perencanaan, faktor kontraktor, faktor kesiapan manajemen, dan faktor kesadaran manajemen.

Manajemen perusahaan juga menjadi pelaku utama dalam pemberlakuan *safety rules* di tempat kerja. Penerapan *standard*/peraturan keselamatan ditempat kerja merupakan salah satu aspek terciptanya iklim keselamatan (*safety climate*). Sebuah pekerjaan tentunya membutuhkan pedoman sebagai panduan pekerja untuk mengurangi resiko kecelakaan (Suci, 2012). Prosedur yang dimaksud ialah dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) atau disebut pula *safety rules*. Penelitian oleh Andani & Hariyono (2017) menemukan tidak adanya hubungan *safety rules* dengan kejadian kecelakaan kerja. Hal ini berarti penerapan *safety rules* dan perilaku aman dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Heryati, dkk (2019) di Pabrik Gula Krembong Sidoarjo menunjukkan bahwa dalam sebulan terakhir, ada tiga kecelakaan telah terjadi. Kecelakaan itu karena pekerjaan yang ceroboh, kurang memperhatikan *safety behaviour* seperti kurangnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD). Hasil observasi juga menunjukkan bahwa beberapa pekerja tidak mematuhi prosedur yang ada, seperti ada pekerja yang tidak berjalan di jalur yang ditentukan, dan beberapa pekerja tidak menggunakan APD secara lengkap. Hasilnya menunjukkan bahwa 8 pekerja (40%) memiliki

kecenderungan *safety behaviour* yang tinggi dan 12 pekerja (60%) memiliki *safety behaviour* yang rendah. Secara umum *safety behaviour* pekerja adalah relatif rendah (Heryati, dkk, 2019).

Pentingnya kesadaran akan *safety climate* merupakan isu yang harus selalu dikomunikasikan kepada pekerja. Tentu saja, tidak hanya diajarkan, tetapi dijalankan dengan baik. Sebuah studi oleh Sukpto mengeksplorasi hubungan antara jumlah data kecelakaan kerja dan iklim keselamatan (Sukpto, Djojsubroto, & Bonita, 2016). Sebuah studi oleh Taqwa (2017) menjelaskan bahwa program yang lebih intensif di lapangan dapat meningkatkan *safety climate*. Program yang dimaksud seperti melakukan pelatihan, memasang poster dalam bahasa sederhana, dan menempatkannya di tempat yang aman dan nyaman bagi pekerja. Penelitian tersebut menghasilkan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keselamatan lingkungan perusahaan. Hal ini membantu pemangku kepentingan terkait untuk memahami dan peduli akan pentingnya keselamatan kerja dan mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi.

Dari beberapa teori yang dibahas, peneliti awalnya berasumsi bahwa lingkungan yang aman berkaitan dengan perilaku pekerja di lingkungan kerja. Iklim keselamatan adalah persepsi pekerja tentang situasi keselamatan kerja di lingkungan kerja mereka. Lingkungan yang aman tercipta berkat upaya perusahaan untuk menjamin keselamatan karyawannya. Perusahaan merancang lingkungan kerja agar karyawan

dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Lingkungan ini kemudian dievaluasi oleh pekerja untuk menciptakan lingkungan yang aman. Namun, lingkungan yang aman bukanlah satu-satunya penentu dan tidak secara langsung mempengaruhi perilaku pekerja di tempat kerja. Akan tetapi, lingkungan yang aman merupakan satu di antara banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja di lingkungan kerja. Berdasarkan asumsi di atas, penulis berhipotesis bahwa iklim keselamatan pekerja berkaitan dengan terjadinya perilaku keselamatan/tidak aman di tempat kerja. Perilaku aman termasuk memakai APD di tempat kerja, mengoperasikan mesin yang sesuai dengan kecepatan Anda, menggunakan postur kerja yang nyaman, dan memperingatkan rekan kerja Anda ketika mereka melakukan kesalahan. Perilaku tidak aman, di sisi lain, termasuk tidak memakai APD, mengoperasikan mesin lebih cepat dari yang dibutuhkan, bekerja dengan postur yang tidak nyaman, dan tidak memperingatkan rekan kerja ketika mereka berbuat kesalahan.

Kualitas keselamatan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan perilaku keselamatannya. Berhasil menciptakan lingkungan keselamatan tempat kerja yang diinginkan membutuhkan peran dan kontribusi manajer dan karyawan, dan pada akhirnya mempengaruhi perilaku keselamatan setiap orang dalam organisasi. Pemimpin yang menekankan urgensi keselamatan di antara anggota organisasi mereka mendorong pekerja untuk mengadopsi perilaku yang meningkatkan

lingkungan keselamatan dan memprioritaskan nilai-nilai keselamatan kerja (Adi dkk, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa berbagai aspek, seperti tujuan, kepemimpinan/pengaruh keputusan, *safety climate*, partisipasi, dan kepatuhan adalah terkait dengan motivasi keselamatan (Neal et al., 2000; Hedlund et al., 2010). Hedlund, dkk (2016) menjelaskan tiga faktor motivasi keselamatan. Tiga faktor tersebut adalah "persepsi perilaku keselamatan," "motivasi keselamatan intrinsik," dan "persepsi penetapan tujuan keselamatan".

PT X merupakan salah satu industri produksi Nikel terbesar di Indonesia Timur bahkan di Indonesia. PT X memiliki 8.000 pekerja kontraktor yang tersebar di berbagai unit. Pengelolaan sumber daya ini menjadi tantangan sendiri bagi perusahaan agar tetap produktif dalam keadaan sehat dan aman selama bekerja. Pelaksanaan SMK3 pada PT X telah banyak mendapatkan penghargaan baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Pelatihan K3 pun telah diberikan ke semua pekerja sebelum memasuki lokasi kerja. Namun, data insiden masih mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun.

Berdasarkan observasi awal yang ditemukan oleh peneliti, insiden yang terjadi dari tahun 2016 – 2021 tercatat sebanyak 2.305 kasus dengan rincian tahun 2016 terdapat 383 kasus, 2017 terdapat 343 kasus, 2018 terdapat 329 kasus, 2019 mengalami peningkatan sebesar 397 kasus, tahun 2020 kembali meningkat sebanyak 480 kasus dan tahun 2021

menurun menjadi 373 kasus. Berdasarkan data yang ditemukan, dari kasus keseluruhan yakni sebesar 51% disebabkan oleh *unsafe act*/perilaku tidak aman. Manajemen telah banyak melakukan upaya untuk mengantisipasi seluruh potensi bahaya kerja di PT X. Salah satunya ialah adanya *Golden Rules* yang telah diterapkan sejak 2005 silam. *Golden Rules* ini merupakan aturan baku mengenai standar keselamatan kerja di PT X. Penerapannya bertujuan meyakinkan seluruh pekerja agar selalu berperilaku aman dalam bekerja dan kembali ke rumah dalam keadaan sehat. Bukan hanya itu, *Golden Rules* ini juga didampingi oleh pedoman prosedur yang lebih detail menyangkut *Major Hazard Standard* (MHS) dan *Critical Activity Register* (CAR). Jika semua pekerja bekerja sesuai dengan aturan atau pedoman ini, maka kasus insiden akan terus menurun bahkan dapat mencapai *zero accident*.

Namun, kenyataannya adalah masih ada *gap* dalam penerapan aturan tersebut. Perusahaan pun telah melakukan upaya untuk mengikis lebarnya *gap* dengan dengan *safety tools*, yakni *job cycle check* (JCC) dan *safety observation and inspection* (SOI). Hal ini untuk menekankan apakah suatu pekerjaan sudah memenuhi prosedur dan standar, sehingga pendekatannya adalah persuasif-edukatif melalui dialog antar semua lini dan saling mengingatkan. Sebelum melakukan pekerjaan pun semua pekerjaan telah mendapatkan pelatihan *safety* dan di-*refresh* dalam setiap 1-2 tahun berikutnya. Pelatihan yang dilakukan seperti *Isolation and Lock Out* (LOTO), *Permit to Work*, *Risk Assessment*, *Job Safety Analysis*,

Confined Space & Entry, Personal Protective Equipment, Hazard Identification & Control, working at heights, waste management, safety driving, dan lain sebagainya. Pelatihan ini juga memberi penekanan bahwa semua pekerja adalah *role model* penerapan bekerja aman dan bahwa bekerja aman di area kerja adalah tugas dan tanggung jawab semua pekerja. Secara tidak langsung, upaya-upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan menunjukkan semua pekerjanya telah memiliki pengetahuan dan sikap terhadap keselamatan dengan baik.

Kasus insiden khususnya disebabkan oleh *unsafe act* masih menjadi tantangan sendiri bagi PT X. *Safety climate* di tempat kerja dan *safety behaviour* pekerja menjadi penting untuk diketahui agar dapat diketahui secara pasti faktor apa saja yang menjadi penyebab tindakan aman pada pekerja yang masih menjadi masalah di tempat kerja tersebut. Sebab insiden tidak akan terjadi jika proses *safety climate*, *safety motivation*, dan *safety behaviour* menghasilkan perpaduan yang baik di dalam penerapan program K3 atas peran dari semua pekerja. Pada penelitian ini pula, peneliti memfokuskan tiga aspek *safety climate* yang akan diukur yaitu komitmen manajemen, *safety rules*, dan komitmen pekerja. Juga pada *safety behaviour* melihat indikator *safety compliance* dan *safety participation*.

