

SKRIPSI

Gambaran Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) pada Pekerja Bagian *Factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar



FITRIANI TANGDILIAN
K011171356



DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (*SAFETY CLIMATE*)
PADA PEKERJA BAGIAN *FACTORY* DI PT. MARUKI
INTERNATIONAL INDONESIA MAKASSAR**

**FITRIANI TANGDILIAN
K011171356**



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (*SAFETY CLIMATE*)
PADA PEKERJA BAGIAN *FACTORY* DI PT. MARUKI
INTERNATIONAL INDONESIA MAKASSAR**

FITRIANI TANGDILIAN

K011171356

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (SAFETY CLIMATE) PADA PEKERJA BAGIAN
FACTORY DI PT. MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA MAKASSAR**

FITRIANI TANGDILIAN

K011171356

Skripsi,

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat pada
29 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan
pada

Program Studi Kesehatan Masyarakat
Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama



A. Wahyuni, SKM., M.Kes

NIP: 19810628 201212 2 002

Pembimbing Pendamping



A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes

NIP: 19910227 201904 4 001



Mengetahui:
Ketua Program Studi,

Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc

NIP: 19760418 200501 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "**GAMBARAN IKLIM KESELAMATAN (SAFETY CLIMATE) PADA PEKERJA BAGIAN FACTORY DI PT. MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA MAKASSAR**" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing A. Wahyuni, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing Utama dan A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 9 Maret 2024



Fitriani Tangdilian
K011171356

ABSTRAK

FITRIANI TANGDILIAN. **Gambaran Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) pada Pekerja Bagian *Factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar**” (dibimbing oleh A. Wahyuni dan A. Muflihah Darwis)

Latar Belakang. Kines *et al.* (2011) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai cerminan persepsi pekerja terhadap nilai-nilai keselamatan di tempat kerja. Iklim keselamatan berhubungan dengan tingkat partisipasi dan perilaku pekerja dalam penerapan praktik keselamatan kerja. PT. Maruki International Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri dengan paparan risiko dan bahaya yang cukup tinggi di area *factory*. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan iklim keselamatan pada pekerja bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar. **Metode.** Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 133 pekerja bagian *factory*. Data diperoleh dengan menggunakan *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) dan dianalisis dengan menggunakan analisis univariat, serta disajikan dalam bentuk radar (*spider chart*) dan narasi. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata untuk setiap dimensi, antara lain pemberdayaan manajemen keselamatan (3,27), komitmen pekerja terhadap keselamatan (3,34), prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya (2,64), dan dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem manajemen keselamatan (3,48). **Kesimpulan.** Dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan dan dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem manajemen keselamatan menunjukkan kategori baik dan perlu dipertahankan, dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan menunjukkan kategori cukup baik dan sedikit memerlukan peningkatan, dan dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya menunjukkan kategori rendah dan sangat memerlukan peningkatan. **Saran.** mengadakan kotak saran di sekitar *factory*, memberikan edukasi kepada pekerja pada saat *briefing* pagi, memasang rambu-rambu peringatan, mengadakan program *reward* dan *punishment*, serta memberikan pelatihan keselamatan dasar.

Kata kunci : iklim keselamatan; NOSACQ-50

ABSTRACT

FITRIANI TANGDILIAN. The Overview of Workers' Safety Climate in the Factory of PT. Maruki International Indonesia Makassar (supervised by A. Wahyuni and A. Muflihah Darwis)

Background. Kines et al. (2011) defined safety climate as a reflection of workers' perceptions of safety values within the workplace. Safety climate is related to the level of workers' participation and behavior in implementing work safety. PT. Maruki International Indonesia is a company operating in the industrial sector with quite high exposure to risks and hazards in the factory area. **Purpose.** This study aims to describe and interpret the workers' safety climate at the factory of PT. Maruki International Indonesia Makassar. **Methods.** Sample collection in this study was calculated using the proportional stratified random sampling method with a sample size of 133 factory workers. Data were collected using the Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) and analyzed using univariate analysis, and presented in radar (spider chart) and narratively. **Results.** The research results show the average score for each dimension, including safety management empowerment (3.27), workers' commitment to safety (3.34), workers' safety priority and hazard risk non-acceptance (2.64), and the trust in the effectiveness of safety management system (3.48). **Conclusion.** The dimension of workers' commitment to safety and the dimension of trust in the effectiveness of the safety management system shows the good category and needs to be maintained, the dimension of safety management empowerment shows the quite good category and requires little improvement, and the dimension of workers' safety priority and hazard risk non-tolerance shows the low and very high category needs improvement. **Suggestions.** providing suggestion boxes around the factory, providing education to workers during morning briefings, installing warning signs, holding reward and punishment programs, and conducting basic safety training.

Keywords: Safety climate; NOSACQ-50

UCAPAN TERIMA KASIH

Salam Sejahtera

Puji Syukur kita panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Gambaran Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) pada Pekerja Bagian *Factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar" sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini dapat terselesaikan tentunya tidak terlepas dari kasih dan penyertaan Tuhan Yesus bagi penulis serta peran orang-orang istimewa bagi penulis, maka penulis ingin menyampaikan ucapan syukur kepada Tuhan Yesus dan terima kasih kepada keluarga tercinta yang telah senantiasa mendukung, mendengarkan segala keresahan dan memberikan motivasi, nasihat, kasih sayang serta doa bagi penulis. Kepada Papa Marthen Pongpare dan Mama Hermin Tangdilian yang senantiasa menyayangi dan mendoakan penulis, kakak-kakakku Herma Tangdilian, Junianto Tangdilian, dan Nataniel Tangdilian yang senantiasa memberikan *support* dan perhatian kepada penulis baik dalam bentuk doa, waktu, dan dukungan finansial, adik-adikku Melki Tangdilian dan Novryan Tangdilian Pongpare yang senantiasa menghibur penulis.

