

# **Pengaruh Iklim Keselamatan Dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Keselamatan Di Proses Bisnis Distribusi Tenaga Listrik (Studi Kasus di PT PLN Persero)**

**Swanda dan Basuki**  
MMT-S2 Universitas krisnadwipayana  
[swanda@gmail.com](mailto:swanda@gmail.com) and [sab.ilab08@gmail.co](mailto:sab.ilab08@gmail.co)

## **Abstrak:**

Kecelakaan kerja merupakan masalah universal yang menjadi perhatian serius di tingkat global oleh International Labour Organization (ILO), di tingkat regional serta di tingkat nasional oleh Kementerian Ketenagakerjaan, mengingat dampak *fatality* maupun *non-fatality* yang masih relatif tinggi. Kasus kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan kenaikan dari tahun ke tahun seiring dengan peningkatan aktivitas pembangunan dan kegiatan industri. Merujuk pada data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tahun 2019 terdapat 114.000 kasus kecelakaan kerja, tahun 2020 terjadi peningkatan pada rentang Januari hingga Oktober 2020 terdapat 177.000 kasus kecelakaan kerja. Industri energi khususnya ketenagalistrikan memiliki risiko tinggi baik pada proses bisnis pembangkitan tenaga listrik, transmisi tenaga listrik, distribusi tenaga listrik, maupun pembangunan berbagai proyek sarana-prasarana ketenagalistrikan. Proses bisnis distribusi tenaga listrik - mengambil studi kasus di PT PLN (Persero) - menjadi penyumbang angka kecelakaan kerja yang terbanyak selama 4 (empat) tahun belakangan ini dibandingkan dengan proses bisnis ketenagalistrikan lainnya. Organisasi distribusi tenaga listrik mempunyai wilayah kerja yang relatif luas karena tugas pokok dan fungsinya adalah mengoperasikan dan memelihara jaringan listrik tegangan menengah 20 KV hingga jaringan tegangan rendah dan rumah 220 V serta melayani konsumen listrik di seluruh wilayah Indonesia. Mayoritas pekerja yang terlibat dalam kegiatan operasi dan pemeliharaan, inspeksi dan penanganan gangguan listrik adalah tenaga alih daya yang dikelola para vendor. Penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survey dilakukan di tiga unit induk distribusi tenaga listrik dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh iklim keselamatan dan budaya organisasi terhadap perilaku keselamatan dari para pekerja yang menjadi responden. Hubungan antar variabel diteliti menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim keselamatan dengan perilaku keselamatan, antara variabel budaya organisasi dengan perilaku keselamatan, dan antara variabel iklim keselamatan dengan budaya organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka direkomendasikan upaya peningkatan aspek perilaku keselamatan dengan cara meningkatkan kontribusi dan peranan dari semua dimensi iklim keselamatan.

**Kata Kunci:** *Proses bisnis distribusi tenaga listrik, Iklim keselamatan, Budaya organisasi, Perilaku keselamatan, Structural Equation Model (SEM).*

## **Abstract:**

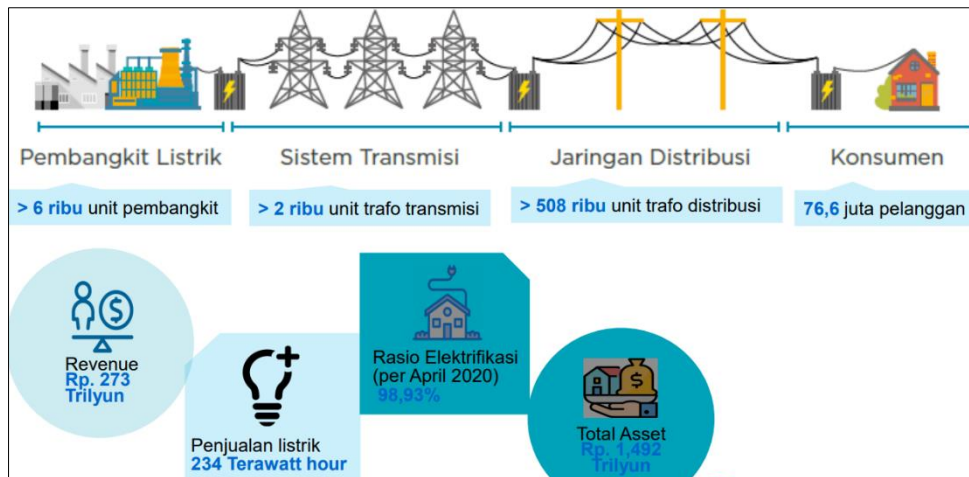
*Work accidents are a universal problem that has become a serious concern at the global level by the International Labour Organization (ILO), at the regional and national levels by the Ministry of Manpower, given the relatively high impact of fatality and non-fatality. In Indonesia, work accident cases showed an increase from year to year in line with the increase in development activities and industrial activities. Referring to data from the Employment Social Security Administering Agency in 2019 there were 114,000 cases of work accidents; in 2020 there was an increase in the range from January to October 2020, there were 177,000 cases of work accidents. The energy industry, especially electricity, has a high risk in the business processes of power generation, the transmission of electricity, distribution of electricity, and the construction of various electricity infrastructure projects. The electricity distribution business process - taking a case study at PT PLN (Persero) - has contributed to the highest number of work accidents for the past 4 (four) years compared to other electricity business processes. The power distribution organization has a relatively wide working area because its main task and function is to operate and maintain a medium voltage 20 KV electricity network to low voltage networks and 220 V homes and to serve electricity consumers throughout Indonesia. Most workers involved in operation and maintenance activities, inspection and handling of power failures are outsourcing manpower managed by vendors. Quantitative research with data collection through surveys conducted in three main electricity distribution units was intended to determine the effect of safety climate and organizational culture on the safety behavior of the respondents' workers. The relationship between variables was investigated using the Structural Equation Model (SEM) method. The results showed a significant relationship between the safety climate variable and safety behavior, between organizational culture variable and safety behavior, and between safety climate*

*variable and organizational culture. Based on these results, it is recommended that efforts to improve aspects of safety behavior by increasing the contribution and role of all dimensions of the safety climate.*

**Keywords:** *Electric power distribution business process, Safety climate, Organizational culture, Safety behavior, Structural Equation Model (SEM).*

## I. PENDAHULUAN

Menurut perkiraan terbaru yang dikeluarkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2,78 juta pekerja meninggal/*fatality* setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3%) dari *fatality* ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja. Setiap tahun, ada hampir 1.000 kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Kecelakaan nonfatal diperkirakan dialami 374 juta pekerja setiap tahun, dan banyak dari kecelakaan ini memiliki konsekuensi yang serius terhadap kapasitas penghasilan para pekerja (Hämäläinen et al., 2017) dalam ILO (2018). Kasus kecelakaan kerja di Indonesia juga menunjukkan kenaikan dari tahun ke tahun seiring dengan peningkatan aktivitas pembangunan dan kegiatan industri. Merujuk pada data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tahun 2019 terdapat 114.000 kasus kecelakaan kerja, tahun 2020 terjadi peningkatan jumlah pada rentang Januari hingga Oktober 2020 sebanyak 177.000 kasus kecelakaan kerja (Liputan6, 2021). Pada saat ini, kebutuhan akan energi listrik semakin meningkat. Segala aspek kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari ketergantungan terhadap energi listrik. Untuk keperluan penyediaan tenaga listrik bagi para pelanggan, diperlukan berbagai peralatan listrik. Berbagai peralatan listrik ini dihubungkan satu sama lain dan secara keseluruhan membentuk suatu sistem tenaga listrik. Dengan demikian, sistem tenaga listrik merupakan kumpulan berbagai sistem peralatan listrik, yang secara garis besar terbagi dalam proses bisnis pembangkitan tenaga listrik, penyaluran tenaga listrik dan distribusi tenaga listrik serta *retail* atau penjualan energi listrik ke konsumen, dimana diantara proses bisnis kelistrikan tersebut saling berhubungan dan bekerja sama membentuk industri tenaga listrik, untuk kemudian digunakan oleh para pelanggan. Tenaga listrik dibangkitkan dalam pusat-pusat listrik seperti PLTU (Pusat Listrik Tenaga Uap), PLTG (Pusat Listrik Tenaga Gas), PLTA (Pusat Listrik Tenaga Air) dan jenis pembangkit listrik lainnya yang selanjutnya disalurkan melalui saluran transmisi tenaga listrik setelah dinaikkan tegangannya oleh transformator penaik tegangan (*step-up transformer*) yang ada di pusat listrik. Saluran transmisi tenaga listrik yang berlaku di Indonesia bertegangan ekstra tinggi 500.000 Volt (500 kV), tegangan tinggi 150 kV, 70 kV, tegangan menengah 20 kV hingga tegangan rendah/sambungan rumah 380 V/220 V yang disalurkan ke pelanggan (konsumen rumah tangga, usaha, dan lain-lain). Pelanggan yang mempunyai daya besar seperti industri atau bisnis skala besar dihubungkan langsung pada Jaringan Tegangan Menengah, bahkan Jaringan Transmisi Tegangan Tinggi. Oleh karena itu dengan luasnya jaringan distribusi diperlukan banyak sekali transformator distribusi, maka Gardu Distribusi seringkali disederhanakan menjadi transformator tiang yang rangkaian listriknya lebih sederhana yang menjangkau ke seluruh pelanggan listrik tegangan rendah/sambungan rumah (Nugraha, F. A., 2016). Dalam instalasi listrik milik pelanggan, tenaga listrik langsung masuk ke alat-alat listrik milik pelanggan seperti penerangan, TV, laptop, lemari es, AC dan lain-lain. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) (“PLN”) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di Indonesia yang melakukan usaha ketenagalistrikan dari sektor hulu hingga hilir. PLN mempunyai aset sekitar Rp1.500 Triliun, Penjualan sebesar 234 TWh, dan mempunyai pelanggan listrik lebih dari 76 juta (Handayani, K., 2021:3) sebagaimana digambarkan dalam Gambar 1.