Pada penelitian ini dimungkinkan terdapat korelasi antara *safety climate*, *safety motivation*, dan *safety behaviour* dengan dasar bahwa ketika pekerja termotivasi untuk mematuhi prosedur keselamatan kerja dan

berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, maka mereka akan memiliki persepsi positif tentang *safety climate*.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *safety climate* dalam hal ini komitmen manajemen, *safety rules*, dan komitmen pekerja terhadap *safety behaviour* dengan *safety motivation* sebagai variabel *intervening* pada pekerja kontraktor di PT X.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung *safety climate* terhadap *safety behaviour* pada pekerja kontraktor di PT X?
2. Apakah ada pengaruh tidak langsung *safety climate* terhadap *safety behaviour* dengan *safety motivation* sebagai variabel *intervening* pada pekerja kontraktor di PT X?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh *safety climate* terhadap *safety behaviour* dengan *safety motivation* sebagai variabel *intervening* pada pekerja kontraktor di PT X.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung *safety climate* terhadap *safety behaviour* pada pekerja kontraktor di PT X.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung *safety climate* terhadap *safety behaviour* dengan *safety motivation* sebagai variabel intervening pada pekerja kontraktor di PT X.

D. MANFAAT PENELITIAN

Kebermanfaatan yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

- a. Menjadi rujukan dan sumbangsih bagi perkembangan ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara khusus tentang psikologi keselamatan kerja yakni *safety climate*, *safety motivation*, dan *safety behaviour*.
- b. Diharapkan melalui penelitian ini, akan menyumbangkan pengetahuan mengenai pentingnya upaya pengendalian lingkungan kerja baik dalam faktor fisik maupun antar personal.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Lokasi Penelitian

Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai informasi khususnya tentang *safety climate*, *safety motivation*, dan *safety behaviour* yang dapat mempengaruhi keselamatan, derajat kesehatan, dan kualitas hidup pekerja. Diharapkan penelitian ini

dapat menjadi pertimbangan bagi industri untuk lebih memperketat program K3, dan semua pekerja dapat mentaati prosedur dalam bekerja sehingga *safety climate* yang sudah dikondisikan oleh perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan berujung pada *safety behaviour* yang lebih baik di PT X.

c. Untuk Perguruan Tinggi

Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai rujukan dan menambah pengetahuan terkait K3 khususnya di bidang keselamatan pekerja kontraktor.

d. Untuk Peneliti

Sebagai wasilah untuk mengamalkan ilmu K3, menambah pengetahuan, dan pengalaman.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM TENTANG *SAFETY CLIMATE*

1. Definisi *Safety Climate*

Safety climate didefinisikan oleh Cooper (2000) bahwa *safety climate* adalah aspek psikologis dari budaya keselamatan yang menggambarkan nilai-nilai, sikap dan persepsi individu dan kelompok terhadap pelaksanaan program keselamatan dalam suatu organisasi. Griffin dan Neal (2002) mendefinisikan budaya keselamatan sebagai kesadaran pekerja terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan perusahaan di tempat kerja.

Selanjutnya menurut Winarsunu (2008), *safety climate* adalah persepsi pekerja terhadap sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan sejauh mana keselamatan kerja berkontribusi terhadap proses produksi secara keseluruhan. Guldenmund (2010) membahas *safety climate* sebagai kebijakan keamanan, prosedur, praktik, dan kesadaran pekerja akan semua kepentingan dan prioritas keamanan. Disimpulkan bahwa definisi *safety climate* berkaitan dengan persepsi bersama tentang kebijakan, prosedur, praktik keselamatan yang disukai, dan sejauh mana kepatuhan keselamatan atau peningkatan perilaku di lingkungan kerja didukung dan dihargai. Budaya keselamatan menginformasikan pekerja tentang prioritas keselamatan selama proses produksi yang

melibatkan risiko fisik atau kesehatan. Lingkungan keselamatan yang positif meningkatkan frekuensi perilaku keselamatan pekerja yang bekerja di lingkungan berbahaya dan sebaliknya.

Neal & Griffin (2004) memperkenalkan delapan dimensi iklim keselamatan, yaitu:

- 1) Komitmen akan pentingnya program pendidikan keselamatan kerja,
- 2) Komitmen manajemen rekrutmen yang mengarah pada keselamatan kerja,
- 3) Komitmen pengaruh perilaku keselamatan kerja terhadap promosi tempat kerja,
- 4) Kesadaran akan pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan,
- 5) Kesadaran dampak keselamatan,
- 6) Kesadaran status keselamatan kerja pekerja,
- 7) Kesadaran dampak tindakan keselamatan kerja terhadap status sosial, dan
- 8) Kesadaran status komisi keselamatan kerja.

Berbeda halnya dengan Tang, Miao, Wang, dan Wang (2008) yang menyusun skala *safety climate* yang terdiri dari tujuh dimensi, yaitu: (1) kesadaran dan kompetensi keselamatan kerja; (2) komunikasi keselamatan kerja; (3) lingkungan organisasi; (4) dukungan manajemen; (5) pertimbangan resiko; (6) peringatan keselamatan kerja; dan (7) pelatihan keselamatan kerja.

2. Aspek – Aspek *Safety Climate*

Menurut Kines, dkk (2011), iklim keselamatan atau *safety climate* terdiri dari tujuh aspek, yaitu sebagai berikut:

a. ***Manajemen safety priority, commitment, and competence.***

Aspek ini berimplikasi pada manajemen karyawan dalam berbagai hal, termasuk memprioritaskan keselamatan, menanggapi perilaku tidak aman, secara aktif mempromosikan kompetensi keselamatan dan keselamatan, dan mengkomunikasikan masalah keselamatan kerja terkait dengan kognisi. Teori iklim organisasi menjelaskan tentang adanya pekerja di dalam suatu kelompok kerja yang akan membentuk perilaku yang diharapkan berdasarkan kesan mereka tentang strategi, tata cara, dan praktik di dalam organisasi. Kesan ini mempengaruhi performa keselamatan. Dalam hal ini, perilaku yang diinginkan adalah perilaku keselamatan yang membawa pengaruh terhadap performa keselamatan organisasi.

Dari persepsi kebijakan organisasi, prosedur, dan praktik, anggota organisasi dengan demikian menyimpulkan nilai relatif dari tujuan organisasi yang berbeda, seperti misalnya kinerja keselamatan. Dengan demikian, perilaku keamanan dapat dianggap sebagian bergantung pada keyakinan bahwa perilaku seperti itu diharapkan, dan akan dihargai dalam organisasi. Karena prioritas organisasi sebagian besar dikomunikasikan

melalui pimpinan, perilaku pimpinan akan menjadi sumber informasi pokok. Jika pimpinan dianggap berkomitmen untuk keselamatan dan memprioritaskan keselamatan dalam tujuan lain, perilaku yang aman diharapkan akan muncul dari pekerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan menginformasikan kepada individu tentang bagaimana berperilaku untuk memaksimalkan manfaat individu. Dalam hal ini, dapat dilihat keterwakilan perspektif individualistik (Kines, dkk., 2011).

Umumnya tujuan utama organisasi dikomunikasikan melalui pimpinan. Oleh sebab itu, informasi yang diterima oleh pekerja dapat mempengaruhi kesan pekerja terhadap komitmen dan keterampilan pimpinan, karena perilaku pimpinan menjadi sumber informasi pokok. Dukungan manajemen adalah salah satu kontributor paling kuat untuk membentuk persepsi lingkungan keselamatan kerja. Pada saat pekerja meyakini bahwa perusahaan peduli dengan keselamatan mereka, maka pekerja akan lebih mungkin untuk bekerja sama dalam meningkatkan kinerja keselamatan mereka (Kines, dkk., 2011).

Dalam hal ini, pekerja dapat bekerja sama untuk meningkatkan kinerja jika mereka yakin manajemen peduli dengan keselamatan mereka, oleh sebab itu manajemen perlu memberikan informasi yang adekuat dan jelas kepada pekerja

terkait keselamatan dan menjamin bahwa informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerja serta manajemen harus lebih peka dan peduli ketika adanya pekerja yang bekerja diluar standar keselamatan yang ada, manajemen berhak menegur atau memberikan kritik ketika menemukan adanya pekerja yang mengabaikan keselamatan ketika bekerja.

b. *Manajemen safety empowerment.*

Aspek ini menangkap persepsi karyawan tentang kepemilikan karyawan dan dukungan manajemen atas partisipasi karyawan. Salah satu cara pimpinan menanamkan kepercayaan adalah dengan memberdayakan pekerja mereka. Pemberdayaan adalah proses meningkatkan keterampilan dan menunjukkan bahwa pimpinan percaya pada kemampuan dan penilaian pekerja mereka, dan bahwa pimpinan menghargai kontribusi pekerja mereka.

Pada gilirannya, pemberdayaan lebih meningkatkan interaksi sosial, dan dalam situasi di mana keselamatan sangat dihargai oleh sebuah organisasi, pemberdayaan mendorong interaksi dan meningkatkan perilaku Keselamatan (Kines, dkk., 2011).

c. *Manajemen safety justice.*

Aspek ini adalah persepsi pekerja tentang cara manajer memperlakukan mereka dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja. Dalam organisasi-organisasi tertentu, mereka menyatakan,

penerapan aturan lebih disukai dengan mengesampingkan keterampilan pemecahan masalah (Kines, dkk., 2011).

d. *Worker's safety commitment.*

Ini adalah persepsi pekerja tentang sejauh mana mereka berpartisipasi dalam menjaga dan mendukung kegiatan keselamatan kerja. Motivasi terhadap keselamatan ditentukan bukan hanya oleh kepemimpinan dan ketentuan yang berhubungan dengan keselamatan dari pemimpin, tetapi juga oleh aturan kelompok dan keakraban. Pentingnya hubungan atau dukungan dalam suatu kelompok menjadi salah satu aspek utama dalam pengukuran lingkungan keselamatan dalam banyak studi. Membangun hubungan dalam lingkungan sosial yang membantu menghilangkan stres adalah seperti mengakui keselamatan sebagai sesuatu yang penting dalam sebuah organisasi yang membantu mengembangkan norma terkait keselamatan. Norma-norma ini mengasumsikan bahwa perilaku dalam kelompok dihargai secara sosial, dan dengan demikian merupakan indikasi perilaku keselamatan individu (Kines, dkk., 2011).