Melalui kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku Pembimbing I dan ibu A. Muflihah Darwis SKM., M.Kes selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Mahfuddin Yusbud SKM., M.KM. dan Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Prof. Anwar, S.KM., M.Sc., Ph.D selaku Penasihat Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
4. Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Dr. dr. Masyitha Muis, MS. selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah mengajar dan memberikan pengalaman selama menempuh pendidikan di Departemen MRS FKM Unhas.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah.
7. Kakak-kakak staf Departemen K3 dan seluruh staf FKM UNHAS yang telah membantu administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Direktur Utama dan *General Manager* PT. Maruki International Indonesia dan seluruh staf pekerja PT. Maruki International Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT. Maruki International Indonesia.
9. Pekerja PT. Maruki International Indonesia yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.

10. Teman-teman OTW SKM, yaitu Ayu, Cia, Clara, Stefani, dan Aldila yang menemani penulis selama masa perkuliahan dan tentunya turut memberikan *support* selama proses penyelesaian skripsi ini.
11. Adik-adik Holymen x Bomba, yaitu Yudi, Yulvani, Vincent, Ines, Bima, Graciatri, dan Resty yang turut mewarnai kehidupan penulis selama proses penelitian dan penyusunan skripsi.
12. Teman-teman PMK FKM 2017 yang senantiasa menemani dan memberikan *support* terhadap penulis, baik selama kegiatan perkuliahan, maupun di luar perkuliahan.
13. Kakak-kakak, teman-teman, dan adik-adik keluarga besar PMK FKM Unhas yang senantiasa menjadi 'rumah' bagi penulis selama perkuliahan.
14. Teman-teman REWA 2017 dan K3 2017 yang turut mewarnai hari-hari penulis selama proses perkuliahan dan memberikan *support* kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan hasil penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, Tuhan memberkati kita semua.

Makassar, 9 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Umum tentang Iklim Keselamatan.....	7
2.2 Tinjauan Umum tentang Teori Iklim Keselamatan.....	8
2.3 Tinjauan Umum tentang Pengukuran Iklim Keselamatan	10
2.4 Tinjauan Umum tentang Dimensi Iklim Keselamatan.....	11
2.5 Kerangka Teori	15
BAB III KERANGKA KONSEP	16
3.1 Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	16
3.2 Kerangka Konsep	17
3.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	17
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	19
4.1 Jenis Penelitian.....	19
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	19
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian	19
4.4 Pengumpulan Data	20
4.5 Instrumen Penelitian	20
4.6 Pengolahan Data	21
4.7 Analisis Data.....	22
4.8 Penyajian Data.....	22
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	23
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	23
5.2 Hasil Penelitian	25
5.3 Pembahasan.....	36
BAB VI PENUTUP	45
6.1 Kesimpulan	45

6.2	Saran	45
DAFTAR PUSTAKA		47

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jumlah Sampel Berdasarkan <i>Factory</i>	18
Tabel 4.2	Distribusi Pernyataan Positif dan Negatif	19

Tabel 4.3	Skoring Instrumen Penelitian Iklim Keselamatan	20
Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden pada Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	24
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Keselamatan pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	25
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Pemberdayaan Manajemen Keselamatan pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	27
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan Manajemen Keselamatan pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	27
Tabel 5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	29
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	29
Tabel 5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	31
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Variabel Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	32
Tabel 5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kepercayaan terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan Kerja pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	33
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Variabel Kepercayaan terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan Kerja pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori Iklim Keselamatan menurut Zohar (1980), Mearns <i>et al.</i> (1997), Griffin dan Neal (2000), Cox dan Cheyne (2000), Glendon dan Litherland (2001), dan Kines <i>et al.</i> (2011)	14
Gambar 3.1	Kerangka konsep penelitian	16
Gambar 5.1	Alat Pelindung Diri Wajib pada Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia	22
Gambar 5.2	Struktur Organisasi PT. Maruki International Indonesia	23
Gambar 5.3	Denah Lokasi PT. Maruki International Indonesia	23
Gambar 5.4	Radar Plot Variabel Iklim Keselamatan pada Pekerja Bagian <i>Factory</i> di PT. Maruki International Indonesia.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Persuratan
Lampiran 3	Dokumentasi
Lampiran 4	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan untuk mewujudkan tempat kerja yang sehat, aman, dan bebas dari pencemaran agar mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Kecelakaan di tempat kerja dapat berakibat fatal, seperti adanya korban jiwa, kerugian materi, terganggunya aktivitas kerja, bahkan dapat berdampak bagi masyarakat (Tresnaningsih, 2007). Menurut Izadi *et al.* dalam Khoshakhlagh *et al.* (2021), cedera dan kecelakaan kerja berada pada posisi ketiga sebagai penyebab tingginya angka kematian di seluruh dunia.

K3 merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja pekerja. Hal ini tentunya memberikan dampak dan menentukan kesuksesan suatu perusahaan (Hariandja dalam Hendrawan, 2020). Akan tetapi, kasus kecelakaan kerja masih cukup tinggi. Menurut *International Labour Organization* (ILO) dalam Wirawati *et al.* (2020), sebanyak 2 kasus kematian pekerja terjadi setiap harinya akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Di Indonesia sendiri, ada banyak pekerjaan dengan tingkat risiko yang tinggi (Bayutama, 2018). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam Disnakertrans Yogyakarta melaporkan tingginya angka kecelakaan kerja dalam beberapa tahun terakhir, yakni sekitar 182.000 kasus kecelakaan kerja sepanjang 2019, 225.000 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2020, dan 82.000 kasus kecelakaan kerja sepanjang Januari hingga September 2021. Hal ini menunjukkan bahwa tren kecelakaan kerja di Indonesia masih terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Kecelakaan kerja banyak dijumpai di berbagai sektor pekerjaan, antara lain 31,9% di sektor konstruksi, 31,6% di sektor manufaktur, 9,3% di sektor transportasi, 3,6% di sektor kehutanan, 2,6% di sektor pertambangan, dan 20% terjadi di sektor-sektor lainnya.