**Gambar 1. Profil Bisnis PLN per 2020**

(Sumber: Handayani, K., 2021:3)

Usaha ketenagalistrikan memiliki risiko tinggi baik itu pada proses bisnis pembangkitan tenaga listrik, transmisi atau penyaluran tenaga listrik, distribusi tenaga listrik, pembangunan berbagai proyek sarana-prasarana ketenagalistrikan serta berbagai proses bisnis pendukung yang terkait, dimana karakteristik risiko khususnya kecelakaan kerja bisa bermacam-macam jenisnya. Pemerintah Republik Indonesia telah menerbitkan Undang-undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 yang selanjutnya PLN mengatur aspek keselamatan kerja dengan diterbitkannya Keputusan Direksi Nomor 092 Tahun 2005 Tentang Pedoman Keselamatan Kerja di Lingkungan PT PLN (Persero). Sebagian besar Unit-unit Induk di lingkungan PLN sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) mulai tahun 2012, sebagai implementasi dari diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3). PLN kemudian mempertegas pemenuhan regulasi tentang keselamatan kerja dengan menerbitkan Peraturan Direksi Nomor 0250 Tahun 2016 Tentang Pedoman Keselamatan Kerja di Lingkungan PT PLN (Persero) (Nalendra, 2020). Kecelakaan kerja atau kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi suatu objek, bahan, orang, atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya (Heinrich, Petersen, dan Roos, 1980) dalam Mayendra, O. (2009). Kecelakaan kerja diartikan juga sebagai semua kejadian yang tidak direncanakan yang menyebabkan atau berpotensi menyebabkan cedera, kesakitan, kerusakan atau kerugian lainnya (AS/NZS 4801: 2001) dalam Mayendra, O. (2009). Iklim keselamatan (*safety climate*) pertama kali didefinisikan oleh (Zohar (1980:96) dalam Lestari, F. et.al., (2020) sebagai “suatu ringkasan mengenai persepsi molar dimana pekerja berbagi tentang lingkungan kerja mereka.” Mengkritik kecenderungan yang biasanya dilakukan manajer dengan menyalahkan pekerja atas buruknya keselamatan, kontribusi Zohar adalah untuk memposisikan ulang argumen seputar perlunya manajemen untuk meningkatkan iklim keselamatan, yang diukur dengan menggunakan survei iklim keselamatan yang mengeksplorasi faktor-faktor selain risiko keselamatan umum yang telah mendominasi penelitian keselamatan sampai waktu itu. Definisi iklim keselamatan oleh Zohar kemudian berkembang dan bervariasi seiring dengan berbagai penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti setelahnya, antara lain sebagaimana dijelaskan panjang lebar oleh Luo. T, 2020 : 108 seperti pendapat dari Dedobbeleer, N. dan Beland, F. (1991) yang mengatakan bahwa iklim keselamatan adalah persepsi dasar orang tentang lingkungan kerja mereka, yang dapat dilihat sebagai suatu properti yang unik, yang memiliki dua faktor yaitu komitmen keselamatan dari

manajemen dan partisipasi keselamatan pekerja. Sementara itu Cooper, M.D. (2000) menyatakan bahwa iklim keselamatan adalah persepsi pribadi tentang sikap keselamatan pekerja dan pola perilaku keselamatan. Di tahun 2000 peneliti dari Australia Griffin, M. dan Neal, A. mengatakan bahwa iklim keselamatan harus dikonseptualisasikan sebagai sebuah faktor urutan yang lebih tinggi yang terdiri dari faktor urutan pertama yang lebih spesifik. Faktor pertama dari suatu iklim keselamatan adalah seharusnya mencerminkan berbagai kebijakan terkait keamanan, prosedur dan penghargaan. Pada tahun 2014 Liao et.al. menyatakan bahwa iklim keselamatan adalah keyakinan pekerja tentang semua permasalahan keselamatan dapat dianggap sebagai indikator proksi dari budaya keselamatan (*safety culture*) organisasi. Definisi budaya organisasi menurut (Cushway, D. et.al., 2000) dalam Widyanti A., et.al., 2016 adalah sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi bagaimana pekerjaan suatu organisasi diselesaikan dan bagaimana anggota organisasi berperilaku. Menurut Robbins S.P. (2003) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan diterapkan oleh anggota organisasi, sehingga setiap organisasi bisa memiliki budaya yang berbeda. Budaya organisasi menurut (Cameron K.S, et.al, 2006) dalam Widyanti A., et.al., 2016 ditunjukkan melalui nilai-nilai khusus yang dimiliki organisasi meliputi bahasa dan simbol, aturan dan kebiasaan, dan definisi sukses yang membuat suatu organisasi unik. Budaya organisasi dapat digunakan untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kepatuhan pada peraturan keselamatan menggambarkan aktivitas inti yang harus dilakukan oleh seseorang untuk memelihara keselamatan tempat kerja (Griffin dan Neal, 2002:70). Kepatuhan keselamatan meliputi kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, mengikuti prosedur yang benar, dan menggunakan peralatan yang tepat. Salah satu yang mempengaruhi kepatuhan terhadap peraturan keselamatan tersebut adalah iklim keselamatan. Iklim keselamatan merupakan persepsi atas kebijakan, prosedur dan praktek yang terkait dengan keselamatan. Dalam tingkat yang lebih luas, iklim keselamatan merupakan persepsi atas kebijakan, prosedur dan praktek yang terkait dengan keselamatan. Dalam tingkat yang lebih luas, iklim keselamatan menggambarkan persepsi pekerja terhadap nilai keselamatan dalam sebuah organisasi (Griffin dan Neal, 2002:69). Dalam penelitian ini peneliti ingin berkontribusi dalam pengembangan model dengan melihat pengaruh iklim keselamatan dan budaya organisasi terhadap kepatuhan keselamatan kerja di proses bisnis distribusi tenaga listrik PT PLN dengan mengacu pada model iklim keselamatan sebelumnya. Permasalahannya bagaimana hubungan antara iklim keselamatan dengan perilaku keselamatan, bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan bagaimana pengaruh dari iklim keselamatan terhadap budaya organisasi. Dengan tujuan penelitian memastikan hubungan antara iklim keselamatan dengan perilaku keselamatan, memastikan hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan memastikan hubungan antara iklim keselamatan dengan budaya organisasi

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kecelakaan Kerja dan Keselamatan Kerja**

Kecelakaan kerja atau kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi suatu objek, bahan, orang, atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya (Heinrich, Petersen, dan Roos, 1980) dalam Mayendra, O. (2009:10). Kecelakaan kerja dapat juga diartikan sebagai semua kejadian yang tidak direncanakan yang berpotensi menyebabkan cedera, kesakitan, kerusakan atau kerugian lainnya (AS/NZS 4801: 2001) dalam Mayendra, O. (2009:10). Kecelakaan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/98 adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda. Sementara menurut (OHSAS 18001:2007) dalam Mayendra, O. (2009:10), kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan yang

dapat menyebabkan cedera atau kesakitan (tergantung dari keparahannya), kejadian kematian atau kejadian yang dapat menyebabkan kematian. Pengertian ini juga digunakan untuk kejadian yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan atau yang berpotensi menyebabkan kerusakan lingkungan. Berdasarkan beberapa definisi kecelakaan kerja sebagaimana disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga, tidak dikehendaki, dan dapat menyebabkan kerugian, baik jiwa maupun harta benda yang disebabkan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan serta dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (Mayendra, O., 2009:10). Kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) tingkatan berdasarkan efek yang ditimbulkan menurut buku "*Practical Loss Control Leadership*" yang ditulis oleh (Bird, et al., 2007) dalam Nalendra (2020:14), antara lain seperti dibawah ini yaitu: a) *Incident* adalah kejadian yang tidak diharapkan terjadi yang belum menimbulkan kerugian baik kepada manusia dan benda, b) *Accident* adalah kejadian yang tidak diharapkan terjadi yang menimbulkan kerugian baik kepada manusia dan benda, c) *Near Miss* adalah kejadian yang tidak diharapkan hampir terjadi, dapat dikatakan juga hampir terjadi *Incident* atau *Accident*.