Komitmen keselamatan pekerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Sebab jika komitmen organisasinya tinggi, maka pekerja akan berkomitmen untuk bertahan pada suatu pekerjaannya karena merasa aman, nyaman, dan tetap sehat.

Menurut Meyer, Allen & Smith (1993) dalam Prasetyo dkk (2014) bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yakni:

1) Komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*).

Keterlibatan ini adalah minat emosional/psikologis pekerja dalam pekerjaan mereka. Komitmen ini memungkinkan karyawan untuk tetap bekerja karena mereka mau.

2) Komitmen kerja berkelanjutan (*continuance occupational commitment*).

Mengarah pada keuntungan dan kerugian karyawan terkait dengan keinginan mereka untuk mempertahankan atau berhenti dari pekerjaan mereka. Artinya, tugas tenaga kerja di sini dianggap sebagai pengakuan kompensasi yang dibayarkan ketika seorang pekerja berhenti dari pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pekerja bertahan dalam pekerjaan mereka karena mereka membutuhkannya.

3) Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*).

Komitmen ini adalah komitmen untuk tetap berpegang pada pekerjaan. Komitmen ini karena pekerja merasa berkewajiban untuk tetap bekerja dan didasarkan pada keyakinan mereka tentang apa yang benar dan moral.

e. *Worker's safety priority and risk non accepted.*

Aspek ini menjelaskan bagaimana kelompok mengevaluasi perilaku untuk mengembangkan standar keselamatan di tempat kerja. Kesadaran risiko merupakan kesanggupan seseorang untuk memahami serangkaian risiko tertentu, dan toleransi risiko merupakan kesanggupan seseorang untuk menerima risiko itu. Oleh karena itu, memahami risiko dan mengenalinya sebagai risiko adalah hal penting dalam memupuk kesadaran akan pentingnya keselamatan melalui program atau inisiatif keselamatan.

Aspek ini mengukur apakah pekerja pada umumnya menempatkan keselamatan di atas tujuan pekerjaan mereka, apakah mereka menerima atau tidak mengambil risiko dalam situasi berbahaya, dan apakah mereka menunjukkan keberanian untuk menentang aspek keselamatan.

f. *Safety communication, learning, and trust in co-woker safety competence.*

Aspek ini berisikan tentang persepsi pada sistem komite kerja, serta tentang pentingnya sebuah pelatihan keselamatan kerja. Membiasakan pembelajaran dan pelaporan adalah dua hal yang akan menghasilkan budaya keselamatan yang diharapkan. Pentingnya pembelajaran dalam menghasilkan budaya keselamatan yang positif, dengan cara mengumpulkan,

menganalisa dan menyebarkan informasi secara berkesinambungan di area kerja sehingga muncul kemauan untuk melaporkan kejadian-kejadian yang tidak aman. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya pertukaran informasi melainkan menjadi bagian dari pembelajaran dan munculnya ide-ide inovatif yang baru (Kines, dkk., 2011).

Dimensi ini membahas keselamatan di tempat kerja dalam hal mendiskusikan masalah keselamatan, belajar dari pengalaman kerja, saling mendukung dalam bekerja dengan aman, terbuka terhadap kontribusi terkait keselamatan, dan saling mempercayai kemampuan satu sama lain di tempat kerja.

g. *Worker's trust the efficacy of safety systems.*

Kesadaran pekerja manajemen dalam mencari solusi untuk masalah dan menyediakan fasilitas untuk berbagi informasi terkait keselamatan. Karena iklim keselamatan adalah konsep sosial, sistem tidak dapat divisualisasikan melalui audit, tetapi dengan menangkap persepsi pekerja tentang efektivitas sistem manajemen keselamatan yang diterapkan dalam suatu organisasi (Kines, et al., 2011). Kepercayaan pekerja terhadap sistem manajemen yang baik dapat meningkatkan partisipasi pekerja dalam perilaku aman dan mengurangi kecelakaan. Di sisi lain, ketidakpercayaan terhadap sistem manajemen merusak

rasa tanggung jawab atas keselamatan dan menyebabkan peningkatan kecelakaan.

Aspek ini memperlihatkan kesan pekerja tentang efektivitas sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan. Sebagai contoh: Petugas Keselamatan, Petugas Keselamatan, Komite Keselamatan, dan *Safety Rounds*. Kesadaran tentang bagaimana memandang keefektifan, perencanaan, pelatihan sistem keselamatan berkelanjutan, dan manfaat memiliki tujuan dan sasaran keselamatan yang jelas.

3. Pengukuran *Safety Climate*

Pengukuran iklim keselamatan dilakukan untuk memprediksi kondisi keselamatan kerja yang akan terjadi di masa yang akan datang. Dalam pengukuran iklim ditentukan oleh 4 faktor yaitu; faktor manajerial, faktor pengawas, faktor tenaga kerja, dan faktor lain di luar sistem manusia (Hasibuan, 2018).

a. Faktor manajerial.

Aspek ini menunjuk kepada semua faktor administratif yang tidak terpantau yang dapat berdampak langsung. Di dalamnya mencakup kebijakan organisasi, sistem dan prosedur, manajemen dan gaya kepemimpinan, dan komitmen keselamatan manajer. Manajemen juga dianggap sebagai salah satu dari dua faktor yang direplikasi dengan benar dalam penelitian ini (yang lainnya adalah keterlibatan karyawan).

Manajemen adalah komponen *safety climate* yang terukur dengan baik oleh karena itu tidak diperdebatkan (Guldenmund, 2010).

b. Faktor pengawas.

Ditemukan bahwa dukungan manajer untuk keselamatan juga berdampak positif pada dukungan pengawas untuk keselamatan. Thompson dkk. (1998) Hasibuan (2018) sampai pada kesimpulan bahwa supervisor mempengaruhi *safety climate* dan *safety rules* terhadap aturan dan peraturan keselamatan yang ada. Pengawas telah terbukti memiliki dampak penting lainnya pada lingkungan yang aman. *Safety rules* dapat menjadi acuan dalam penerapan perilaku keselamatan di tempat kerja.

c. Faktor tenaga kerja.

Dukungan manajer untuk keselamatan juga berdampak positif pada dukungan pengawas untuk keselamatan. Thompson dkk. (1998) Hasibuan (2018) sampai pada kesimpulan bahwa pengawas mempengaruhi lingkungan yang aman dan kepatuhan pekerja terhadap aturan dan peraturan keselamatan yang ada. Pengawas telah terbukti memiliki dampak penting lainnya pada lingkungan yang aman.

Dalam usaha untuk mengembalikan focus ke persepsi kelompok tentang *safety climate*, analisis yang dilakukan pada tingkat individu, Hasibuan (2018) menerangkan bahwa *safety*

climate adalah konstruksi tingkat kelompok. Komitmen pekerja terkait keselamatan menjadi penting dalam penerapan *safety climate* di tempat kerja.

d. Faktor lain di luar sistem manusia.

Akar iklim keselamatan dalam budaya organisasi diidentifikasi oleh Neil dan Griffin et al. (2000). Ditemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan pada iklim keselamatan, secara tidak langsung mempengaruhi kepatuhan keselamatan dan keterlibatan keselamatan melalui penentu pengetahuan keselamatan dan motivasi keselamatan.

Studi lain yang mana lingkungan keselamatan sebagai cerminan dari faktor sistem disajikan oleh Griffin dan Neal (2000) dalam sebuah studi tentang tambang Australia. Mereka menempatkan iklim keselamatan sebagai faktor tingkat tinggi yang ditentukan oleh persepsi pekerja tentang sistem tempat kerja. Lingkungan keselamatan ditemukan untuk mencerminkan nilai-nilai manajemen, komunikasi keselamatan, praktik keselamatan, pelatihan keselamatan, dan peralatan keselamatan. Iklim keselamatan ditemukan secara tidak langsung mempengaruhi kepatuhan dan keterlibatan karyawan melalui hubungan yang kuat dengan pengetahuan keselamatan dan hubungan yang lemah (namun signifikan) antara motivasi kepatuhan dan keterlibatan karyawan.

B. TINJAUAN UMUM TENTANG SAFETY MOTIVATION

1. Definisi *Safety Motivation*

Definisi *safety motivation* yang paling umum adalah kesediaan individu untuk mengerahkan upaya dalam memberlakukan perilaku keselamatan (Neal & Griffin, 2006). Berdasarkan penggunaan definisi ini, motivasi keselamatan pekerja telah didefinisikan murni dalam hal tingkat usaha yang ingin dilakukan individu untuk melakukan pekerjaan dengan aman. Motivasi keselamatan sebagian besar berfokus pada pemahaman bagaimana keseluruhan upaya yang dilakukan dan kekuatan motivasi untuk bekerja dengan aman berdampak penting pada hasil keselamatan.

2. Jenis *Safety Motivation* Menurut Teori *Self-Determination*

Pada teori *self-determination* tingkat makro, Deci & Ryan (1985) dalam Scoot (2016), membedakan antara mereka yang termotivasi karena alasan apa pun dan mereka yang tidak termotivasi sama sekali.

a. Motivasi.