Kecelakaan kerja dan perilaku kerja yang tidak aman sangat umum terjadi di tempat kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi pada pekerja, baik secara individu maupun dalam suatu kelompok kerja di suatu perusahaan atau instansi. Beberapa instansi lebih rentan terhadap bencana karena bahaya dan risiko kerja yang cenderung lebih tinggi (Zapp, 2020). Kecelakaan kerja dapat diakibatkan oleh perilaku kerja yang tidak aman (*unsafe act*) dan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*). Menurut Cooper dalam Oktafanda (2021), kasus kecelakaan kerja yang disebabkan oleh *unsafe act* mencapai hingga 80-95%. Hudori dan Rambe (2003) menyebutkan bahwa penyebab kecelakaan kerja sebagian besar karena kurangnya kepatuhan pekerja terhadap aturan keselamatan kerja, seperti perilaku kerja yang tidak aman berupa penggunaan alat pelindung diri (APD) yang tidak disiplin. Faktor lain yang dapat menyebabkan kejadian kecelakaan kerja adalah sistem manajemen kerja yang buruk. Hal ini sejalan dengan pendapat O'Toole dalam Sukpto dkk. (2016) yang menyebutkan bahwa kerja biasanya terjadi karena lemahnya sistem kerja dalam perusahaan. Jonson dalam Coyle *et al.* (1995) berpendapat bahwa ada banyak masalah keselamatan yang diakibatkan oleh buruknya sikap manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan hal ini hampir selalu mendahului terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Zohar dalam Sutanto (2021) bahwa faktor utama yang memengaruhi

terbentuknya *unsafe condition* adalah kebijakan dan prioritas manajemen. Kondisi lingkungan kerja dan sikap pekerja dalam melakukan tindakan keselamatan dipengaruhi oleh kebijakan dan prioritas keselamatan yang telah diberlakukan oleh pihak manajemen.

Hal penting lainnya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan K3 adalah dengan melakukan pemantauan kontrol risiko (*to monitor risk control*). Saat ini, tidak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan kontrol risiko bergantung pada adanya kolaborasi yang aktif dan keterlibatan semua individu atau *stakeholder* yang ada dalam suatu sistem organisasi perusahaan, termasuk pimpinan perusahaan, manajer, dan pekerja pada tingkatan lainnya (Luo *et al.*, 2018). Friend dan Kohn (2007) menyebutkan bahwa salah satu cara untuk mengevaluasi risiko di tempat kerja dapat dimulai dengan mengidentifikasi jenis-jenis bahaya yang ada di tempat kerja. Perusahaan sebaiknya mengidentifikasi dan menentukan langkah-langkah pencegahan potensi bahaya sebelum teraktualisasi menjadi kecelakaan kerja dengan tetap berfokus pada individu.

Menurut Hudson dalam Muslima (2017), untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, perusahaan dapat melakukan pendekatan keselamatan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ivana (2019) bahwa kecelakaan di tempat kerja dapat dicegah dengan melakukan pendekatan keselamatan kerja. Pendekatan keselamatan kerja dapat dimulai dengan mengadakan sistem manajemen keselamatan yang baik. Salah satu metode pendekatan keselamatan kerja yang sering dilakukan adalah iklim keselamatan kerja (Ferret, 2002).

Safety climate atau iklim keselamatan kerja adalah persepsi pekerja tentang pentingnya perilaku yang aman dalam bekerja (Zohar, 1980). Iklim keselamatan adalah keyakinan karyawan tentang keselamatan kerja yang mencerminkan ringkasan konsep gambaran perilaku keselamatan di tempat kerja (Williamson *et al.*, 1997). Iklim keselamatan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kedisiplinan pekerja dalam menjalankan peraturan keselamatan kerja (Qolbi & Muliawan, 2020). Iklim keselamatan kerja adalah persepsi pekerja terhadap nilai-nilai keselamatan di tempat kerja. Iklim keselamatan kerja berhubungan dengan tingkat partisipasi dan perilaku pekerja dalam penerapan praktik keselamatan kerja. Pekerja yang merasakan iklim keselamatan yang positif cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam partisipasi dan melakukan praktik keselamatan kerja yang aman. Iklim keselamatan kerja positif juga dapat memudahkan perusahaan untuk menganalisis prioritas keselamatan kerja dan menentukan langkah pencegahan yang perlu diambil.

Iklim keselamatan melibatkan persepsi atasan terhadap keselamatan kerja, komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja, tekanan pekerjaan, persepsi rekan kerja terhadap keselamatan kerja, pengetahuan tentang keselamatan kerja, dan peran yang berlebihan (Chen *et al.*, 2017). Rendahnya persepsi pekerja terhadap K3 menyebabkan pekerja melakukan perilaku kerja yang tidak aman. Iklim keselamatan kerja menjadi gambaran penilaian pekerja terhadap prioritas keselamatan (Oktafanda, 2021). Iklim keselamatan berhubungan dengan pemahaman pekerja tentang praktik, prosedur, dan kebijakan keselamatan kerja di tempat kerja. Iklim keselamatan berfungsi sebagai tolok ukur bagi perusahaan untuk

mengarahkan perilaku keselamatan kerja yang sesuai dan adaptif (Shen *et al.* dalam Kim *et al.*, 2019). Iklim keselamatan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memelopori manajemen risiko yang proaktif dalam perusahaan. Manajemen risiko yang proaktif memengaruhi pengetahuan keselamatan kerja dan motivasi pekerja untuk berpartisipasi dalam mewujudkan praktik keselamatan kerja (Oah, 2018).

Kines *et al.* (2011) menjabarkan iklim keselamatan kerja ke dalam tujuh dimensi, yaitu dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan, dimensi keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja, dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, dimensi komunikasi dan kepercayaan, dan dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja. Teori ini berdasarkan pada persepsi-persepsi terkait kondisi yang memengaruhi motivasi individu dan kondisi yang memengaruhi aspek-aspek yang berhubungan dengan keselamatan kerja.

Dalam penelitian Septiawan dkk. (2018), terdapat 3 variabel yang masuk dalam kategori rendah dan sangat memerlukan peningkatan, di antaranya variabel komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja dengan skor rata-rata 2,53, variabel komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan dengan skor rata-rata 2,4, dan variabel prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya dengan skor rata-rata 2,28. Selain itu, variabel pemberdayaan manajemen keselamatan dan dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja masuk dalam kategori cukup rendah dan memerlukan peningkatan, dengan skor rata-rata masing-masing 2,86 dan 2,92.