Kebijakan SMK3 ini sebenarnya sudah lama diterapkan oleh pemerintah pada tahun 1996 yang lalu, bersamaan dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 5 Tahun 1996 tentang SMK3. Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (selanjutnya disebut UU Kesehatan) juga dipertegas bahwa upaya K3 harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Tidak terkecuali di perusahaan-perusahaan industri (Undang-Undang Kesehatan, 2009) dalam Maulana, Haris (2019:4). Menurut Salmawati, et al (2015) penerapan SMK3 menjadi salah satu bentuk upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan bisa berdampak meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Silaban, et al (2009) yang menyatakan bahwa pelaksanaan SMK3 dapat mengidentifikasi penyebab dan potensi kecelakaan kerja sebagai acuan dalam melakukan tindakan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Penerapan SMK3 membantu pimpinan perusahaan agar mampu melaksanakan standar K3 yang dapat mendukung budaya keselamatan kerja. Budaya keselamatan merupakan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan penuh rasa tanggung jawab. Budaya keselamatan merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi (Kurniasih dan Rachmadita, 2013) dalam Maulana, Haris (2019:5).

### **Iklm Keselamatan**

Terdapat total lebih dari 2.027 publikasi semenjak tahun 2005 hingga 2021 tentang iklim keselamatan yang diidentifikasi melalui *Web of Science*. Dimana 2.027 publikasi tersebut mencakup 5.723 penulis, 686 jurnal penelitian, 90 negara atau wilayah, dan 2.092 organisasi dan institusi. Bidang penelitian utama yang terkait dengan iklim keselamatan adalah kesehatan, iklim keselamatan pasien, iklim psikologis, dan iklim keselamatan organisasi dan/atau industri dalam Saleem, M.S. et al (2021:485). Iklim keselamatan (*Safety climate*) pertama kali didefinisikan oleh (Zohar (1980:96) dalam Lestari, F. et.al., (2020:2) sebagai "suatu ringkasan mengenai persepsi molar dimana pekerja berbagi tentang lingkungan kerja mereka." Mengkritik kecenderungan yang biasanya dilakukan manajer dengan menyalahkan pekerja atas buruknya keselamatan, kontribusi Zohar adalah untuk

memposisikan ulang argumen seputar perlunya manajemen untuk meningkatkan iklim keselamatan, yang diukur dengan menggunakan survei iklim keselamatan yang mengeksplorasi faktor-faktor selain risiko keselamatan umum yang telah mendominasi penelitian keselamatan sampai waktu itu. Definisi iklim keselamatan oleh Zohar kemudian berkembang dan bervariasi seiring dengan berbagai penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti setelahnya, antara lain sebagaimana dijelaskan panjang lebar oleh (Luo, T., 2020:108) seperti pendapat dari Dedobbeleer, N. dan Beland, F. (1991) yang mengatakan bahwa iklim keselamatan adalah “persepsi dasar orang tentang lingkungan kerja mereka, yang dapat dilihat sebagai suatu properti yang unik, yang memiliki dua faktor yaitu komitmen keselamatan dari manajemen dan partisipasi keselamatan pekerja”. Sementara itu Cooper, M.D. (2000) menyatakan bahwa iklim keselamatan adalah “persepsi pribadi tentang sikap keselamatan pekerja dan pola perilaku keselamatan”. Di tahun 2000 peneliti dari Australia Griffin, M. dan Neal, A. mengatakan bahwa iklim keselamatan harus dikonseptualisasikan sebagai sebuah faktor urutan yang lebih tinggi yang terdiri dari faktor urutan pertama yang lebih spesifik. Faktor pertama dari suatu iklim keselamatan adalah seharusnya mencerminkan berbagai kebijakan terkait keamanan, prosedur dan penghargaan. Pada tahun 2014 Liao et.al. menyatakan bahwa iklim keselamatan adalah “keyakinan pekerja tentang semua permasalahan keselamatan dapat dianggap sebagai indikator proksi dari budaya keselamatan (*safety culture*) organisasi.”

Banyak perusahaan manufaktur modern berupaya meningkatkan tingkat keselamatan di lini produksi mereka. Dalam rangka tersebut, manajemen perusahaan umumnya menyediakan lingkungan produksi yang disiplin dengan berbagai SOP (*Standard Operating Procedure*) yang diberlakukan, teknologi rekayasa standar dan/atau canggih, dan peralatan lainnya, perbaikan metode, dan sebagainya. Namun, kecelakaan kerja masih saja dapat terjadi. Ada upaya lain yang ditempuh antara lain dengan mendorong rekan kerja untuk saling mengawasi sesamanya dan berbagi informasi, serta perilaku manajemen yang lebih perhatian. Upaya keselamatan secara tradisional berfokus pada aspek teknologi, dan relatif sedikit kecelakaan yang merupakan konsekuensi dari kondisi mekanis atau fisik yang tidak aman. Sebaliknya, sebagian besar kecelakaan dan cedera tampaknya diakibatkan oleh perilaku tidak aman dari pekerja. Peran penting lainnya dalam mengelola keselamatan adalah memantau pengendalian risiko. Saat ini, secara umum disepakati bahwa pengendalian risiko bergantung pada kolaborasi aktif yang melibatkan semua individu dalam sistem organisasi (termasuk, eksekutif, manajer, dan pekerja) (Luo, T., 2020:106). Selanjutnya Luo dalam jurnalnya di halaman 109 menerangkan bahwa sesungguhnya manusia memiliki lima kebutuhan dasar: kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki dan cinta, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan ini bersifat hirarkis, dimana kebutuhan yang paling dasar akan dipenuhi terlebih dahulu sebelum beralih ke level yang lebih tinggi. Hubungan antara pekerja dan tempat pekerjaan maka pekerja akan memilih tempat kerja dan berperilaku kerja yang aman sebagai kebutuhan mendasar dan faktor penting dalam tuntutan pekerjaan. Kegiatan pekerja merupakan sebuah proses kompleks yang terdiri dari orang, perilaku, dan tempat kerja. Dalam memenuhi kebutuhan akan keselamatan kerja, orang harus mempertimbangkan interaksi antara tiga konstituen: pekerja, aktivitas operasi, dan tempat kerja.

Lestari, F. et al (2020:2) menyatakan bahwa istilah iklim keselamatan sering digunakan secara bergantian dengan istilah budaya keselamatan (*safety culture*). Ada penjelasan yang menarik dari *Health and Safety Executive* (2005) yang memuat 3 (tiga) dimensi budaya keselamatan yang saling terkait: perilaku, korporasi/perusahaan, dan psikologis. Dimensi perilaku (*behavior*) berkaitan dengan apa yang dilakukan orang dalam organisasi, yang mencakup kegiatan, tindakan, dan perilaku yang berhubungan dengan keselamatan yang ditunjukkan oleh pekerja. Dimensi perusahaan atau korporasi tercermin dalam kebijakan organisasi, prosedur kerja, sistem manajemen, sistem pengendalian, dan arus komunikasi. Dimensi

psikologis budaya keselamatan menyangkut bagaimana perasaan orang tentang keselamatan dan sistem manajemen keselamatan, dimana ini yang yang umumnya disebut sebagai iklim keselamatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa iklim keselamatan merupakan bagian integral dari budaya keselamatan.

Selanjutnya Lestari, F. et al (2020:3) menjelaskan bahwa penelitian untuk mengukur iklim keselamatan di bidang industri konstruksi yang terbaru telah dilakukan oleh (Zou dan Sunindijo, 2015) yang menemukan bahwa iklim keselamatan umumnya diukur dalam kaitannya dengan 6 (enam) dimensi utama yaitu: 1) komitmen manajemen terhadap K3; 2) efektivitas komunikasi informal dan formal antara manajer dan pekerja terkait penerapan K3; 3) kebijakan, aturan, dan prosedur keselamatan yang dianggap praktis, realistis, dan sesuai; 4) lingkungan yang mendukung yang dicirikan oleh kondisi kerja yang aman dan hubungan saling percaya antara pekerja dan manajer; 5) tenaga kerja yang secara aktif terlibat dalam mengembangkan inisiatif K3 daripada menjadi penerima pasif dari kebijakan dan prosedur keselamatan dari atas; dan 6) pelatihan reguler bagi pekerja untuk mengidentifikasi risiko keselamatan dan melakukan pekerjaan mereka dengan aman.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meraih tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki keunikan atau ciri khas budaya kerja sendiri yang berbeda dari perusahaan lainnya. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang ditentukan dan diajarkan kepada seluruh anggota organisasi dari generasi satu ke generasi selanjutnya (Hunger & Wheelen, 2012) dalam Fanya, B. et al (2021:63). Selanjutnya Fanya, B. et al juga menjelaskan definisi lain dari budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari dan dianut seluruh anggota organisasi untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, serta diajarkan kepada anggota perusahaan yang baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut (Schein, 1992). Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam jangka panjang pada kinerja dan efektivitas suatu organisasi (Cameron & Quinn, 2011; Muis & Fahmi, 2018). Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang mencakup visi, misi, harapan, nilai, struktur, prosedur, strategi, tindakan dan tipe interaksi dalam organisasi (Robbins, 2013). Budaya organisasi sangat mempengaruhi kehidupan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Sathe, 1983; Arianty, 2015; Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi dapat diabadikan dalam beberapa cara, dengan melalui simbol, slogan, legenda atau acara yang menekankan nilai-nilai organisasi (Greenberg & Baron, 1997; Trang, 2013) dalam Fanya, B. et al (2021:64).