Penting untuk diketahui bahwa beberapa pekerja dapat dengan mudah tidak termotivasi untuk bekerja dengan aman. Pekerja yang tidak memiliki alasan untuk bekerja dengan aman dikatakan tidak termotivasi. Pekerja yang tidak termotivasi untuk bekerja dengan aman maka kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam *safety behaviour*.

Ketika pekerja termotivasi sampai tingkat tertentu untuk bekerja dengan aman, motivasi itu dapat berasal dari alasan ekstrinsik (yaitu untuk mencapai hasil) dan alasan intrinsik (yaitu minat dan kepuasan yang melekat). Lebih penting lagi untuk memahami konteks perilaku keselamatan mana yang dilakukan, alasan ekstrinsik untuk bekerja dengan aman dapat terwujud dalam bentuk motivasi baik yang terkontrol maupun yang otonom.

b. *Safety motivation* yang terkendali.

Motivasi terkendali mewakili perasaan harus melakukan aktivitas atau perasaan bahwa harus berperilaku dengan cara tertentu (Gagné & Des, 2005). Ketika motivasi keselamatan pekerja dikendalikan, perilaku dan aktivitas keselamatan dilakukan karena pekerja merasa tertekan atau terpaksa melakukannya. Tekanan untuk melakukan perilaku keselamatan dapat datang dari individu lain (seperti *supervisor* dan karyawan), kelompok (seperti organisasi), masyarakat (seperti gerakan kesehatan dan keselamatan), atau individu itu sendiri. Motivasi keselamatan yang terkendali dapat berupa tekanan eksternal (yaitu peraturan keselamatan eksternal) dan tekanan internal (yaitu peraturan keselamatan yang diintrojeksi) untuk berperilaku aman.

c. Regulasi keamanan eksternal.

Regulasi eksternal mewakili yang paling mengendalikan bentuk motivasi. Ini yang paling sering dilakukan orang ketika

mereka berpikir tentang motivasi ekstrinsik. Perilaku keamanan yang diatur secara eksternal memerlukan adanya stimulus agar perilaku tersebut terjadi. Stimulus itu biasanya dalam bentuk hadiah untuk melakukan pekerjaan dengan aman atau konsekuensi negatif ketika pekerjaan tidak dilakukan dengan harapan keselamatan. Contoh dari sebuah alasan eksternal untuk melakukan kegiatan keselamatan adalah memiliki bonus tahunan pada kinerja keselamatan yang baik. Ini sering terjadi dalam industri kesehatan dimana bonus eksekutif rumah sakit ditentukan sebagian dengan mencapai minimum ambang batas untuk suatu ukuran keselamatan seperti mencapai skor minimum pada *survey* budaya keselamatan, atau mencapai target yang ditetapkan dalam hal pengurangan kejadian serius.

d. Peraturan keselamatan yang diintrojeksi.

Peraturan keselamatan yang diintrojeksi dicirikan sebagai: melakukan kegiatan keselamatan karena ada tekanan internal untuk melakukannya sebagai lawan dari tekanan dari orang atau kelompok lain. Peraturan keselamatan yang diintrojeksi paling sering dialami sebagai rasa bersalah atau malu karena tidak berperilaku aman. Pekerja mungkin juga percaya bahwa harga diri mereka bergantung pada bagaimana menjadi pekerja yang aman. Misalnya, seorang pekerja mungkin termotivasi untuk memakai dan memasang sabuk pengaman ketika bekerja di ketinggian karena

akan merasa malu jika hanya dirinya yang tidak memakai sabuk pengaman. Demikian pula, pekerja mungkin merasa bersalah karena dirinya sendiri atau orang lain berada pada risiko saat mengambil jalan pintas dan melewatkan langkah prosedur yang aman agar lebih efisien.

e. Motivasi keselamatan mandiri.

Motivasi keselamatan mandiri (otonom) dikonseptualisasikan sebagai kesediaan untuk terlibat dalam suatu kegiatan karena ada perasaan memiliki pengaruh dan otonomi atas keputusan untuk melakukan aktivitas itu. Motivasi otonom dapat dihasilkan dari alasan ekstrinsik dan intrinsik untuk bekerja dengan aman. Pekerja yang termotivasi secara mandiri untuk bekerja dengan aman mengambil alih melakukan kegiatan keselamatan karena mereka melihat kegiatan tersebut konsisten dengan nilai, keyakinan, dan minat pribadinya sendiri. Akibatnya, motivasi secara mandiri terhadap perilaku keselamatan akan diarahkan sendiri dan akan dilakukan secara konsisten.

f. Peraturan keselamatan yang teridentifikasi.

Peraturan keselamatan yang teridentifikasi mewakili pekerja yang termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan keselamatan karena mereka percaya bahwa lingkungan pekerjaan yang aman itu penting dan menerima bahwa melakukan kegiatan keselamatan diperlukan untuk mencapainya. Contohnya sekelompok pekerja

konstruksi yang datang ke tempat kerja baru sebelum pengawas mereka tiba dan segera mulai melakukan penilaian bahaya sebelum memulai pekerjaan baru. Mereka melakukan ini bukan karena mereka punya motivasi namun karena ini adalah tugas kerja yang menarik dan menyenangkan (motivasi intrinsik), dan karena mereka percaya penilaian bahaya dapat memberikan informasi berguna yang dapat membantu membuat tempat kerja lebih aman dan mereka menghargai informasi yang dimiliki merupakan tugas sebelum memulai pekerjaan. Kegiatan keselamatan (yaitu melakukan penilaian bahaya) pada akhirnya dilakukan untuk mendapatkan hasil (yaitu informasi yang didapatkan) sehingga alasan yang memotivasi pekerja untuk melakukan penilaian bahaya masih bersifat ekstrinsik, namun karena pekerja meyakini aktivitas dan hasil yang dihasilkannya penting dan berharga maka keputusan untuk melakukan aktivitas tersebut adalah otonom dan tindakan melakukan penilaian bahaya diarahkan sendiri.

g. Regulasi keselamatan terintegrasi.

Motivasi terintegrasi adalah bentuk yang paling otonom dari motivasi ekstrinsik. Seperti namanya, pekerja tidak hanya menghargai aktivitas dan hasil dari aktivitas tersebut, tetapi mereka juga mengasimilasi nilai-nilai tersebut ke dalam aspek lain dari dirinya sehingga menjadi bagian dari identitas dirinya (Gagne & Deci, 2005). Aturan, kebijakan, prosedur, dan aktivitas keselamatan

tempat kerja menjadi keyakinan internal pada pekerja dan merupakan motivasi keselamatan terintegrasi. Karena pekerja telah memasukkan nilai perilaku keselamatan atau hasilnya dalam dirinya, maka mungkin juga untuk melakukan perilaku keselamatan ini dalam konteks yang tidak terkait dengan pekerjaan (misalnya kegiatan pemeliharaan dan perbaikan rumah sendiri).

h. Motivasi keselamatan intrinsik.

Motivasi keselamatan intrinsik dicirikan sebagai: melakukan kegiatan keselamatan seperti menjadi sukarelawan dalam Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bersama karena pekerja merasa aktivitas itu menyenangkan, memuaskan, atau menarik. Motif keselamatan intrinsik mewakili bentuk penuh dari motif keselamatan otonom sebagai alasan untuk terlibat dalam kegiatan keselamatan sukarela sepenuhnya.

C. TINJAUAN UMUM TENTANG *SAFETY BEHAVIOUR*

1. Definisi *Safety Behaviour*

Ada tiga tantangan dalam upaya meningkatkan budaya *safety* di lingkungan kerja yaitu bagaimana mengubah perilaku pekerja yang dinamis dan kontekstual, bagaimana mengubah sikap pekerja yang sulit, dan bagaimana budaya *safety* itu sendiri telah nyata sebagai panutan (Saleh & Wahyu, 2019). Dari ketiga hal ini terlihat bahwa

budaya keselamatan yang baik di lingkungan kerja banyak ditentukan oleh perilaku dan sikap pekerja sebagai suatu perilaku keselamatan. Menurut Syaaf (2007), perilaku keselamatan adalah perilaku yang berhubungan langsung dengan keselamatan, seperti memakai kaca mata pengaman, menandatangani formulir penilaian risiko sebelum bekerja, dan mendiskusikan masalah keselamatan. Sebelumnya, pada tahun 1980, Heinrich menggambarkan perilaku keselamatan, yaitu tindakan atau perilaku seseorang atau pekerja yang meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan pekerja. Didefinisikan oleh Zin et al. (2012), perilaku keselamatan adalah perilaku yang mendukung praktik dan aktivitas aman di tempat kerja yang harus diterima pekerja sebagai persyaratan kerja untuk menghindari kecelakaan kerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tindakan keselamatan adalah tindakan kerja yang berhubungan dengan keselamatan yang dapat dipahami dengan cara yang sama seperti tindakan kerja lain yang membentuk suatu tindakan kerja. Konsekuensi dari perilaku keselamatan kerja yang negatif, yang disebut konsekuensi keselamatan, berupa cedera atau perilaku lalai yang mengakibatkan melukai diri sendiri, kerusakan properti, atau kerugian orang lain.

2. Jenis-Jenis *Safety Behaviour*

Griffin & Neal (2000), Broadbent (2004) dan Shan Lu & Shan Yang (2011) menjelaskan dua jenis perilaku keselamatan: kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan. Kepatuhan keselamatan didefinisikan sebagai mengikuti prosedur keselamatan dan bekerja di lokasi yang aman, sedangkan partisipasi keselamatan adalah perilaku berorientasi keselamatan yang melibatkan individu berpartisipasi dalam pertemuan keselamatan, menetapkan tujuan keselamatan, memberikan saran keselamatan dalam organisasi, dan mengeluarkan upaya untuk meningkatkan keselamatan tempat kerja.