Hasil penelitian Faradilla dkk. (2020) terhadap pekerja divisi *fuel tank* di PT. Batarasura Mulia menunjukkan sebanyak 4,8% responden memiliki persepsi yang buruk terhadap variabel pemberdayaan manajemen keselamatan dan variabel prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya. Persentase tersebut cukup memprihatinkan jika dibandingkan dengan variabel-variabel lain di mana jumlah responden yang memilih persepsi buruk adalah sebanyak 0%.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Susanto *et al.* di PT. CJI Furniture pada tahun 2019 menunjukkan bahwa variabel prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya mendapatkan skor rata-rata 2,96. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya masuk dalam kategori cukup rendah dan memerlukan peningkatan.

Di Kota Makassar sendiri, terdapat beberapa daerah khusus yang menjadi lokasi dari mayoritas industri besar di Makassar. Kawasan industri terbesar sendiri terletak di bagian utara Kota Makassar, yaitu Kawasan Industri Makassar (KIMA). Mayoritas perusahaan yang berlokasi di dalam area KIMA telah memiliki SMK3, salah satunya adalah PT. Maruki International Indonesia. PT. Maruki International Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri *furniture* yang terletak di kawasan ini, tepatnya di KIMA III. Produk yang dihasilkan adalah *butsudan*, yaitu *furniture* berbentuk lemari yang digunakan oleh masyarakat Jepang sebagai media penyembahan dan komunikasi dengan leluhur. Proses produksi *butsudan* terdiri atas 4 tahap, yaitu proses *cutting* dan *laminating* pada *factory 1*, proses pembentukan desain komponen pada *factory 2*, proses penghalusan dan

painting pada *factory* 3, lalu proses *finish painting*, *assemblying*, *packing*, dan pengelompokan tipe *butsudan* pada *factory* 4.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat berbagai risiko kerja dan paparan bahaya lingkungan kerja di bagian *factory* pabrik PT. Maruki International Indonesia, di mana pekerja berinteraksi langsung dengan alat dan bahan produksi. Adapun potensi bahaya yang ada, seperti paparan debu, getaran, kebisingan, dan penggunaan alat-alat produksi yang berisiko tinggi. Hal-hal ini memerlukan tindakan-tindakan pencegahan agar risiko dan paparan bahaya dapat diminimalisasi, contohnya pemakaian alat pelindung diri (APD), seperti memakai masker, *safety goggles*, *apron*, *ear muff*, sepatu, dan *hand gloves*. Berdasarkan pengamatan peneliti, sebagian besar pekerja sudah memakai beberapa APD, di mana APD tersebut disediakan oleh perusahaan. Akan tetapi, banyak pekerja yang juga menolak untuk memakai APD tertentu, seperti sepatu dan *ear muff*. Menurut penuturan pekerja HSE (*Health Safety Environment*) di PT. Maruki International Indonesia, pekerja menolak untuk memakai APD tersebut karena merasa tidak nyaman. Sebelumnya, pihak manajemen telah mengadakan aturan denda bagi pekerja yang tidak menggunakan APD dengan tujuan untuk memberikan efek jera kepada para pekerja yang sering tidak menggunakan APD. Namun, aturan tersebut tidak diberlakukan lagi karena masih banyak pekerja yang melanggar aturan tersebut dan dikenakan denda sehingga aturan ini dianggap tidak efektif. Berdasarkan teori dimensi iklim keselamatan yang dikemukakan Kines *et. al.*, hal ini menyinggung beberapa dimensi, di antaranya pemberdayaan manajemen keselamatan, komitmen pekerja terhadap keselamatan, prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, dan kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu cara untuk menganalisis permasalahan tersebut adalah dengan mengetahui iklim keselamatan. Selain itu, topik penelitian tentang iklim keselamatan belum pernah dilakukan oleh mahasiswa Departemen K3 Universitas Hasanuddin sehingga penelitian ini merupakan penelitian pertama yang membahas topik iklim keselamatan (*safety climate*). Peneliti memilih kuesioner NOSACQ-50 untuk mengumpulkan data karena kuesioner tersebut merupakan salah satu kuesioner terbaru dan telah terbukti valid dan reliabel untuk digunakan dalam meneliti iklim keselamatan di berbagai sektor, termasuk sektor manufaktur. Merujuk pada dimensi-dimensi iklim keselamatan yang dikemukakan oleh Kines *et al.*, peneliti menyimpulkan terdapat 4 dimensi yang menjadi permasalahan utama yang kemudian menjadi variabel yang akan diteliti, antara lain dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan, dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, dan dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja. Untuk itu, peneliti tertarik untuk meneliti gambaran iklim keselamatan kerja pada bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah: Bagaimana gambaran iklim

keselamatan (*safety climate*) pada pekerja bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia berdasarkan dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan, dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, dan dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui gambaran iklim keselamatan (*safety climate*) pada pekerja bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui iklim keselamatan pada pekerja bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar berdasarkan dimensi pemberdayaan manajemen keselamatan.
- b. Untuk mengetahui iklim keselamatan pada pekerja bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar berdasarkan dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja.
- c. Untuk mengetahui iklim keselamatan pada pekerja bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar berdasarkan dimensi prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya.
- d. Untuk mengetahui iklim keselamatan pada pekerja bagian *factory* di PT. Maruki International Indonesia Makassar berdasarkan dimensi kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Diharapkan agar penelitian ini bisa menjadi salah satu referensi informatif, yang seyogyanya dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pembaca, serta dapat berguna dalam pengembangan penelitian ilmiah dalam bidang ilmu keselamatan dan kesehatan kerja (K3), khususnya untuk penelitian yang berkaitan dengan iklim keselamatan (*safety climate*).

1.4.2 Manfaat Institusi

Menjadi salah satu sumber informasi yang penting bagi PT. Maruki International Indonesia Makassar dalam rangka meningkatkan iklim keselamatan pada pekerja ataupun yang lainnya, yang bekerja di perusahaan tersebut.