Istilah *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) adalah instrumen yang banyak digunakan perusahaan untuk mengidentifikasi profil budaya secara keseluruhan, demikian menurut Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011) dalam Fanya, B. et al (2021:64). OCAI mengidentifikasi baik budaya organisasi saat ini maupun budaya organisasi mendatang yang diharapkan. Kerangka kerja ini berfungsi sebagai cara untuk mendiagnosis dan memulai perubahan dalam budaya organisasi yang dikembangkan organisasi saat mereka maju melalui siklus hidup mereka dan mengatasi tekanan lingkungan eksternal (Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). OCAI terdiri dari 6 (enam) dimensi budaya organisasi yang didasarkan pada *Competing Values Framework* (CVF) yaitu: 1) Karakteristik dominan; 2) Kepemimpinan organisasi; 3.) Pengelolaan pekerja; 4) Perekat organisasi; 5) Penekanan strategis; dan 6) Kriteria keberhasilan. Terdapat 4 (empat) tipe budaya organisasi. Diagram atau matrix CVF dilihat dari 2 (dua) dimensi, yaitu dimensi pertama membedakan antara fokus pada fleksibilitas, kewenangan, dinamisme dan fokus pada stabilitas, perintah, control. Adapun dimensi kedua membedakan antara fokus pada orientasi internal, integrasi, kesatuan dan fokus pada orientasi eksternal, diferensiasi produk, persaingan (Cameron, K. S., & Quinn, R. E.



(2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021:130). Adapun keempat budaya organisasi dalam kwadran OCAI tersebut diterangkan sebagai berikut.

1. Budaya Klan (*Clan Culture*): Budaya organisasi yang bersifat ramah untuk para pekerja seperti keluarga besar. Pemimpin merupakan mentor dan figur orang tua. Hal yang menyatukan organisasi adalah kesetiaan dan tradisi. Para pekerja memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Penekanan organisasi pada manfaat jangka panjang dari pengembangan individu, dengan kohesi tinggi dan moral menjadi penting. Kriteria keberhasilan dalam hal iklim internal dan kepedulian terhadap manusia. Organisasi memberikan penghargaan pada kerja tim, partisipasi, dan konsensus (Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021:131).
2. Budaya Adokrasi (*Adhocracy Culture*): Budaya organisasi yang dinamis, berwirausaha, dan kreatif. Pemimpin bersifat visioner, inovatif, dan berorientasi risiko. Hal yang menyatukan organisasi adalah komitmen terhadap eksperimen dan inovasi. Penekanan organisasi menjadi yang terdepan dalam pengetahuan, produk, dan layanan baru. Kesiapan untuk berubah dan menghadapi tantangan baru adalah penting. Pertumbuhan yang cepat dan memperoleh sumber daya baru menjadi hal yang ditekankan organisasi. Kriteria keberhasilan berarti memproduksi barang/jasa yang unik dan asli (Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021:132).
3. Budaya Pasar (*Market Culture*): Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah produsen dan pesaing penggerak keras yang tangguh dan banyak menuntut. Hal yang menyatukan organisasi adalah penekanan pada kemenangan. Sikap kompetitif dalam mencapai tujuan dan sasaran yang luas menjadi hal yang diperhatikan oleh organisasi. Kriteria keberhasilan didefinisikan dalam hal pangsa pasar dan penetrasi. Mengungguli persaingan dan kepemimpinan pasar adalah penting (Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021:132).
4. Budaya Hirarki (*Hierarchy Culture*): Budaya organisasi yang kompatibel yang ditandai dengan tempat kerja yang diformalkan dan terstruktur. Prosedur mengatur apa yang dilakukan orang. Pemimpin merupakan koordinator dan pengorganisasi yang baik. Mempertahankan organisasi yang berjalan dengan lancar adalah penting. Stabilitas, kepastian dan efisiensi menjadi hal yang sangat diperhatikan. Hal yang menyatukan organisasi adalah aturan dan kebijakan formal (Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021:132).

### **Perilaku Keselamatan**

Perilaku keselamatan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan para pekerja di perusahaan guna mempertahankan kondisi area kerja tetap aman (Kapp, 2012) dalam Supardi, S., & Nasution, D. K. (2020:558). Perilaku keselamatan juga bermakna kepatuhan individu dalam organisasi terhadap aturan - aturan keselamatan yang dijalankan dalam organisasi (Seo et al., 2015). Kinerja keselamatan pada perusahaan dipengaruhi oleh perilaku keselamatan para pekerjanya, seperti kepatuhan pekerja dalam memakai alat pelindung diri, memenuhi prosedur keselamatan yang berlaku serta adanya inisiatif pekerja untuk bekerja yang aman (Liu et al., 2015). Perilaku keselamatan berkorelasi negatif dengan tingkat kecelakaan yang terjadi, semakin meningkat perilaku keselamatan maka tingkat kecelakaan akan menurun (Curcuruto et al., 2015). Perilaku keselamatan juga berkorelasi negatif dengan kecelakaan near miss (Murphy et al., 2019). Penelitian lain pada industri penerbangan menghasilkan kesimpulan bahwa partisipasi dan kepedulian pekerja dalam menjalankan program – program



keselamatan berpengaruh positif terhadap kinerja keselamatan perusahaan (Singh et al., 2019) dalam Supardi, S., & Nasution, D. K. (2020:559).

Perilaku keselamatan biasanya menggunakan dua dimensi yaitu perilaku kepatuhan keselamatan dan perilaku partisipasi keselamatan (He, C., McCabe, B., & Jia, G. (2021:2) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Perilaku kepatuhan keselamatan (*safety compliance*): mengacu pada kecenderungan pekerja untuk mematuhi peraturan, norma, dan proses keselamatan, yang seringkali bersifat wajib. Perilaku kepatuhan keselamatan membantu menjamin keselamatan pribadi (Griffin dan Neal, 2000).
2. Perilaku partisipasi keselamatan (*safety participation*): mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan secara sukarela untuk mencapai tujuan keselamatan (Griffin dan Neal, 2000; Neal et al., 2000; Vinodkumar dan Bhasi, 2010), antara lain contohnya seperti secara aktif membantu rekan kerja dan menyarankan peningkatan keselamatan. Perilaku partisipasi keselamatan kondusif untuk meningkatkan kinerja keselamatan kelompok (Griffin dan Neal, 2000).

### **Proses Bisnis Distribusi Tenaga Listrik**

Usaha ketenagalistrikan memiliki risiko tinggi baik itu pada proses bisnis pembangkitan tenaga listrik, transmisi atau penyaluran tenaga listrik, distribusi tenaga listrik, pembangunan berbagai proyek sarana-prasarana ketenagalistrikan serta berbagai proses bisnis pendukung yang terkait, dimana karakteristik risiko khususnya kecelakaan kerja bisa bermacam-macam jenisnya. Sistem distribusi tenaga listrik merupakan bagian dari sistem tenaga listrik. Sistem distribusi ini berguna untuk menyalurkan tenaga listrik dari sumber daya listrik besar (*bulk power source*) sampai ke konsumen. Jadi fungsi proses bisnis distribusi tenaga listrik adalah: 1) pembagian atau penyaluran tenaga listrik ke beberapa tempat (pelanggan), dan 2) merupakan sub-sistem tenaga listrik yang langsung berhubungan dengan pelanggan, karena catu daya pada pusat-pusat beban (pelanggan) dilayani langsung melalui jaringan distribusi.