Istilah kepatuhan keselamatan digunakan untuk menggambarkan kegiatan utama yang harus dilakukan individu untuk menjaga keselamatan di tempat kerja. Tindakan ini termasuk mengikuti prosedur operasi standar dan memakai alat pelindung diri dengan aman. Sedangkan *safety participation* menggambarkan perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi, tetapi membantu menciptakan lingkungan yang aman. Perilaku ini mencakup kegiatan seperti berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan sukarela, membantu rekan kerja dengan masalah terkait keselamatan, dan menghadiri pengarahan keselamatan (Broadbent, 2004; Shan Lu & Shan Yang, 2011).

3. Faktor Yang Mempengaruhi *Safety Behaviour*

Dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan kerja, yaitu (Winarsunu, 2008):

a. Faktor kondisi lingkungan kerja.

1) Lingkungan fisik.

Saat bekerja dengan peralatan industri berteknologi tinggi, pekerja harus dilatih tentang prinsip dan praktik keselamatan untuk melindungi diri mereka dari bahaya peralatan dan mesin yang dirancang dengan buruk.

2) Jenis industri.

Jenis industri yang sangat sulit membutuhkan tuntutan fisik. Semakin tinggi beban fisik yang dibutuhkan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula risiko kecelakaan kerja.

3) Jam kerja.

Dalam industri, jam kerja pekerja sangat penting. Semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

4) Pencahayaan.

Para ahli percaya bahwa pencahayaan yang lebih baik berarti maka semakin kecil angka kecelakaan kerja yang dapat terjadi.

5) Temperatur.

Suhu panas dan dingin di tempat kerja dapat mempengaruhi jumlah cedera terkait pekerjaan.

6) Desain peralatan.

Bagian terpenting dalam merancang mesin yang aman adalah menyediakan peralatan keselamatan kerja.

b. Faktor personal dari dalam individu.

- 1) Kemampuan kognitif. Ada studi yang berkembang bahwa kecerdasan berkorelasi negatif dengan kecelakaan.
- 2) Kesehatan. Pekerja yang kesehatannya buruk/sakit seringkali lebih rentan terhadap cedera akibat kerja.
- 3) Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kecelakaan kerja.
- 4) Pengalaman kerja. Beberapa industri memerlukan pelatihan keselamatan ekstensif untuk pekerja baru.
- 5) Sifat kepribadian. Dalam beberapa kasus kecelakaan kerja, beberapa pekerja yang menyebabkan kecelakaan memiliki kepribadian yang ambisius, persuasif, pemalu, dan emosional yang labil.

D. TINJAUAN UMUM TENTANG KONTRAKTOR

1. Definisi Kontraktor

Kontraktor didefinisikan sebagai orang atau badan yang menerima pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan harga yang telah ditentukan berdasarkan gambar perencanaan, peraturan dan ketentuan yang ditetapkan (Erviyanto, 2005). Berdasarkan Keputusan

Presiden Nomor 80 Tahun 2003, kontraktor adalah penyedia jasa persewaan, yaitu pekerjaan sipil atau konstruksi atau bentuk fisik lainnya, rekayasa dan spesifikasinya untuk diolah oleh pengguna barang/jasa. Suatu proses ditentukan dan pelaksanaannya dipantau oleh pengguna barang/jasa.

Kata “kontraktor” memiliki cakupan yang sangat luas, mencakup organisasi yang sangat besar lebih dari perusahaan induk yang beroperasi. Kontraktor dipekerjakan untuk tugas yang singkat. Perusahaan yang mengupayakan kinerja keselamatan yang sangat baik bertujuan untuk memperlakukan kontraktor, khususnya kontraktor jangka panjang sehingga seolah-olah mereka adalah pekerja tetap perusahaan. Kontraktor yang ditugaskan akan menyesuaikan diri dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Adanya waktu kontrak kerja yang diberikan, terkadang tidak membuat mereka akrab dengan budaya keselamatan secara keseluruhan. Hal ini karena, pekerja kontrak hanya menerima instruksi dari pengawasan fasilitas dari pemberi kerja dan digaji oleh perusahaan kontrak dimana mereka dipekerjakan (NN, 2015).

Pekerja kontrak sebaiknya menerima pelatihan dari perusahaan sebab mereka bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi kerja yang aman di lokasi kerja. Walaupun, dalam banyak kasus, perusahaan kontrak juga akan memiliki standarnya sendiri dalam bekerja, yang mungkin tidak selaras dengan praktik perusahaan.

Jangkauan bidang usaha kontraktor sebenarnya cukup luas, dan masing-masing kontraktor memiliki fokus bisnis dan keahlian di bidangnya masing-masing.

Dalam pengaturan teknis, pekerja kontraktor bukanlah pekerja tetap tetapi dipekerjakan untuk melakukan banyak tugas dari pekerja perusahaan. Jam kerja akan bervariasi tergantung pada kebutuhan perusahaan. Kontraktor pada dasarnya didatangkan untuk sementara dan tidak memenuhi syarat untuk program tunjangan pemberi kerja.

Berikut adalah beberapa karakteristik dari kontraktor (NN, 2017):

1. Biasanya sangat berpengalaman di bidang dan spesialisasi yang dikerjakan.
2. Seringkali pengalamannya terdiri dari pekerjaan yang saling terkait erat dan dalam beberapa kasus saling bersaing dengan yang lain.
3. Fleksibilitas bekerja untuk jangka waktu tertentu kemudian mengambil cuti untuk mengejar kepentingan lain.
4. Karena cenderung mengisi posisi secara tiba-tiba, sehingga fleksibel.
5. Sebagian besar tidak terobsesi dengan komitmen bekerja jangka panjang.

2. Jenis-Jenis Kontraktor

Ada beberapa teori yang menjelaskan terkait jenis-jenis kontraktor, diantaranya yang pertama menurut Sutton (2015) bahwa

ada enam jenis kontraktor yaitu *contract companies*, *design companies*, *subcontractors*, *contract workers*, *maintenance contractors*, dan *visitors/consultants*.

a. *Contract Companies*

Perusahaan kontrak sangat bervariasi ukurannya. Beberapa dari mereka adalah organisasi kecil yang aktif hanya untuk melaksanakan tugas-tugas yang terbatas ruang lingkup dan jumlahnya. Namun, ada pula kontraktor lain yang tidak hanya besar, tetapi juga bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan berisiko tinggi. Jelas, tidak mungkin ada program manajemen kontraktor “satu ukuran untuk semua” jika berbeda dalam keadaan seperti itu.

Ketika memilih perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan kontrak, pertimbangan harus diberikan pada hal-hal berikut:

- 1) Semua pekerja kontrak seharusnya telah menerima pelatihan dasar yang memadai dalam pekerjaan yang mereka lakukan, dan dalam bekerja dengan bahan berbahaya dan mudah terbakar.
- 2) Perusahaan kontraktor harus memiliki program keselamatan dengan standar yang cukup tinggi.
- 3) Semua informasi teknis dan organisasi yang diperlukan harus tersedia untuk perusahaan kontraktor dan kepada pekerja kontrak.

- 4) Catatan keselamatan kontraktor harus mutakhir dan menunjukkan kinerja yang baik.
- 5) Perusahaan kontraktor tidak boleh memiliki catatan pelanggaran yang disengaja atau berulang.
- 6) Perusahaan kontraktor harus memiliki sistem untuk merekam dan menanggapi insiden dan nyaris celaka.

b. *Design Companies*

Perusahaan desain yang disewa oleh perusahaan sering membuat keputusan teknik yang penting dan mendasar. Pekerjaan yang mereka lakukan seringkali sangat khusus (yang merupakan salah satu alasan mengapa mereka dipekerjakan pertama kali) sehingga sulit bagi perusahaan untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan itu dan untuk memastikan bahwa desain akhir memenuhi standar keselamatan yang sesuai dan aturan.

c. *Subcontractors*

Ketika perusahaan kontrak mempekerjakan subkontraktor, perusahaan kontrak biasanya bertanggung jawab kepada klien untuk pekerjaan subkontraktor. Klien juga umumnya memiliki hak untuk mengaudit kinerja subkontraktor.

d. *Contract Workers*

Pekerja kontrak yang dipekerjakan dalam waktu yang singkat, tetapi akan diminta untuk melakukan aktivitas berisiko tinggi seperti masuknya kapal ke tempat kerja dengan listrik bertegangan tinggi

peralatan. Dalam situasi seperti ini, perusahaan memiliki dua tugas. Pertama, harus menetapkan bahwa pekerja kontrak memiliki pelatihan umum yang memadai untuk jenis pekerjaan yang dilakukan. Kedua, perusahaan harus memastikan bahwa pekerja kontrak sementara telah menerima cukup pelatihan dalam operasi di fasilitas tertentu di mana pekerjaan itu akan dilakukan. Validasi ini mungkin melibatkan penggunaan dokumen penghubung.