1.4.3 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, secara khusus pada Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang Iklim Keselamatan

Istilah iklim keselamatan kerja (*safety climate*) pertama kali dipublikasikan oleh Zohar pada tahun 1980 yang meneliti tentang pengaruh iklim keselamatan di beberapa area industri di Israel. Dalam publikasinya tersebut, Zohar mendefinisikan iklim keselamatan sebagai persepsi karyawan tentang pentingnya perilaku yang aman dalam berperilaku kerja. Faktor-faktor yang dianalisis kemudian menjadi komponen dasar dalam iklim keselamatan, antara lain persepsi sikap manajemen terhadap keselamatan, tuntutan pekerjaan terhadap keselamatan, pengaruh praktik kerja yang aman terhadap promosi, status sosial individu, status *safety officer*, status *safety committee*, pentingnya pelatihan keselamatan kerja, dan risiko di tempat kerja. Zohar juga berpendapat bahwa iklim keselamatan kerja secara langsung berkaitan dengan tingkat keselamatan kerja dalam suatu perusahaan dan menyimpulkan bahwa persepsi iklim keselamatan kerja dalam suatu perusahaan dapat membantu manajemen untuk mengidentifikasi bagian-bagian keselamatan kerja yang perlu ditingkatkan. Iklim keselamatan yang positif akan meningkatkan budaya keselamatan pada pekerja dengan lingkungan kerja yang berbahaya (Zohar, 2002).

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi pekerja terhadap praktik, prosedur, dan kebijakan dalam organisasi/perusahaan yang dialami oleh pekerja (Schneider *et al.*, 2013). Menurut Turner dalam Kartika dan Stepanus (2012), iklim keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kombinasi dari seperangkat persepsi dan sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang memengaruhi perilaku mereka. Sedangkan *European Society for Quality in Health Care* dalam Kristensen dan Bartels (2010) berpendapat bahwa iklim keselamatan adalah ringkasan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja yang berada dalam lingkungan kerja. Flin *et al.* (2000) mendeskripsikan iklim keselamatan kerja sebagai persepsi pekerja tentang komitmen manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Iklim keselamatan kerja berfokus pada persepsi pekerja terhadap peran keselamatan kerja (Mahmud & Amirudin, 2015). Iklim keselamatan merupakan suatu faktor esensial yang memperlihatkan hubungan positif dengan perilaku keselamatan pada berbagai jenis industri (Pei *et al.*, 2018).

Iklim keselamatan (*safety climate*) berbeda dengan budaya keselamatan (*safety culture*). Iklim keselamatan bersifat lebih spesifik jika dibandingkan dengan budaya keselamatan. Budaya keselamatan meliputi pendekatan secara keseluruhan terhadap keselamatan dalam sebuah organisasi, sedangkan iklim keselamatan lebih terfokus pada aspek spesifik yang menekankan pada persepsi pekerja terhadap pendekatan organisasi terhadap keselamatan. Secara tidak langsung, budaya keselamatan kerja dapat diprediksi apabila nilai iklim keselamatan telah diketahui sebelumnya (Flin *et al.*, 2000). Pendapat lain dari Geller dalam Setiono dan Andjarwati (2019) menyebutkan bahwa iklim keselamatan kerja merupakan cerminan sesaat dari budaya keselamatan kerja.

Iklim keselamatan kerja juga dianggap berhubungan dengan iklim psikologi, di mana iklim keselamatan merupakan salah satu bagian yang didiferensiasi dari iklim

psikologi (Neal & Griffin dalam Barling & Frone, 2004). Iklim psikologis sendiri didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja, di mana iklim keselamatan akan muncul ketika persepsi ini dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau tempat kerja (James & James dalam Griffin & Curcuruto, 2016). Iklim keselamatan psikologis mencerminkan persepsi individual tentang kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan di tempat kerja (Christian *et al.*, 2009).

Iklim keselamatan kerja menekankan pada persepsi pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja dan komitmen manajemen untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan pekerja (Marin *et al.* dalam Lubis & Martviyori, 2022). Menurut Cooper (2000), iklim keselamatan kerja di dalam perusahaan dapat berbeda-beda berdasarkan lingkungan maupun kondisi yang berbeda juga, contohnya adanya perbedaan jabatan. Iklim keselamatan kerja yang positif akan mendorong terciptanya perilaku keselamatan karena adanya norma timbal balik (*norms of reciprocity*) yang berkembang apabila pekerja merasa bahwa manajemen mendukung keselamatan di tempat kerja (Casey *et al.*, 2017). Rendahnya iklim keselamatan kerja diakibatkan oleh adanya ketidakkonsistenan terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku (Zohar & Luria dalam Byrnes *et al.*, 2022).

Dengan melakukan asesmen iklim keselamatan, akan berdampak pada penurunan tingkat cedera di tempat kerja dan sebaliknya, akan meningkatkan *safety performance* di tempat kerja (Abidin *et al.*, 2021). Menurut *National Health Service* dalam Yuliarti (2018), manfaat dari pengukuran iklim keselamatan berdasarkan tingkatan, di antaranya:

1. Tingkat anggota tim. Pekerja dalam tingkatan individu dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya keselamatan dan perilaku yang berhubungan dengan keselamatan kerja
2. *Practice teams*. Pada tingkatan ini, penilaian iklim keselamatan berguna untuk:
 - a. Mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan lalu membandingkan dengan daerah sekitar
 - b. Melakukan manajemen prioritas, mendesain, dan mengimplementasikannya untuk membentuk budaya keselamatan yang baik.
 - c. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap perkembangannya.
3. Tingkat organisasi. Iklim keselamatan dan faktor-faktor lainnya dapat diamati.

2.2 Tinjauan Umum tentang Teori Iklim Keselamatan

2.2.1 Teori Zohar (1980)

Zohar (1980) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai persepsi karyawan tentang pentingnya perilaku yang aman dalam berperilaku kerja. Zohar berpendapat bahwa iklim keselamatan tercipta karena berhubungan langsung dengan *safety record* dalam sebuah organisasi dan dengan dilakukannya analisis iklim keselamatan, manajemen dapat mengidentifikasi hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam bidang keselamatan.