Pekerjaan operasi distribusi tenaga listrik antara lain meliputi pengoperasian SUTR (Saluran Udara Tegangan Rendah), pengoperasian JTM (Jaringan Tegangan Menengah), SUTM (Saluran Udara Tegangan Menengah), dan SKTM (Saluran Kabel Tegangan Menengah), melokalisir gangguan listrik pada SUTM, SUTR, penyelesaian gangguan JTM, SR, JTR perbaikan konduktor rusak/putus, perbaikan TR roboh atau tertimpa pohon, inspeksi JTM, SUTR, dan lain sebagainya. Pekerjaan pemeliharaan distribusi tenaga listrik antara lain berupa pemeliharaan SR, SUTR, JTR, pemeliharaan gardu distribusi, trafo distribusi, LV Board, penggantian konduktor JTR, pemasangan jamper trafo 1 fasa dan 3 fasa, penggantian konektor SR, trafo-trafo distribusi, jamper, cut-out, LBS cross-arm dan single-arm, arrester, termasuk juga pekerjaan perabasan pohon pada JTR, dan lain sebagainya. Pemerintah Republik Indonesia telah menerbitkan Undang-undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 yang selanjutnya PLN mengatur aspek keselamatan kerja dengan diterbitkannya Keputusan Direksi Nomor 092 Tahun 2005 Tentang Pedoman Keselamatan Kerja di Lingkungan PT PLN (Persero). Semua Unit-unit Induk di lingkungan PLN sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) mulai tahun 2012, sebagai implementasi dari diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3). PLN kemudian mempertegas pemenuhan regulasi tentang keselamatan kerja dengan menerbitkan Peraturan Direksi Nomor 0250 Tahun 2016 Tentang Pedoman Keselamatan Kerja di Lingkungan PT PLN (Persero) (Nalendra, 2020). Meskipun sudah berkomitmen untuk menerapkan SMK3 namun kecelakaan kerja yang terjadi masih relatif tinggi terutama di proses bisnis distribusi tenaga listrik yang menyumbang terjadinya kecelakaan kerja paling banyak diantara proses bisnis inti lainnya di PLN. Hampir semua proses bisnis distribusi tenaga listrik di lapangan

dikerjakan oleh Tenaga Alih Daya (TAD) dari berbagai vendor atau kontraktor, baik vendor dari anak perusahaan PLN sendiri maupun vendor swasta. Dengan demikian maka bisa dikatakan bahwa kecelakaan kerja yang menimpa pekerja lapangan tersebut menimpa pekerja TAD, sedangkan frekuensi kecelakaan kerja yang dialami oleh pegawai PLN relatif sangat rendah.

### III. METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

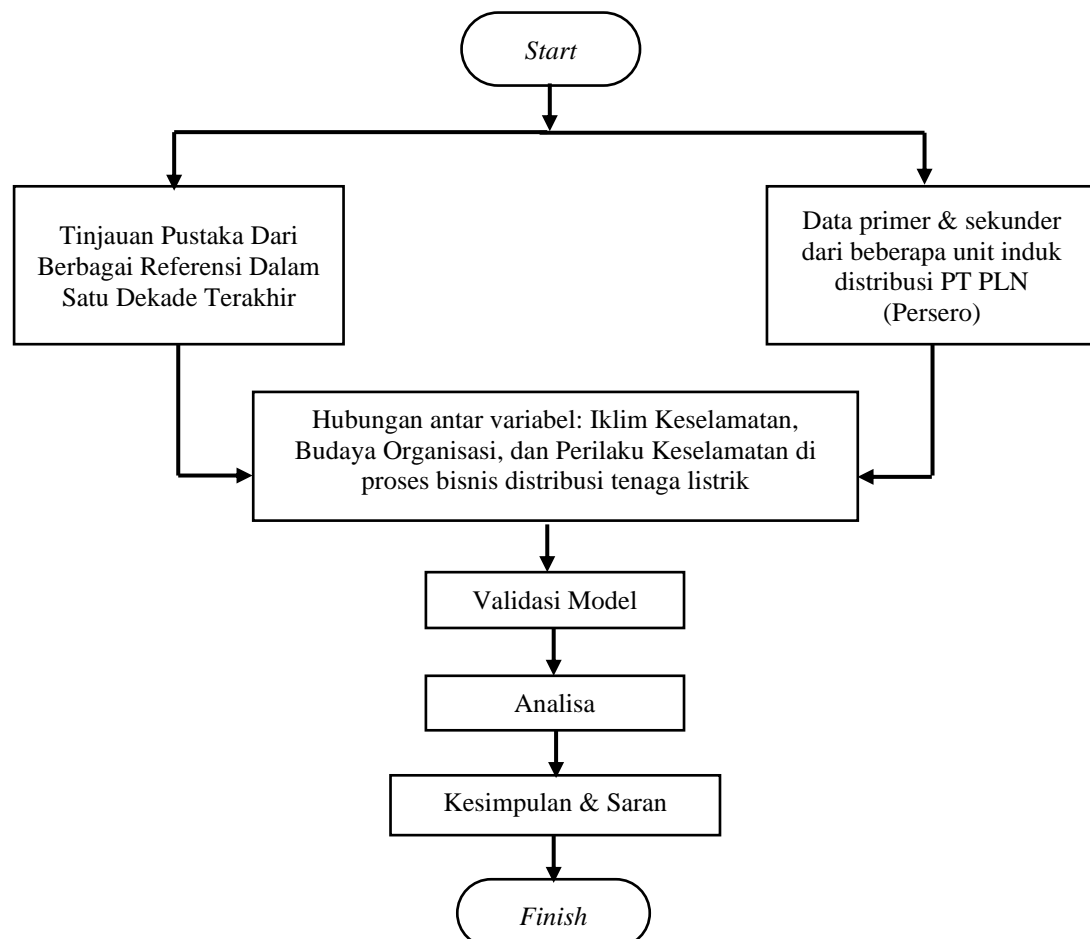
Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di 3 (tiga) Unit Induk Wilayah/Distribusi yang masing-masing mewakili Direktorat Bisnis Regional sesuai struktur organisasi di PT PLN (Persero) dengan pekerja bagian teknik baik pegawai PLN maupun TAD sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut ini. Dan pekerja teknik yang dimaksud adalah pekerja yang bekerja di proses bisnis distribusi tenaga listrik, terutama pekerja lapangan.

**Tabel 1. Lokasi Penelitian**

Unit Induk Wilayah/Distribusi (UIW/UID)	Direktorat Bisnis Regional	Pekerja
UIW Sulselrabar (Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat)	Sulmapana (Sulawesi, Maluku, Papua dan Nusa Tenggara)	PLN dan TAD
UIW S2JB (Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu)	Sumkal (Sumatera dan Kalimantan)	PLN dan TAD
UID Jabar (Jawa Barat)	Jamali (Jawa, Madura dan Bali)	PLN dan TAD

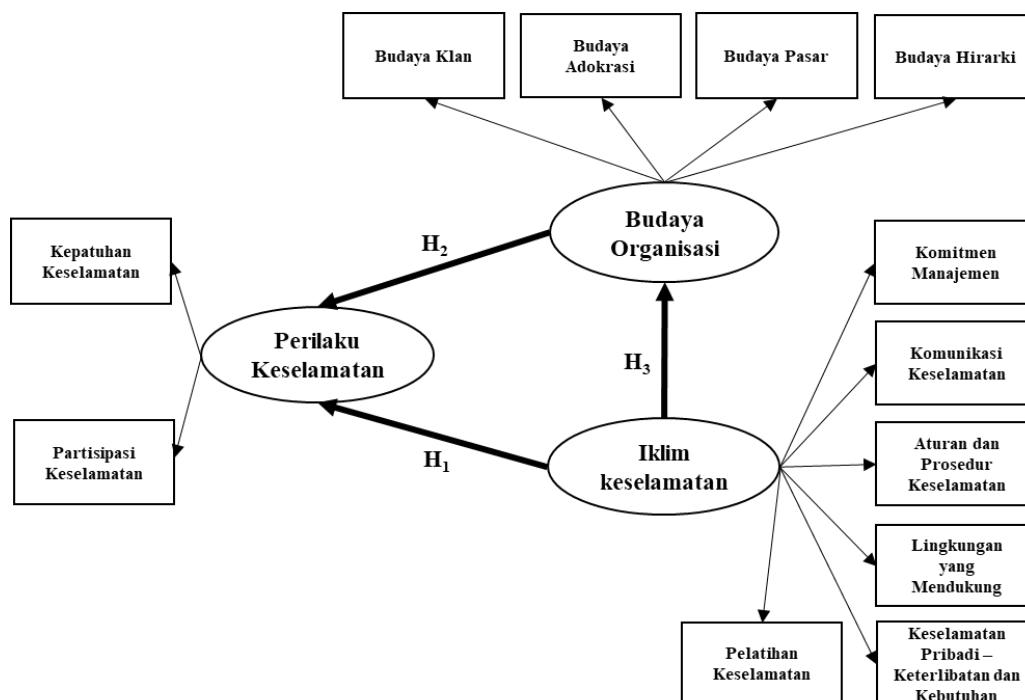
#### Pengembangan Model Penelitian

Peneliti melakukan studi literatur dari berbagai sumber ilmiah dengan membuat peta analisa gap penelitian yang digambarkan dalam Gambar 2. dibawah ini. Setelah Analisa Gap Penelitian dilakukan maka selanjutnya dibuat Alur Pengembangan Model Penelitian yang digambarkan dalam Gambar 2.



**Gambar 1. Alur Pengembangan Model Penelitian**

**Kerangka Penelitian**



**Gambar 3. Kerangka Penelitian**

**Dimensi Penelitian**

Dimensi penelitian dari ketiga variabel dalam penelitian ini dijelaskan didalam tabel 3.2 dibawah ini beserta panduan kalimat kunci di setiap dimensi yang kemudian diuraikan pada daftar pertanyaan didalam survey yang disebarakan ke responden.