Adapula beberapa pekerja dipekerjakan dalam jangka waktu yang lama dan berfungsi hampir seolah-olah mereka adalah pekerja penuh waktu. Kemungkinan pekerja kontrak ini akan sepenuhnya mengenal program keselamatan perusahaan. Setiap pemberi kerja kontrak harus memiliki petugas yang memiliki tanggung jawab pengawasan atas pekerja atau pekerjaannya. Dalam beberapa situasi, menugaskan seorang individu, baik penuh atau paruh waktu, dengan langsung, keterlibatan sehari-hari dengan kegiatan kontraktor mungkin diperlukan.

e. *Maintenance Contractors*

Kontraktor pemelihara menyediakan personel, peralatan, dan bahan sesuai kebutuhan untuk pemeliharaan dan perbaikan fasilitas perusahaan dan dapat melakukan pekerjaan pemeliharaan umum atau khusus. Pekerjaan ini umumnya terlibat erat dengan peralatan dan proses fasilitas dan bekerja di tugas berisiko tinggi seperti membuka bejana, menyesuaikan instrumen, dan mengganti

unggulan katalis. Dalam berbagai kasus, mereka hadir di lokasi untuk jangka waktu yang lama di mana mereka menjadi bagian dari organisasi dan karenanya harus diberikan pelatihan dan sumber daya yang akan diberikan kepada pekerja penuh waktu. Mereka juga harus sangat memahami standar praktik kerja yang aman di perusahaan tersebut.

f. *Visitors/Consultants*

Pengunjung atau tamu adalah seseorang yang hadir hanya untuk mengamati apa yang terjadi di fasilitas atau untuk berpartisipasi dalam kegiatan seperti audit. Dia tidak boleh menyentuh peralatan atau instrumen apa pun. Pengunjung umumnya hanya menerima orientasi keselamatan dasar, oleh karena itu mereka seharusnya tidak pernah diizinkan memasuki area proses tanpa pengawasan. Dari sudut pandang keamanan, yang terbaik adalah jika pengunjung dapat melakukan pekerjaan mereka di kantor yang jauh dari fasilitas. Termasuk dalam kategori ini adalah personel yang memberikan layanan pendukung seperti mengantarkan persediaan ke gudang, membersihkan kantor, atau mengisi mesin soda.

Menurut Ar-Raniry (2009), kontraktor terdiri dari beberapa jenis sebagai berikut:

a. Kontraktor sangat kecil (*petty contractors*).

Pekerja berketerampilan terbatas tidak terdaftar di asosiasi atau agen bangunan mana pun. Pekerjaan yang dilakukan meliputi pekerjaan pemeliharaan, subkontrak dan perbaikan jalan secara berkala.

b. Kontraktor skala kecil (*small-scale contractor*).

Kontraktor yang terdaftar pada asosiasi dan lembaga bangunan masih lokal dalam lingkup pekerjaan mereka dan memiliki beberapa kecakapan peralatan, tetapi sedikit modal dan keterampilan manajerial yang terbatas. Pekerjaan yang dilakukan meliputi: konstruksi struktur (perbaikan dan konstruksi bangunan sederhana), subkontrak keterampilan khusus, dan peningkatan infrastruktur pedesaan.

c. Kontraktor menengah (*medium-sized contractors*).

Mengakuisisi kontraktor terdaftar, beberapa peralatan, modal terbatas, keterampilan teknis dan keterampilan manajemen moderat. Jenis pekerjaan yang dilakukan antara lain: pekerjaan pembangunan dan perbaikan utama seperti pekerjaan jalan, pekerjaan jembatan dan *culver*, serta bangunan gedung.

d. Kontraktor skala besar (*large-scale contractors*).

Kontraktor terdaftar, akses ke fasilitas unggul, modal unggul, keterampilan bisnis yang terbukti, keterampilan teknis dan

manajerial yang unggul. Pekerjaan yang dilakukan meliputi program infrastruktur besar dan proyek peralatan intensif.

Ada berbagai macam kontraktor menurut Ervianto (2002) dan umumnya dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok utama yaitu: a) kontraktor utama (*main contractor*), b) subkontraktor domestik (*domestic subcontractor*), dan c) subkontraktor yang dinominasikan (*nominated subcontractor*). Semuanya akan bekerja sama untuk melaksanakan pekerjaan proyek agar berjalan lancar dan bekerja mengikuti jadwal sebagaimana yang telah diperuntukkan dalam dokumen kontrak untuk pekerjaan proyek tersebut. Masing-masing kontraktor telah menerima syarat-syarat tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan serta kontrak yang telah ditandatangani. Semua syarat telah jelas dinyatakan dalam suatu dokumen kontrak yang terbentuk diantara pihak kontraktor dan pihak pengguna.

a) Kontraktor utama (*main contractor*).

Kontraktor utama adalah seseorang yang ahli dan berpengalaman dalam bidang pembangunan. Kontraktor utama akan menandatangani kontrak yang terbentuk antara pihak kontraktor dan pihak pengguna atau pemilik. Kontraktor utama akan melaksanakan proyek pembangunan hingga selesai sebagaimana yang tertuang di dalam dokumen kontrak. Kontraktor utama akan melaksanakan proses pembangunan

menggunakan tenaga kerja yang dimilikinya sendiri atau mengambil dari subkontraktor (Ervianto 2002).

b) Kontraktor domestik (*domestic contractor*).

Kontraktor domestic mencakup berbagai jenis kontraktor yang melakukan pekerjaan dengan ciri-ciri tertentu mengikuti keahlian dan kemampuan masing-masing. Kontraktor domestik dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Subkontraktor tenaga kerja dikenal sebagai subkontraktor material dan tenaga kerja yang menyediakan semua material dan tenaga kerja yang terkait dengan pekerjaan yang disubkontrakkan.
- 2) Pemasok bahan yang memasok bahan untuk periode pengembangan tertentu. Ini biasanya dipilih oleh pemilik dan disebut penyedia.
- 3) Subkontraktor menyediakan tenaga kerja untuk memenuhi kontrak kerja (Ervianto, 2002).

c) Subkontraktor yang dinominasikan (*nominated subcontractor*).

Menurut Ervianto (2002), subkontraktor yang dinominasikan merupakan subkontraktor yang ditentukan oleh pihak pemilik. Kontraktor ini melakukan pekerjaan pembangunan mengikuti keahlian masing-masing. Subkontraktor ini biasanya melaksanakan pekerjaan mekanikal dan elektrikal serta

pelengkap bangunan seperti: 1) sistem tata air, 2) sistem penghawaan, 3) lift dan eskalator, 4) sistem pencegah kebakaran, dan 5) sistem pemasangan elektrikal.

3. Program K3 Kontraktor

Setelah kontrak ditandatangani dan sebelum kontraktor mulai bekerja, perwakilan perusahaan harus bertemu dengan perwakilan kontraktor untuk membahas perincian tentang bagaimana program K3 kontraktor akan dilaksanakan. Tergantung pada ruang lingkup pekerjaan, pertemuan ini mungkin mencakup tinjauan tentang lokasi kerja untuk meningkatkan pengenalan kontraktor dengan lokasi, personel, persyaratan K3 lokasi, dan prosedur tindakan darurat.

Topik yang dapat dibahas dalam pertemuan dapat mencakup hal-hal berikut (NN, 2015) :

- a. Persyaratan K3 signifikan yang tercantum dalam kontrak,
- b. Setiap perubahan dalam ruang lingkup atau persyaratan K3 yang mungkin terjadi sejak pertemuan pra-penawaran,
- c. Rencana kerja perlindungan KKL lokasi kontraktor, dan bagaimana hal itu akan berinteraksi dengan program KKL perusahaan.

4. Tugas dan Lingkup Pekerjaan Kontraktor Pelaksana

Kontraktor sebagai pelaksana proyek pasti mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan fungsi-fungsi, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pekerjaan pembangunan sesuai aturan dan spesifikasi yang telah dirancang dan ditentukan di dalam kontrak perjanjian pemborongan.
- b. Membuat, memberikan dan mempertanggungjawabkan laporan kemajuan proyek meliputi laporan harian, mingguan, dan bulanan kepada pemilik proyek yang berisi antara lain:
 - 1) Pelaksanaan proyek.
 - 2) Kinerja kerja yang dicapai.
 - 3) Jumlah tenaga kerja.
 - 4) Jumlah bahan-bahan yang masuk, keadaan cuaca, dan lain-lain.
- c. Pengadaan tenaga kerja, bahan, peralatan, tempat kerja, dan alat-alat pendukung lainnya yang digunakan mengacu pada gambar dan spesifikasi dengan memperhatikan waktu, biaya, kualitas dan pekerjaan keamanan.
- d. Sepenuhnya bertanggung jawab atas kegiatan pembangunan dan metode pelaksanaan pekerjaan di lapangan.
- e. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati.
- f. Melindungi seluruh peralatan, bahan dan pekerjaan dari kehilangan atau kerusakan sampai dengan penyerahan pekerjaan.
- g. Kontraktor dapat meminta agar pemilik proyek memberikan perpanjangan waktu penyelesaian proyek dengan memberikan

alasan yang masuk akal dan faktual mengenai perlunya tambahan waktu tersebut.

- h. Mengganti kerusakan yang disebabkan oleh kecelakaan saat bekerja dan menyediakan kotak P3K yang harus dimiliki jika terjadi kecelakaan.