Adapun komponen-komponen yang membentuk iklim keselamatan menurut Zohar 1980, antara lain:

- a. Persepsi sikap manajemen terhadap keselamatan (*perceived management attitudes on safety*)
- b. Efek praktik kerja yang selamat terhadap promosi (*effect of safe work practice on promotion*)
- c. Status sosial pekerja (*social status of individuals*)
- d. *status of safety officer*
- e. *status of safety committee*
- f. Persepsi terhadap pentingnya keselamatan (*importance/effectiveness of safety training*)
- g. Persepsi terhadap risiko di tempat kerja (*risks at the workplace*)
- h. Perbandingan antara pelaksanaan dengan arahan (*enforcement versus guidance*).

2.2.2 Teori Mearns et al. (1997)

Mearns *et al.* (1997) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai sebuah gambaran dari persepsi karyawan terhadap lingkungan maupun kondisi terkini yang memengaruhi keselamatan. Adapun dimensi-dimensi yang membentuk iklim keselamatan menurut Mearns et al. dalam Mearns et al. (2000), di antaranya:

- a. Partisipasi pekerja dalam keselamatan dan kesehatan (*workforce involvement in health and safety*)
- b. Komunikasi (*communication about health and safety*)
- c. Kepuasan terhadap upaya pencegahan kecelakaan (*satisfaction with various accident prevention activities*)
- d. Sikap (*attitudes*)
- e. Tekanan (*work pressure*)
- f. Perilaku keselamatan (*self-reported safety behaviour*)

2.2.3 Teori Griffin dan Neal (2000)

Griffin dan Neal (2000) mengemukakan bahwa iklim keselamatan adalah bentuk yang lebih spesifik dari iklim organisasi, yang menunjukkan persepsi setiap individu terhadap nilai-nilai keselamatan yang ada di dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor yang dapat menentukan iklim keselamatan tersebut, antara lain:

- a. Nilai manajemen (*management values*), menunjukkan persepsi pekerja terhadap sikap dan perilaku manajemen terhadap nilai-nilai keselamatan di tempat kerja, seperti perhatian manajemen terhadap kesejahteraan pekerja.
- b. Praktik manajemen dan organisasi (*management and organizational practices*), menunjukkan persepsi pekerja terhadap tindakan manajemen seperti adanya pelatihan dan kualitas sistem manajemen keselamatan.
- c. Komunikasi (*communication*), seperti komunikasi tentang isu-isu keselamatan yang ada di tempat kerja.
- d. Keterlibatan pekerja dalam kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (*employee involvement in workplace health and safety*).

2.2.4 Teori Cox dan Cheyne (2000)

Hasil penelitian Cox dan Cheyne (2000) menunjukkan terdapat 9 dimensi yang membentuk iklim keselamatan, antara lain:

- a. Aturan keselamatan (*safety rules*)
- b. Partisipasi (*involvement*)
- c. Prioritas keselamatan (*safety priority*)
- d. Komunikasi (*communication*)
- e. Lingkungan kerja (*work environment*)
- f. Lingkungan pendukung (*supportive environment*)
- g. Persepsi risiko individu (*personal risk perception*)
- h. Komitmen manajemen keselamatan (*safety management commitment*)
- i. Prioritas individu dan kebutuhan keselamatan (*personal priorities and safety needs*)

2.2.5 Teori Glendon dan Litherland (2001)

Glendon dan Litherland menguji iklim keselamatan pada sebuah konstruksi jalan dan menyimpulkan bahwa terdapat 6 faktor utama yang memengaruhi iklim keselamatan, yaitu:

1. Komunikasi dan dukungan (*communication and support*)
2. Prosedur yang baik (*adequacy of procedures*)
3. Tekanan (*work pressure*)
4. Alat pelindung diri (*personal protective equipment*)
5. Hubungan (*relationships*)
6. Aturan keselamatan (*safety rules*)

2.3 Tinjauan Umum tentang Pengukuran Iklim Keselamatan

Beberapa instrumen penelitian yang dapat digunakan dalam pengukuran iklim keselamatan, antara lain:

1. *Aberdeen University Offshore Safety Questionnaire* (OSQ-99), merupakan instrumen yang didesain untuk penggunaan di sektor lepas pantai, gas, dan industri pembangkit listrik. Namun, kuesioner ini juga dapat digunakan untuk penelitian di sektor lain. Kuesioner ini berisi 80 item pertanyaan dengan menggunakan jawaban dengan skala Likert, yang mewakili faktor-faktor, di antaranya partisipasi pekerja dalam keselamatan, komunikasi, kepuasan terhadap upaya pencegahan, tekanan, sikap terhadap keselamatan, dan perilaku keselamatan.
2. *HSE Health and Safety Climate Survey Tool* (CST), merupakan kuesioner yang digunakan dalam melakukan penilaian iklim keselamatan di berbagai sektor industri, seperti perusahaan minyak dan gas, dan digunakan untuk melakukan penilaian terhadap manajer, supervisor, dan tenaga kerja. Kuesioner ini berisi 71 item pertanyaan yang berbasis komputer dan self-assessment, yang meliputi 10 faktor, di antaranya komitmen dan komunikasi dalam organisasi, komitmen manajemen lini, peran supervisor, peran individu, pengaruh rekan kerja, kompetensi, perilaku dalam pengambilan risiko dan pengaruh lainnya,