**Tabel 2 . Dimensi Penelitian**

No.	Dimensi	Definisi	Kalimat Kunci Pertanyaan Survey	Referensi
<b>Variabel Iklim Keselamatan (<i>Safety Climate</i>)</b>				
1	<b>Komitmen Manajemen</b>	Penting bagi pekerja untuk percaya bahwa manajer berkomitmen terhadap keselamatan dan menganggap keselamatan sama pentingnya dengan ukuran kinerja organisasi lainnya seperti produktivitas dan laba	Manajer bertindak cepat, perhatian dan konsisten memperbaiki kondisi atau perilaku tidak aman	(Zohar, 1980), (Zou & Sunindijo, 2015) dalam Loosemore, M. et al (2019)
2	<b>Komunikasi Keselamatan</b>	Harus ada komunikasi informal dan formal yang teratur antara manajer dan pekerja tentang masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kebutuhan untuk bekerja dengan aman	Komunikasi berjalan efektif dan informasi selalu diupdate	(Clarke, 2006), (Zou & Sunindijo, 2015) dalam Loosemore, M. et al (2019)
3	<b>Aturan Dan Prosedur</b>	Kebijakan, aturan, dan prosedur keselamatan kerja	Disiplin eksekusi terhadap aturan dan prosedur	(Clarke, 2006), (Zou & Sunindijo, 2015) dalam

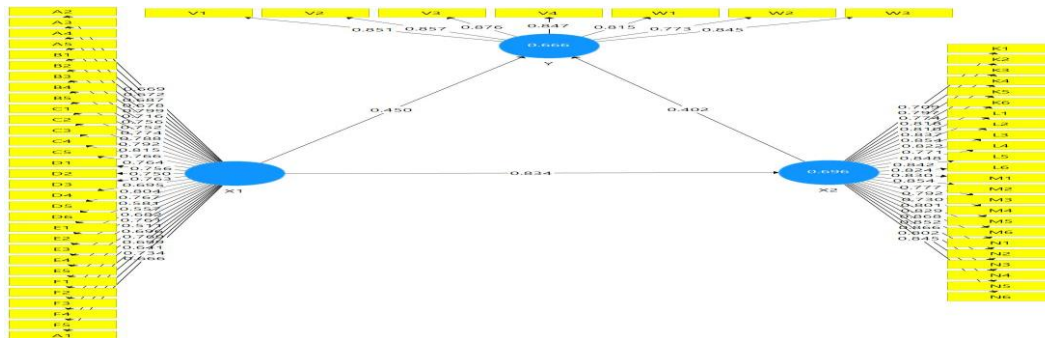
	<b>Keselamatan Kerja</b>	harus dianggap praktis, realistis, dan sesuai	keselamatan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kelengkapan alat kerja	Loosemore, M. et al (2019)
4	<b>Lingkungan Yang Mendukung</b>	Ini mengacu pada tingkat kepercayaan dan dukungan di tempat kerja, termasuk hubungan kerja dengan atasan, dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara keseluruhan yang kondusif aspek K3nya	Antar para pekerja peduli dan saling mengingatkan, terdapat pengawas pekerjaan/K3. Waktu yang cukup untuk mengeksekusi pekerjaan	(Mohamed, 2002), (Zou & Sunindijo, 2015) dalam Loosemore, M. et al (2019)
5	<b>Keselamatan Pribadi – Keterlibatan Dan Kebutuhan</b>	Pekerja harus terlibat secara aktif dalam pengembangan inisiatif aspek K3 bagi diri sendiri dan lingkungan kerjanya, tidak boleh pasif. Mereka perlu menghargai aturan K3 dan termotivasi untuk menerapkannya	Para pekerja mengerti aturan, memakai APD dan membawa alat kerja sesuai. Tempat kerja diyakinkan aman.	(Williamson et al., 1997), (Neal et al., 2000), (Zou & Sunindijo, 2015) dalam Loosemore, M. et al (2019)
6	<b>Pelatihan Keselamatan</b>	Pelatihan K3 harus efektif dalam memberikan pengetahuan yang cukup bagi pekerja untuk mengidentifikasi risiko keselamatan dan melakukan pekerjaan mereka dengan aman. Tingkat kompetensi yang memadai mendukung pengembangan iklim keselamatan yang positif	Para pekerja mendapatkan pelatihan keselamatan dan mampu mengidentifikasi risiko pekerjaan	(Laukkanen, 1999), (Mohamed, 2002), (Zou & Sunindijo, 2015) dalam Loosemore, M. et al (2019)
<b>Variabel Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>)</b>				
7	<b>Budaya Klan (<i>Clan Culture</i>)</b>	Budaya organisasi yang bersifat ramah untuk para pekerja seperti keluarga besar. Pemimpin merupakan mentor dan figur orang tua. Hal yang menyatukan organisasi adalah kesetiaan dan tradisi. Para pekerja memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Penekanan organisasi pada manfaat jangka panjang dari pengembangan individu, dengan kohesi tinggi dan moral menjadi penting. Kriteria keberhasilan dalam hal iklim internal dan kepedulian terhadap manusia. Organisasi memberikan penghargaan pada kerja tim, partisipasi, dan konsensus	Berdasarkan karakteristik dominan; kepemimpinan organisasi; pengelolaan pekerja; perekat organisasi; penekanan strategis; dan kriteria keberhasilan	(Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021)
8	<b>Budaya Adokrasi (<i>Adhocracy</i>)</b>	Budaya organisasi yang dinamis, berwirausaha, dan kreatif. Pemimpin bersifat	Berdasarkan karakteristik dominan; kepemimpinan organisasi; pengelolaan	(Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021)

	<i>Culture</i> )	visioner, inovatif, dan berorientasi risiko. Hal yang menyatukan organisasi adalah komitmen terhadap eksperimen dan inovasi. Penekanan organisasi menjadi yang terdepan dalam pengetahuan, produk, dan layanan baru. Kesiapan untuk berubah dan menghadapi tantangan baru adalah penting. Pertumbuhan yang cepat dan memperoleh sumber daya baru menjadi hal yang ditekankan organisasi. Kriteria keberhasilan berarti memproduksi barang/jasa yang unik dan asli	pekerja; perekat organisasi; penekanan strategis; dan kriteria keberhasilan	
9	<b>Budaya Pasar</b> <i>(Market Culture)</i>	Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah produsen dan pesaing penggerak keras yang tangguh dan banyak menuntut. Hal yang menyatukan organisasi adalah penekanan pada kemenangan. Sikap kompetitif dalam mencapai tujuan dan sasaran yang luas menjadi hal yang diperhatikan oleh organisasi. Kriteria keberhasilan didefinisikan dalam hal pangsa pasar dan penetrasi. Mengungguli persaingan dan kepemimpinan pasar adalah penting	Berdasarkan karakteristik dominan; kepemimpinan organisasi; pengelolaan pekerja; perekat organisasi; penekanan strategis; dan kriteria keberhasilan	(Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021)
10	<b>Budaya Hirarki</b> <i>(Hierarchy Culture)</i>	Budaya organisasi yang kompatibel yang ditandai dengan tempat kerja yang diformalkan dan terstruktur. Prosedur mengatur apa yang dilakukan orang. Pemimpin merupakan koordinator dan pengorganisasi yang baik. Mempertahankan organisasi yang berjalan dengan lancar adalah penting. Stabilitas, kepastian dan efisiensi menjadi hal yang sangat diperhatikan. Hal yang menyatukan organisasi	Berdasarkan karakteristik dominan; kepemimpinan organisasi; pengelolaan pekerja; perekat organisasi; penekanan strategis; dan kriteria keberhasilan	(Cameron & Quinn, 2011) dalam Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021)

		adalah aturan dan kebijakan formal.		
<b>Variabel Perilaku Keselamatan (<i>Safety Behavior</i>)</b>				
11	<b>Kepatuhan Keselamatan</b>	Kecenderungan pekerja untuk mematuhi peraturan, norma, dan proses keselamatan kerja, yang seringkali bersifat wajib. Perilaku kepatuhan keselamatan membantu menjamin keselamatan pribadi	Pekerja mengikuti aturan keselamatan, memakai peralatan keselamatan dan melakukan pekerjaan dengan cara aman	(Griffin & Neal, 2000), (Neal et al., 2000), (Vinodkumar & Bhasi, 2010) dalam He, C. at al (2021)
12	<b>Partisipasi Keselamatan</b>	Tindakan yang dilakukan pekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan keselamatan kerja, seperti secara aktif membantu rekan kerja dan menyarankan peningkatan keselamatan kerja. Perilaku partisipasi keselamatan kondusif untuk meningkatkan kinerja keselamatan kelompok	Pekerja membantu meningkatkan keselamatan pekerja lain dan tempat kerjanya	(Griffin & Neal, 2000), (Neal et al., 2000), (Vinodkumar & Bhasi, 2010) dalam He, C. at al (2021)

#### IV. PEMBAHASAN

##### Tampilan PLS Uji Algorithm



**Gambar 4. Tampilan PLS Uji Algorithm**

##### **Hubungan Iklim Keselamatan Dengan Perilaku Keselamatan**

Hipotesis-1 ( $H_1$ ) yang dikembangkan pada penelitian ini adalah hubungan antara Iklim Keselamatan dengan Perilaku Keselamatan. Hasil pengujian Hipotesis-1 dimana *T Statistics* sebesar 5,746, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 yang berarti terdapat hubungan atau berpengaruh positif. Hipotesis-1 mempunyai nilai *P Values* sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 yang berarti Hipotesis-1 terbukti mempunyai hubungan atau berpengaruh positif. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain oleh Restuputri, D. P. et al (2021), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara iklim keselamatan, budaya keselamatan, dan kinerja keselamatan (*self-reporting of*

*safety behaviour*). Juga mendukung penelitian Rahmadhan, B. A. et al (2021) yang menyatakan bahwa adanya perubahan iklim keselamatan kerja, maka perilaku keselamatan kerja juga akan berubah. Penelitian ini juga mendukung penelitian oleh Bayutama, Gusti Wira (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan iklim keselamatan terhadap kepatuhan peraturan keselamatan (sebagai bagian dari perilaku keselamatan).