E. TABEL SINTESA JURNAL

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	SAMPEL	DESAIN	HASIL	KET
1	Diah Listyaningsih & Feri Harianto	Iklm Keselamatan Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya	30 responden	Cross sectional study	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga proyek yang diselidiki memiliki lingkungan keselamatan yang baik dan memiliki prioritas yang berbeda dalam manajemen keselamatan.	Jurnal Paduraksa, Vol. 10, No. 1, Juni (2021)
2	Natasha Scoot	<i>Enjoyment, Values, Pressure, or Something Else: What Influences Employees' Safety Behaviours?</i>	349 pekerja	Cross sectional dengan pendekatan observasional	Menemukan bahwa <i>safety climate</i> pekerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi <i>safety behaviour</i> pekerja melalui bentuk otonom dari <i>safety motivation</i> pekerja (yaitu, peraturan keselamatan yang teridentifikasi dan motivasi keselamatan intrinsik).	<i>A Thesis Submitted to Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Industrial/Organizational Psychology (2016)</i>

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	SAMPEL	DESAIN	HASIL	KET
3	Nachnul Ansori, Ari Widyanti, & Yassierli	<i>The Influence of Safety climate, Motivation, and Knowledge on Worker Compliance and Participation: An Empirical Study of Indonesian SMEs</i>	Penelitian ini melibatkan 100 responden dari 23 UKM Logam dengan partisipasi sukarela	Cross sectional dengan pendekatan observasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>safety climate</i> berpengaruh positif terhadap pengetahuan keselamatan, motivasi, kepatuhan, dan partisipasi. Pengetahuan dan motivasi keselamatan ditemukan untuk memediasi hubungan antara <i>safety climate</i> dan perilaku (yaitu kepatuhan dan partisipasi). Pengetahuan keselamatan hanya mempengaruhi kepatuhan, sedangkan motivasi mempengaruhi kepatuhan dan partisipasi.	Ingenier´ la E Investigacion´ Vol. 41 No. 3, December (2021)
4	Ariska Nurul Heryati, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis, Firmanto Adi Nurcahyo	<i>Effect of Safety climate on Safety Behavior in Employees:</i>	78 pekerja dibagian produksi, pengolahan dan kualitas	Cross sectional dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan efek langsung ($\beta = 0,272$) dan efek tidak langsung iklim keselamatan pada perilaku keselamatan ($\beta = 0,281$). Efek iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan sebagian	<i>Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 4, No 2: 191-200 (2019)</i>

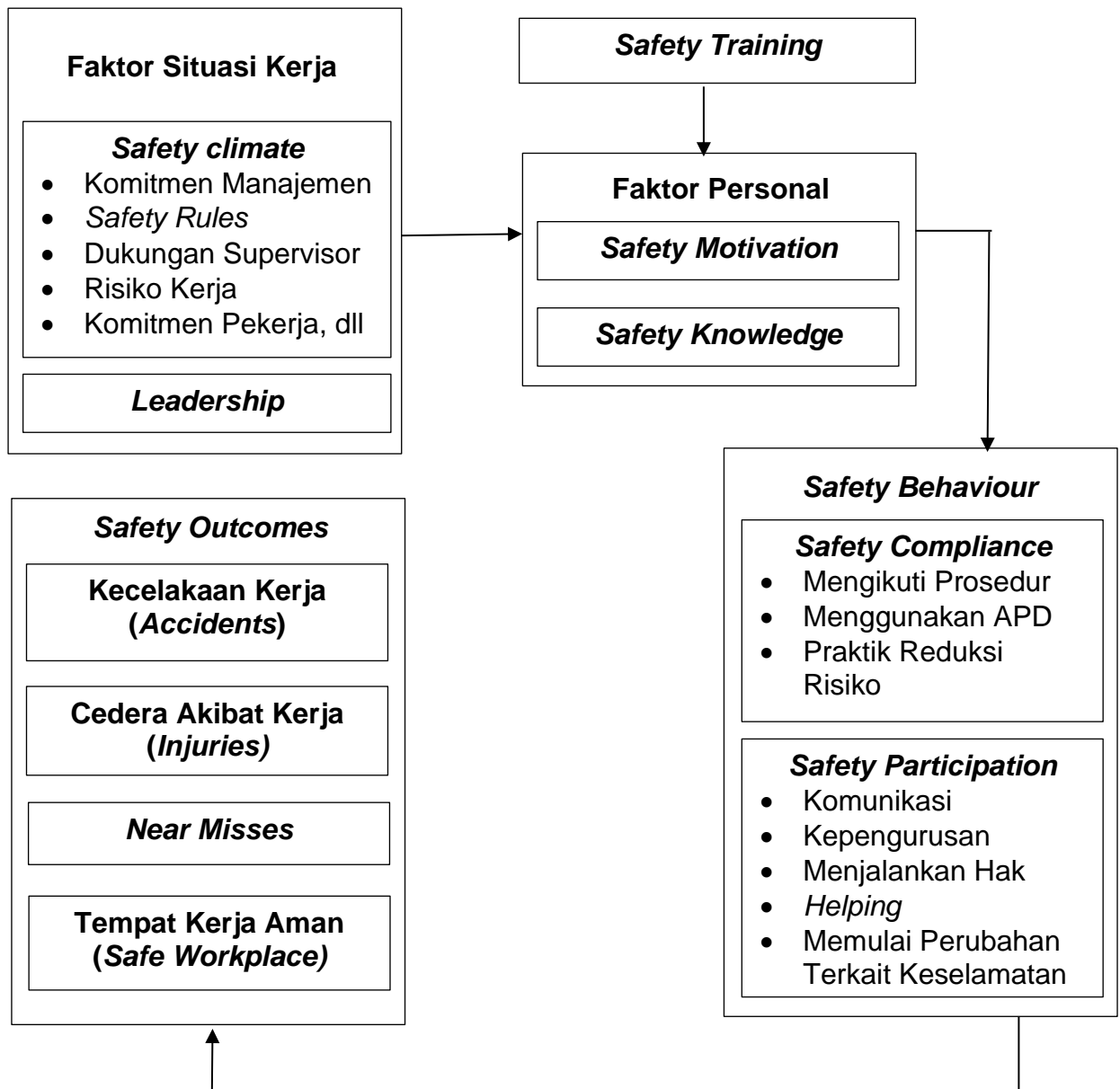
NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	SAMPEL	DESAIN	HASIL	KET
		<i>The Mediation of Safety motivation</i>			dimediasi oleh motivasi keselamatan.	
5	Kriengsak Panuwatwanich, Saeed Al-Haadir & Rodney A. Stewart	<i>Influence of Safety motivation and Climate on Safety behaviour and Outcomes: Evidence from The Saudi Arabian Construction Industry</i>	295 engineers & project manager di industri konstruksi Saudi Arabia	Cross sectional dengan pendekatan observasional	Hasil utama menunjukkan bahwa motivasi keselamatan dapat mempengaruhi secara positif perilaku keselamatan melalui iklim keselamatan, yang memainkan peran mediasi untuk mekanisme ini. Hasil juga menegaskan bahwa perilaku keselamatan dapat memprediksi hasil keselamatan dalam industri konstruksi Saudi.	<i>International Journal of Occupational Safety and Ergnomics</i> , ISSN: 1080-3548 (Print) 2376-9130 (2016)
6	Albert P.C. Chan, Francis K.W. Wong, Carol K.H. Hon, Sainan Lyu, Arshad Ali Javed	<i>Investigating Ethnic Minorities' Perceptions of Safety climate in The</i>	320 EM dari 20 perusahaan di industri konstruksi	Cross sectional	Terdapat tiga faktor <i>safety climate</i> untuk EM dari 16 variabel yang diidentifikasi. Model CFA yang dihipotesiskan untuk tiga faktor tersebut menunjukkan kesesuaian yang tepat,	<i>Journal of Safety Research</i> 63, 9–19 (2017)

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	SAMPEL	DESAIN	HASIL	KET
		<i>Construction Industry</i>			kehandalan komposit dan keabsahan konstruksi.	
7	Sainan Lyu, Carol K. H. Hon, Albert P. C. Chan, Francis K. W. Wong, & Arshad Ali Javed	<i>Relationships among Safety climate, Safety Behavior, and Safety Outcomes for Ethnic Minority Construction Workers</i>	223 pekerja konstruksi di Nepal dan 56 pekerja konstruksi di Pakistan	Cross sectional	Ada hubungan positif yang signifikan antara iklim keselamatan pekerja konstruksi dan perilaku keselamatan, dan hubungan negatif yang signifikan antara perilaku keselamatan dan hasil keselamatan.	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> ,15,484; 1-16 (2018)
8	Minhyuk Jung, Soram Lim, Seokho Chi	<i>Impact of Work Environment and Occupational Stress on Safety behaviour of Individual Construction Workers</i>	Sejumlah 399 pekerja konstruksi dari 29 site konstruksi di Korea Selatan	Cross sectional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan keselamatan dan perilaku partisipasi pekerja konstruksi terkait dengan pengetahuan dan motivasi keselamatan mereka, dan depresi dan kecemasan ditemukan menurunkan motivasi keselamatan, pengetahuan dan perilaku keselamatan.	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> ,17,8304; 1-21 (2020)

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	SAMPSEL	DESAIN	HASIL	KET
9	Jellien Tigelaar	<i>Predict to Prevent: How to Improve Workplace Safety?</i>	160 pekerja	Cross sectional	Pengetahuan keselamatan, motivasi keselamatan, dan kepemimpinan keselamatan telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keselamatan dan perilaku kepatuhan keselamatan. Kami menemukan bahwa pengetahuan dan motivasi keselamatan memiliki dampak signifikan pada keterlibatan keselamatan.	<i>Thesis of Faculty of Behavioural, Manajement and Social Sciences Master Communication Studies, University of Twente, September (2016)</i>
10	Agra Mohamad Khaliwa, Febby Fauzia, Annisa Elfariyani, M Rahmanda Lintang Putranto, Zulkifli Djunaidi	Gambaran <i>Safety climate</i> dan Intervensi Program Keselamatan Di Proyek Z PT X	80 pekerja konstruksi PT X	Cross sectional	Project Z memiliki tingkat kematangan lingkungan keamanan proaktif (3,79-4). Hal ini menunjukkan bahwa Proyek Z mengadopsi pendekatan langsung/panduan di lokasi dalam melaksanakan di lokasi daripada merencanakan dan	<i>Jurnal Kesehatan Masyarakat, Uinversitas Pahlawan, Vol. 5, No. 2, (2021)</i>