- hambatan dalam keselamatan, sistem izin kerja (permit to work), dan pelaporan kecelakaan kerja dan *near misses*.
3. *Quest Evaluations and Databases Ltd Safety Climate Questionnaire* (QSCQ), merupakan instrumen penelitian yang dikembangkan untuk pengeboran lepas pantai. Namun, kuesioner ini juga dapat disempurnakan sesuai dengan kebutuhan, seperti yang sebelumnya telah digunakan pada perusahaan minyak dan gas. Kuesioner ini berisi 88 pernyataan yang dikelompokkan menjadi 12 kategori, yaitu prioritas keselamatan, komunikasi, pelatihan, lingkungan, individu, prosedur, desain pekerjaan, desain peralatan kerja, manajemen, evaluasi, *emergency*, dan *maintenance*.
 4. *Robert Gordon University Computerised Safety Climate Questionnaire* (CSCQ), merupakan kuesioner yang dirancang untuk digunakan di operasi lepas pantai dan tenaga kerja perusahaan kontraktor. Beberapa aspek dalam kuesioner ini dirancang khusus untuk menangani budaya keselamatan pada rig pengeboran. Kuesioner ini berbasis Microsoft Excel, terdiri atas 49 item pertanyaan yang mewakili informasi umum, pekerjaan (perilaku self-reported risk taking), dan sikap keselamatan (kepercayaan terhadap manajemen keselamatan, tekanan terhadap produksi, supervisi dan manajemen, aturan dan regulasi, dan keselamatan dalam instalasi).
 5. *The Loughborough University Safety Climate Assessment Toolkit* (LSCAT), merupakan instrumen yang didesain khusus untuk pemelitan di industri lepas pantai, namun telah digunakan pada penelitian sektor lain. Kuesioner ini berisi 43 item pertanyaan yang mewakili dimensi komitmen manajemen, komunikasi, keselamatan sebagai kebutuhan utama, peraturan dan prosedur keselamatan kerja, dukungan lingkungan, keterlibatan dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja, persepsi terhadap risiko, dan lingkungan kerja.
 6. *Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50), merupakan kuesioner yang dapat digunakan dan terbukti valid untuk digunakan dalam melakukan penilaian iklim keselamatan di berbagai bidang pekerjaan. Kuesioner ini berisi 50 item pertanyaan, yang mewakili 7 dimensi, di antaranya komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan, pemberdayaan manajemen keselamatan, keadilan manajemen terhadap keselamatan, komitmen pekerja terhadap keselamatan, prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, komunikasi dan kepercayaan, dan kepercayaan terhadap efektivitas sistem keselamatan kerja.

2.4 Tinjauan Umum tentang Dimensi Iklim Keselamatan

2.4.1 Dimensi Pemberdayaan Manajemen Keselamatan

Dimensi ini mencakup persepsi pekerja terhadap upaya manajemen dalam peningkatan kemampuan pekerja terkait keselamatan kerja. Peran manajemen tidak dapat dipisahkan dari aspek keselamatan kerja. Risiko kecelakaan kerja cenderung lebih rendah pada perusahaan dengan manajemen yang baik (Oah, 2018). Salah satu cara bagi seorang manajer untuk mendapatkan kepercayaan adalah dengan memberdayakan pekerja. Pemberdayaan terhadap pekerja akan mendorong timbal balik dan memperkuat perilaku kerja (Kines *et al.*, 2011). Pemberdayaan pekerja dan

pendelegasian kegiatan keselamatan berhubungan dengan angka kecelakaan dan cedera yang rendah (Shannon *et al.*, 1997). Keterlibatan pekerja dianggap sebagai teknik modifikasi perilaku yang melibatkan komunikasi dan pengambilan keputusan dalam perusahaan. Keterlibatan pekerja secara langsung berhubungan dengan kinerja keselamatan (Vinodkumar & Bhasi dalam Setyawan *et al.*, 2021). Selain itu, komunikasi keselamatan dan *feedback* merupakan faktor penentu dengan memberikan informasi terhadap keselamatan kerja dalam perusahaan (Vinodkumar & Bhasi dalam Yazdan & Hassan, 2020). Peran manajemen dalam mempromosikan perilaku keselamatan yang sesuai dengan sistem manajemen keselamatan kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu dalam menurunkan angka kecelakaan kerja (Han *et al.*, 2021). Debobbeeler dan Beland (1991) berspekulasi bahwa persepsi pekerja terhadap risiko dan kontrol sangat berhubungan dengan keterlibatan dan tanggung jawab pekerja dalam keselamatan kerja.

Sikap manajer dan pekerja terhadap keselamatan kerja akan memengaruhi iklim keselamatan kerja yang ada di dalam perusahaan. Dukungan manajer atas penegakan praktik keselamatan kerja menjadi faktor yang paling penting dalam mempromosikan keselamatan kerja (Huang dan Hinze dalam Li *et al.*, 2021). Sebaliknya, seorang manajer yang mengabaikan aturan-aturan keselamatan kerja dianggap sebagai contoh *role model* yang buruk bagi pekerjanya. Pekerja akan menghasilkan kinerja keselamatan yang buruk jika manajer tidak memperlihatkan kepedulian terhadap perilaku keselamatan kerja (Fogarty & Shaw, 2010). Pemberdayaan akan lebih memperkuat interaksi sosial, dan dalam kondisi di mana keselamatan kerja sangat dijunjung tinggi oleh perusahaan, pemberdayaan akan mendorong timbal balik dan memperkuat perilaku keselamatan (Kines *et al.*, 2011).

2.4.2 Dimensi Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan

Komitmen pekerja adalah sikap pekerja berupa penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dalam perusahaan yang membuat pekerja memiliki keinginan yang kuat dan loyal kepada perusahaan (Emilia & Heryadi, 2015). Dimensi komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja mencakup bagaimana pekerja menunjukkan komitmennya terhadap pelaksanaan keselamatan kerja dan aktif dalam mempromosikan keselamatan kerja, serta saling memedulikan keselamatan kerja pekerja satu sama lain (Kines *et al.*, 2011).

Partisipasi dan kepatuhan pekerja terhadap praktik keselamatan kerja dapat memengaruhi penurunan *unsafe act* pada pekerja (Tong *et al.*, 2020). Pekerja yang tidak berkomitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan pekerja menganggap aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan, termasuk aturan keselamatan kerja, tidak berpihak kepada pekerja dan hanya memberikan keuntungan kepada perusahaan sehingga pekerja cenderung akan bertindak dan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan (Putri dkk., 2017). Komitmen yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas,

dan kepuasan pekerja (Emilia & Heryadi, 2015). Hal ini sejalan dengan pendapat Iqlima dan Widyastuti (2008) yang menyebutkan bahwa komitmen pekerja memengaruhi produktivitas kerja.

Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja dapat dilihat dari sikap pekerja. Pekerja dengan komitmen keselamatan kerja yang tinggi akan berpartisipasi dalam melakukan kegiatan keselamatan (Cox *et al.*, 1998). Pekerja akan fokus untuk mengidentifikasi bahaya di tempat kerja apabila mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap keselamatan kerja (Alekan dalam Ajmal *et al.*, 2020). Apabila pekerja tidak berkomitmen dalam menerapkan praktik keselamatan kerja, upaya perusahaan dalam mempromosikan dan meningkatkan budaya keselamatan akan memberikan hasil yang tidak maksimal (Solmaz *et al.*, 2020). Perilaku pekerja yang berkomitmen terhadap keselamatan kerja akan menghasilkan penurunan angka kecelakaan, kematian, dan cedera di tempat kerja (Boukhris *et al.*, 2020).