### **Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Keselamatan**

Hipotesis-2 ( $H_2$ ) yang dikembangkan pada penelitian ini adalah hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Keselamatan. Hasil pengujian Hipotesis-2 dimana *T Statistics* sebesar 5,357, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 yang berarti terdapat hubungan atau berpengaruh positif. Hipotesis-2 mempunyai nilai *P Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti Hipotesis-2 terbukti mempunyai hubungan atau berpengaruh positif. Hingga saat ini peneliti belum menemukan adanya penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan. Penelitian yang mendekati hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Bayutama, Gusti Wira (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan iklim keselamatan terhadap kepatuhan peraturan keselamatan (sebagai bagian dari perilaku keselamatan). Penelitian yang banyak dilakukan peneliti terkait dengan budaya organisasi adalah perbandingan budaya organisasi saat ini, di organisasi atau institusi manapun, dengan budaya organisasi yang diharapkan para responden dalam kaitannya dengan bisnis model atau bidang usaha atau kegiatan dari organisasi yang bersangkutan.

### **Hubungan Iklim Keselamatan Dengan Budaya Organisasi**

Hipotesis-3 ( $H_3$ ) yang dikembangkan pada penelitian ini adalah hubungan antara Iklim Keselamatan dengan Budaya Organisasi. Hasil pengujian Hipotesis-3 dimana *T Statistics* sebesar 34,835, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 yang berarti terdapat hubungan atau berpengaruh positif. Hipotesis-3 mempunyai nilai *P Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti Hipotesis-2 terbukti mempunyai hubungan atau berpengaruh positif. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain yang dilakukan oleh Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi persepsi iklim keselamatan, dan bahwa persepsi iklim keselamatan ini memengaruhi kinerja keselamatan melalui pengaruhnya terhadap pengetahuan dan motivasi. Penelitian sebelumnya oleh Syarifah, A., Fahmi, R., & Dorisnita, D. (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim keselamatan dengan *organizational citizenship behaviour* terhadap budaya organisasi sebagai *mediating* variabel. Disini variabel budaya organisasi dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial dengan nilai pengaruh tidak langsung 0,828 dan pengaruh langsung 0,924. Penelitian oleh Bayutama, Gusti Wira (2018) juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan iklim keselamatan terhadap kepatuhan peraturan keselamatan (sebagai bagian dari perilaku keselamatan).

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil Hipotesis-1 ( $H_1$ ) yang dikembangkan pada penelitian ini yaitu hubungan antara Iklim Keselamatan dengan Perilaku Keselamatan. Hasil pengujian Hipotesis-1 dimana *T Statistics* sebesar 5,746, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif. Hipotesis-1 mempunyai nilai *P Values* sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari



- 0,05 yang berarti Hipotesis-1 terbukti mempunyai hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif.
2. Berdasarkan hasil Hipotesis-2 ( $H_2$ ) yang dikembangkan pada penelitian ini adalah hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Keselamatan. Hasil pengujian Hipotesis-2 dimana *T Statistics* sebesar 5,357, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif. Hipotesis-2 mempunyai nilai *P Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti Hipotesis-2 terbukti mempunyai hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif.
  3. Berdasarkan hasil Hipotesis-3 ( $H_3$ ) yang dikembangkan pada penelitian ini adalah hubungan antara Iklim Keselamatan dengan Budaya Organisasi. Hasil pengujian Hipotesis-3 dimana *T Statistics* sebesar 34,835, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel 1,96 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif. Hipotesis-3 mempunyai nilai *P Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti Hipotesis-2 terbukti mempunyai hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif.

### **Saran-Saran**

1. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di proses bisnis selain dari distribusi tenaga listrik.
2. Diperlukan penambahan variabel dan dimensi yang lain selain dari variabel budaya organisasi. Hal ini mengingat variabel budaya organisasi kurang berperan atau berpengaruh didalam meningkatkan kontribusi variabel dependen perilaku keselamatan. Budaya organisasi apapun yang diberlakukan di suatu organisasi, unit kerja atau korporasi, harus mengupayakan dengan segala strategi atau rencana aksi yang realistis agar perilaku keselamatan di organisasi tersebut makin meningkat level maturitasnya.
3. Hubungan antara iklim keselamatan dengan perilaku keselamatan perlu untuk ditambahkan variabel mediasi yang lain yang berkaitan, dalam penelitian-penelitian selanjutnya, baik di proses bisnis distribusi tenaga listrik maupun pada proses bisnis lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa, L., & Lestari, F. (2021). Safety Climate Survey Among Employees in a Feminine Care Products Manufacturing Company. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 164-180.
- Arifin, K., Abudin, R., Razman, M. R., & Ismail, Z. S. (2017). Safety of climate levels related to the safety management of empowerment dimension aspects. *International Information Institute (Tokyo). Information*, 20(7A), 4921-4926.
- Arifin, K., Abudin, R., Razman, M. R., Ismail, Z. S., & Ahmad, M. (2016). Safety climate assessment on priority, commitment and the efficiency of safety management. *Journal of Food, Agriculture & Environment*, 14(2), 142-146.
- Attwood, D., Khan, F., & Veitch, B. (2006). Occupational accident models—Where have we been and where are we going?. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 19(6), 664-682.
- Bahari, S. F. (2011). *An investigation of safety training, safety climate and safety outcomes: a longitudinal study in a Malaysian manufacturing plant*. The University of Manchester (United Kingdom).

- Bamel, U. K., Pandey, R., & Gupta, A. (2020). Safety climate: Systematic literature network analysis of 38 years (1980-2018) of research. *Accident Analysis & Prevention*, *135*, 105387.
- Barlas, B. (2012). Shipyard fatalities in Turkey. *Safety Science*, *50*(5), 1247–1252. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.12.037>
- Bayutama, G. W., & Partiw, S. G. (2017). Pengaruh Hubungan Iklim Keselamatan, dan Budaya Organisasi dan Kepatuhan Peraturan Keselamatan. *Journal Industrial Servicess*, *3*(1a).
- Bayutama, G. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Keselamatan Terhadap Kepatuhan Peraturan Keselamatan Warehouse PT. Pertamina Lubricants. Masters thesis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Bosak, J., Coetsee, W. J., & Cullinane, S. J. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. *Accident Analysis & Prevention*, *55*, 256-264.
- BPJS Ketenagakerjaan, 2019
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Casey, T., Griffin, M. A., Flatau Harrison, H., & Neal, A. (2017). Safety climate and culture: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of occupational health psychology*, *22*(3), 341.
- Cigularov, K. P., Chen, P. Y., & Rosecrance, J. (2010). The effects of error management climate and safety communication on safety: A multi-level study. *Accident analysis & prevention*, *42*(5), 1498-1506.
- Clarke, S. (2006). Safety climate in an automobile manufacturing plant: The effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behaviour. *Personnel Review*, *35*(4), 413-430.
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, *83*(3), 553-578.
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of safety research*, *35*(5), 497-512.
- Curcuruto, M., Conchie, S. M., Mariani, M. G., & Violante, F. S. (2015). The role of prosocial and proactive safety behaviors in predicting safety performance. *Safety Science*, *80*, 317–323. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.032>.
- Divisi K3L (2021). Laporan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT PLN (Persero). Laporan Tidak Dipublikasikan. Jakarta.
- Effendi, E. F., & Besra, E. (2019). Analisis Keterkaitan Store Image, Customer Satisfaction Dan Repurchase Intention (Survei Pada Pelanggan Sjs Plaza). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *4*(1), 184-196.
- Fanya, B., Kadiyono, A. L., & Ashriyana, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada PT. X. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, *5*(1), 63-69.
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *3*, 191-212.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (Eight edition)*. Cengage Learning EMEA: United Kingdom.
- Hair, Josep., Black, William., Babin, Barry. Anderson, Rolph. (2010). *Multivaried Data Analysis*. Pearson Education. United States of America ,hal 627-687.
- Hartono, J. et al (2011). Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.