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	SAMPEL	DESAIN	HASIL	KET
					mempersiapkan diri untuk meningkatkan kinerja keselamatan kerja. Variabel abstrak seperti keterlibatan, akuntabilitas, dan keamanan sebagai nilai karenanya merupakan item dengan skor tertinggi.	
11	Novia Larisca, Baju Widjasena, Bina Kurniawan	Hubungan Iklim Keselamatan Kerja dengan Tindakan Tidak Aman pada Proyek Pembangunan Gedung X Semarang	87 responden	Cross sectional study	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pekerja konstruksi Gedung X di Semarang lebih cenderung melakukan perilaku berbahaya daripada aman yaitu 70,1%; Tidak ada hubungan antara kemampuan manajemen dengan perilaku non-eksekutif. 2) Ada hubungan negatif antara ekuitas manajemen keselamatan dan perilaku tidak aman.	<i>Jurnal Kesehatan Masyarakat, FKM UNDIP (JKM), Vol. 7, No. 4, (2019)</i>

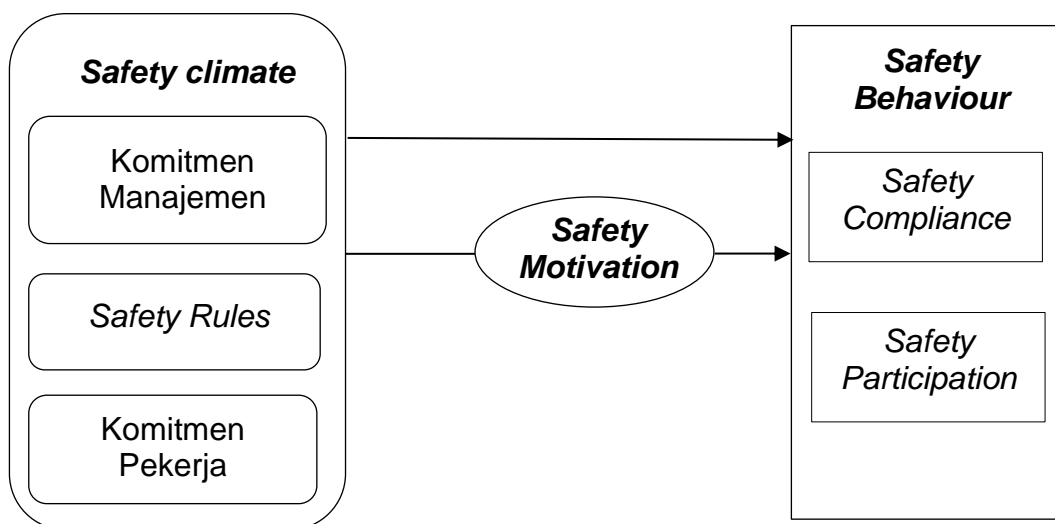
F. KERANGKA TEORI




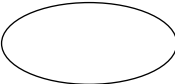


Gambar 1. Kerangka Teori diadaptasi dari Griffin & Neal (2000), Christian *et al* (2003), Hedlund *et al* (2010), Lyu Sainan *et al* (2018)

G. KERANGKA KONSEP

Kerangka konsep dibangun berdasarkan beberapa variabel. Kerangka konsep menghubungkan antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen dari penelitian ini adalah *safety climate* yakni komitmen manajemen, *safety rules*, dan komitmen pekerja. Variabel dependen ialah *safety behaviour* serta variabel intervening dari penelitian ini ialah *safety motivation*. Adapun gambaran kerangka konsep sebagai berikut:



Keterangan:

-  : Variabel Independen
-  : Variabel Intervening
-  : Variabel Dependen
-  : Arah Pengaruh Variabel

Gambar 2. Kerangka Konsep

H. HIPOTESIS PENELITIAN

Adapun hipotesis pada penelitian adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh langsung dan tidak langsung *safety climate* terhadap *safety behaviour* pada pekerja kontraktor di PT X.

Ha : Ada pengaruh langsung dan tidak langsung *safety climate* terhadap *safety behaviour* dengan *safety motivation* sebagai variabel intervening pada pekerja kontraktor di PT X.

I. DEFINISI OPERASIONAL DAN KRITERIA OBJEKTIF

1. *Safety Climate*

Safety climate pada penelitian ini ialah persepsi pekerja terkait pentingnya K3 dalam lingkungan kerja pekerja. *Safety climate* pada penelitian ini diukur dari tiga aspek yaitu komitmen manajemen, *safety rules*, dan komitmen pekerja. Komitmen manajemen yang dimaksud ialah sesuatu yang dilakukan oleh manajemen terkait K3 ditempat kerja. *Safety rules* ialah aturan K3 yang diterapkan di tempat kerja. Adapun komitmen pekerja yang dimaksud ialah sesuatu yang dilakukan pekerja dalam penerapan K3 di tempat kerja. Kuesioner yang digunakan diadaptasi dari penelitian Albert P.C. Chan, dkk (2017).

Skala pengukuran ialah skala ordinal. Jumlah soal pada kuesioner terkait *safety climate* sebanyak 38 soal yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Jumlah 38 soal tersebut juga terbagi atas 15 pernyataan untuk komitmen manajemen, 10 pernyataan

untuk *safety rules* dan 13 pernyataan untuk komitmen pekerja. Berikut model pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini:

Pernyataan *Favourable*

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Pernyataan *Unfavourable*

Sangat Setuju (SS) = 1

Setuju (S) = 2

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 4

Sangat Tidak Setuju (STS) = 5

Kriteria Objektif

Nilai Tertinggi: Jumlah Pernyataan x Nilai Tertinggi

$$: 38 \times 5 = 190$$

$$: 190/190 \times 100\% = 100\%$$

Nilai Terendah: Jumlah Pernyataan x Nilai Terendah

$$: 38 \times 1 = 38$$

$$: 38/190 \times 100\% = 20\%$$

Range (R) : Nilai tertinggi – Nilai terendah

$$: 100\% - 20\% = 80\%$$

Kategori : 2

Interval : $R/K = 80\% / 2 = 40\%$

Nilai Standar : $100\% - 40\% = 60\%$

Sehingga kriteria objektifnya:

a. Baik : Jika persentase total jawaban responden $\geq 60\%$

b. Kurang Baik : Jika persentase total jawaban responden $< 60\%$

2. *Safety Motivation*

Safety motivation pada penelitian ini ialah adanya dorongan dan semangat dari diri pekerja terkait keselamatan kerja. Kuesioner *safety motivation* dimodifikasi dari penelitian Kriengsak Panuwatwanich, dkk (2016) dan Nachnul Ansori, dkk (2021). Skala pengukuran ialah skala ordinal. Jumlah soal pada kuesioner terkait *safety motivation* sejumlah 10 soal yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Berikut model pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini:

Pernyataan *Favourable*

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Pernyataan *Unfavourable*

Sangat Setuju (SS) = 1

Setuju (S)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 4
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 5

Kriteria Objektif

Nilai Tertinggi : Jumlah Pernyataan x Nilai Tertinggi

$$: 10 \times 5 = 50$$

$$: 50/50 \times 100\% = 100\%$$

Nilai Terendah: Jumlah Pernyataan x Nilai Terendah

$$: 10 \times 1 = 10$$

$$: 10/50 \times 100\% = 20\%$$

Range (R) : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

$$: 100\% - 20\% = 80\%$$

Kategori : 2

Interval : $R/K = 80\% / 2 = 40\%$

Nilai Standar : $100\% - 40\% = 60\%$

Sehingga kriteria objektifnya:

a. Baik : Jika persentase total jawaban responden $\geq 60\%$

b. Kurang Baik : Jika persentase total jawaban responden $< 60\%$

3. Safety Behaviour

Safety behaviour pada penelitian ini ialah tindakan atau kegiatan yang berhubungan dengan faktor-faktor keselamatan kerja.

Safety behaviour pada penelitian ini menilai dua indikator yaitu *safety*

compliance dan *safety participation*. *Safety compliance* yang dimaksud adalah aktivitas yang perlu dilakukan responden untuk menjaga keselamatan di tempat kerja. Sedangkan *safety participation* ialah perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi responden tetapi membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan.

Adapun kuesioner *safety behaviour* diadaptasi dari Mahdinia M, dkk (2016). Skala pengukuran ialah skala ordinal. Jumlah soal pada kuesioner terkait *safety behaviour* sebanyak 23 soal yang terbagi atas 12 soal terkait *safety compliance* dan 11 soal terkait *safety participation*. Kuesioner ini pula terdiri dari pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Berikut model pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini:

Pernyataan *Favourable*

Selalu	= 5
Sering	= 4
Kadang-kadang	= 3
Jarang	= 2
Tidak Pernah	= 1

Pernyataa *Unfavourable*

Selalu	= 1
Sering	= 2
Kadang-kadang	= 3

Jarang = 4

Tidak Pernah = 5

Kriteria Objektif

Nilai tertinggi : Jumlah Pernyataan x Nilai Tertinggi

$$: 23 \times 5 = 115$$

$$: 115/115 \times 100\% = 100\%$$

Nilai Terendah: Jumlah Pernyataan x Nilai Terendah

$$: 23 \times 1 = 23$$

$$: 23/115 \times 100\% = 20\%$$

Range (R) : Nilai tertinggi – Nilai terendah

$$: 100\% - 20\% = 80\%$$

Kategori : 2

Interval : $R/K = 80\% / 2 = 40\%$

Nilai Standar : $100\% - 40\% = 60\%$

Sehingga kriteria objektifnya:

a. Baik : Jika persentase total jawaban responden $\geq 60\%$

b. Kurang Baik : Jika persentase total jawaban responden $< 60\%$