2.4.3 Dimensi Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya

Dimensi ini mencakup tentang bagaimana pekerja memprioritaskan keselamatan kerja sebelum tujuan produksi (*safety first*) dan tidak menoleransi risiko kerja dengan tidak mengundurkan diri dari keadaan yang berbahaya (Kines *et al.*, 2011). Prioritas keselamatan kerja pekerja adalah sejauh mana pekerja menganggap keselamatan kerja sebagai prioritas tertinggi (Naveh *et al.*, 2005). Prioritas keselamatan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan berarti keselamatan kerja dianggap sebagai suatu hal penting yang perlu diutamakan terlepas dari tuntutan lainnya, seperti kecepatan dalam bekerja dan produktivitas kerja (Flemming, 1999). Pekerja lebih bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja apabila mereka memiliki prioritas keselamatan kerja yang tinggi. Hal ini akan memengaruhi kecenderungan pekerja dalam berperilaku yang aman. Sebaliknya, prioritas keselamatan yang rendah menunjukkan pekerja yang tidak maksimal dalam menjalankan kebijakan dan prosedur yang berhubungan dengan keselamatan kerja atau bahkan mengabaikannya (Falbruch & Wilpert dalam Bosak *et al.*, 2013). Pekerja memprioritaskan keselamatan kerja berdasarkan bagaimana pandangan pekerja tentang bagaimana keselamatan kerja memengaruhi kesejahteraannya. Pekerja akan menjadikan keselamatan kerja sebagai prioritas apabila keselamatan kerja dianggap memengaruhi kesejahteraannya. Sebaliknya, pekerja tidak akan memprioritaskan keselamatan kerja jika keselamatan kerja dianggap tidak memengaruhi kesejahteraannya (Neal & Griffin, 2006).

Toleransi risiko didefinisikan sebagai jumlah risiko yang bersedia ditanggung oleh pekerja dalam upayanya untuk mencapai tujuan (Hunter, 2002). Hal ini berarti toleransi terhadap risiko dapat diartikan sebagai penerimaan terhadap risiko kerja. Wang, *et al.* (2016) mengusulkan dua aspek toleransi risiko, "apakah individu bersedia mengambil risiko" adalah aspek

subjektif dan "berapa banyak risiko yang dapat ditoleransi oleh seorang individu" adalah bagian objektif. Toleransi risiko dapat ditentukan oleh kecenderungan untuk menghindari risiko dan faktor-faktor individu yang berkaitan dengan tujuan tertentu. Tujuan spesifik dapat dianggap sebagai indikator tingkat toleransi risiko yang lebih tinggi. Dari aspek subjektif, terlihat bahwa toleransi risiko yang tinggi akan mengarah pada perilaku berisiko tinggi. Individu yang bersedia mengambil risiko cenderung lebih toleran terhadap risiko dibandingkan dengan individu yang menghindari risiko (O'Hare dalam Xi *et al.*, 2021). Hasil penelitian Hunter dalam Eiter dan Bellanca (2020) menunjukkan toleransi yang tinggi terhadap risiko bahaya dapat mengarah pada paparan bahaya yang tidak semestinya. Toleransi risiko yang tinggi juga memengaruhi tingginya angka kejadian *near-miss* di tempat kerja (Haas & Yorio, 2019).

Menurut Fennel (2014), faktor-faktor yang memengaruhi toleransi risiko pada pekerja, antara lain:

- a. Melebih-lebihkan kemampuan/pengalaman yang dimiliki
- b. Keterbiasaan dalam melakukan pekerjaan
- c. Penekanan terhadap hasil dari pekerjaan
- d. Tindakan-tindakan sukarela dan kontrol diri
- e. Pengalaman pribadi tentang kejadian serupa
- f. Denda dan *reward*
- g. Kepercayaan yang berlebihan terhadap peralatan kerja
- h. Kepercayaan yang berlebihan terhadap alat pelindung diri
- i. Dampak terhadap ekonomi
- j. Tindakan pekerja maupun atasan yang menjadi role model dalam menerima risiko.

2.4.4 Dimensi Kepercayaan terhadap Efektivitas Sistem Keselamatan Kerja

Dimensi ini secara umum mencakup tentang bagaimana pekerja menganggap efektif sistem keselamatan kerja yang ada, menemukan manfaat perencanaan yang jelas, menemukan manfaat pelatihan keselamatan kerja, dan menemukan manfaat dari tujuan dan sasaran keselamatan kerja yang jelas (Kines *et al.*, 2011). Menurut Subramaniam *et al.* (2016), ada 6 komponen yang membentuk praktik manajemen keselamatan, di antaranya komitmen manajemen, pelatihan keselamatan, keterlibatan pekerja, komunikasi keselamatan, aturan dan prosedur keselamatan, dan kebijakan promosi keselamatan. Partisipasi dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keselamatan (Setyawan *et al.*, 2021).

Hoffman dan Morgeson (1999) berpendapat bahwa ketika individu bekerja dalam lingkungan di mana keselamatan kerja menjadi perhatian, pekerja akan mematuhi prosedur keselamatan kerja yang ada. Pekerja akan termotivasi untuk mematuhi prosedur keselamatan dan berpartisipasi dalam tindakan keselamatan apabila mereka meyakini bahwa perilaku yang mereka lakukan mengarah pada hasil positif. Pekerja dengan kepercayaan yang tinggi terhadap sistem keselamatan akan menunjukkan perilaku keselamatan yang

positif. Hal ini akan berdampak pada penurunan angka kecelakaan kerja dan peningkatan kinerja keselamatan (Flin & Burns, 2004).

2.5 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori Iklim Keselamatan menurut Zohar (1980), Mearns *et al.* (1997), Griffin dan Neal (2000), Cox dan Cheyne (2000), Glendon dan Litherland (2001), dan Kines *et al.* (2011)