- He, C., McCabe, B., & Jia, G. (2021). Effect of leader-member exchange on construction worker safety behavior: safety climate and psychological capital as the mediators. *Safety science*, 142, 105401.
- He, C., McCabe, B., Jia, G., & Sun, J. (2020). Effects of safety climate and safety behavior on safety outcomes between supervisors and construction workers. *Journal of construction engineering and management*, 146(1), 04019092.
- Health and Safety Executive. A Review of Safety Culture and Safety Climate Literature for the Development of the Safety Culture Inspection Toolkit; HSE Books: Bristol, UK, 2005
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>
- Huang, Y. H., Chen, J. C., DeArmond, S., Cigularov, K., & Chen, P. Y. (2007). Roles of safety climate and shift work on perceived injury risk: A multi-level analysis. *Accident Analysis & Prevention*, 39(6), 1088-1096.
- Huang, Y. H., Ho, M., Smith, G. S., & Chen, P. Y. (2006). Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control. *Accident Analysis & Prevention*, 38(3), 425-433.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0 (Modul Ajar). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- International Labour Organization (ILO), 2018.
- Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021). Analisis Budaya Organisasi Pada Institusi Pemerintahan X Menggunakan OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument). *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(2), 126-138.
- Kamia, Handayani, 2021. Pengelolaan Emisi Gas rumah Kaca PT PLN (Persero) dan Implementasi Perdagangan Emisi.
- Khasanah, N. (2019). Analysis the effect of leadership to safety climate, safety culture and safety performance. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 1-12.
- Lee, T., & Harrison, K. (2000). Assessing safety culture in nuclear power stations. *Safety Science*, 34(1-3), 61-97.
- Lestari, F., Sunindijo, R. Y., Loosemore, M., Kusminanti, Y., & Widanarko, B. (2020). A safety climate framework for improving health and safety in the Indonesian construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7462.
- Liputan6.com (2021). <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4454961/jumlah-kecelakaan-kerja-meningkat-di-2020-capai-177000-kasus>
- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y., & Chen, W. (2015). Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry. *Safety science*, 78, 173-178.
- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y., & Chen, W. (2015). Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.023>.
- Loosemore, M., Sunindijo, R. Y., Lestari, F., Kusminanti, Y., & Widanarko, B. (2019). Comparing the safety climate of the Indonesian and Australian construction industries: Cultural and institutional relativity in safety research. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2206-2222.
- Luhulima, N. E. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Luo, T. (2020). Safety Climate: current status of the research and future prospects. *Journal of Safety Science and Resilience*.
- Mairizal. (2016). Perancangan Strategi Keunggulan Bersaing Perusahaan EPC (Studi kasus pada PT Rekayasa Industri – Rekind), *Master Thesis*, ISTN, Jakarta.
- Mairizal. (2020). “Kompetensi Pengurus Proyek Dalam Penilaian Prestasi Proyek Pembinaan Bersepadu di Indonesia, UTM Publisher, Johor Bahru, Malaysia.
- Maria, B. R., & Pangeran, P. (2021). Compatibility of Organizational Culture towards the Application of Entrepreneurial Research University (ERU). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(5), 408. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i5.2637>
- Maulana, Haris (2019). Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Menekan Kecelakaan Kerja Dan Mendukung Budaya Keselamatan Di PT. PJB UBJ O&M PLTU Indramayu. *Master Thesis*. Universitas Gadjah Mada.
- Mayendra, O. (2009). Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja Berulang di PT. X. X. *Skripsi. Jakarta: Departemen K3 FKM UI*.
- Murphy, L. A., Huang, Y. Hsiang, Lee, J., Robertson, M. M., & Jeffries, S. (2019). The moderating effect of long-haul truck drivers’ occupational tenure on the relationship between safety climate and driving safety behavior. *Safety Science*, 120(09), 283–289. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.07.003>.
- Nalendra (2020). Hubungan Human Error pada Kecelakaan Kerja di PT PLN (Persero). *Master Thesis*. Universitas Gadjah Mada.
- Nasution, R. S. (2019). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan OCAI (Organisational Culture Assesment Instrument) pada Bank Syariahmandiri Cabang Setia Budi.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian journal of management*, 27(1\_suppl), 67-75.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety science*, 34(1-3), 99-109.
- Nugraha, F. A. (2016). Studi Analisis Keandalan Sistem Distribusi PT. PLN (Persero) Surabaya Utara Menggunakan Metode RIA (*Reliability Index Assessment*). Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
- Phyllis Tharenou, Ross Donohue, and Brian Cooper, (2007). *Management Research Methods*, Cambridge University Press.
- Prabarini, P., & Suhariadi, F. (2018). Iklim keselamatan kerja dan big five personality sebagai prediktor perilaku keselamatan karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(1), 1-16.
- Pratita, H. S. (2016). Pengukuran Budaya Organisasi Sebagai Rujukan Untuk Meningkatkan Daya Saing di Era Global Pada Universitas Sanata Dharma. *Universitas Sanata Dharma*, 19-23.
- Rahmadhan, B. A., Ambarwati, T., & Nurhasanah, S. (2021). The Effect of Work Safety Climate and Safety Knowledge on Safety Behavior in Production Employees of PT. Sumber Abadi Bersama. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 1(2), 81-87.
- Restuputri, D. P., Giraldi, M. S., Dewi, S. K., Masudin, I., & Yuliati, U. (2021). Relationship Between Safety Culture And The Safety Climate, Safety Behavior And Safety Management. *Majalah Ilmiah Pengkajian Industri*, 15(2).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Rusyda, H. M., & Aziz, S. F. A. (2021). The Development of Safety Behavior: A 30-Year Review.
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2021). The Whole Nine Yards of Safety Climate Research. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(9).
- Sanders, M. S., & McCormick, E. J. (1998). Human factors in engineering and design. *Industrial Robot: An International Journal*.
- Saujani, M. (2016). World-class safety culture: Applying the five pillars of safety. *Professional safety*, 61(02), 37-41.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan management review*, 25(2), 3-16.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sekaran, (2003) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, Fourth Edition, New York.
- Seo, H. C., Lee, Y. S., Kim, J. J., & Jee, N. Y. (2015). Analyzing safety behaviors of temporary construction workers using structural equation modeling. *Safety Science*, 77 (10), 160–168. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.03.010>.
- Setiawan, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan program keselamatan, kesehatan kerja (K3) pada produktivitas karyawan PT KAI Bandung. *Trikonomika Journal*, 8(1), 39-45.
- Sigit, Nanta (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Aspek Kelembagaan Terhadap Perilaku Keselamatan Di Shipbuilding Industries*. Masters thesis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Singh, V., Kumar Sharma, S., Chadha, I., & Singh, T. (2019). Investigating the moderating effects of multi group on safety performance: The case of civil aviation. *Case Studies on Transport Policy*, 7(2), 477–488. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2019.01.002>.
- Sugiono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Suharto, A. R. (2021). Safety Climate Perception and COVID-19 Aspects Compliance Among Indonesian Workers: A Case Study in Oil and Gas Company. *Jurnal Medika Hutama*, 3(01 Oktober), 1341-1347.
- Sunindijo, R. Y., & Zou, P. X. (2015). *Strategic safety management in construction and engineering*. John Wiley & Sons.
- Sunindijo, R. Y., Loosemore, M., Lestari, F., Kusminanti, Y., Widanarko, B., Febrina, C., & Amelia, F. (2019, January). Comparing safety climate in infrastructure and building projects in Indonesia. In *4th International Conference on Sustainable Civil Engineering Structures and Construction Materials (SCESCM)*. EDP SCIENCES.
- Supardi, S., & Nasution, D. K. (2020). Hubungan Perilaku Keselamatan Dan Iklim Keselamatan Terhadap Kinerja Keselamatan Pada Perusahaan Kontraktor Pertambangan. *Prosiding Temu Profesi Tahunan PERHAPI*, 557-566.
- Syarifah, A., Fahmi, R., & Dorisnita, D. (2019). Analisis Budaya Organisasi Sebagai Mediating Variabel Terhadap Hubungan Safety Climate Dengan Organizational Citizenship Behaviour Perawat. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*, 9(2), 103-112.
- Theopilus, D. S. (2018). *Pemetaan dan Analisis Budaya Organisasi menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

- Uma Sekaran dan Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley and sons, inc. : London.
- Valmohammadi, C., & Roshanzamir, S. (2015). The guidelines of improvement: Relations among organizational culture, TQM and performance. *International Journal of Production Economics*, 164, 167–178. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.12.028>
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2009). Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry. *Safety science*, 47(5), 659-667.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.
- Wirth, O., & Sigurdsson, S. O. (2008). When workplace safety depends on behavior change: Topics for behavioral safety research. *Journal of safety Research*, 39(6), 589-598.
- Zhou, Q., Fang, D., & Wang, X. (2008). A method to identify strategies for the improvement of human safety behavior by considering safety climate and personal experience. *Safety Science*, 46(10), 1406-1419.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of applied psychology*, 65(1), 96.
- Zohar, D. (2008). Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety science*, 46(3), 376-387.
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517-1522.
- Zou, P. X., & Sunindijo, R. Y. (2015). *Strategic safety management in construction and engineering*. John Wiley & Sons.