



## Pengaruh *Safety Climate* terhadap Keselamatan Kerja: *Safety Behavior* Sebagai Variabel Pemeditasi

Hafilan Zainul Umam<sup>1</sup>, Faidal<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

### INFO ARTIKEL

### Abstract

#### Keywords:

*Emotional Intelligence, Workload, Performance.*

*The aim of this study to determine the effect of safety climate and safety behavior on work safety. This research was conducted at PT. Sumekar in Sumenep Regency. The method research uses quantitative methods. The population of this research is 150 employees with a sample size of 60 employees which is determined based on Slovin's formula. The data analysis used in this study is a statistical product of SPSS. The results obtained from this study indicate that (1) safety climate has an effect on work safety. (2) Safety climate influences safety behavior. (3) Safety behavior has an effect on work safety. And (4) safety climate affects work safety through safety behavior.*

#### ✉ Penulis Korespondensi\*

Faidal

Email:

[Faidal@trunojoyo.ac.id](mailto:Faidal@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

### PENDAHULUAN

Modernisasi yang terjadi saat ini sangat banyak membawa dampak bagi kehidupan bangsa Indonesia termasuk dunia usaha, oleh karena itu perlu peningkatan daya saing untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik. Terkait aktivitas manusia, sudah diteliti selama beberapa tahun terakhir (Victoria, et al., 2022). Begitupun dengan mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Faidal, 2020; Safrizal et al., 2020), dimana Kinerja karyawan menjadi tahapan pencapaian prestasi kerja karyawan (Safrizal et al., 2020<sup>a</sup>; Safrizal et al., 2020<sup>b</sup>). Proses industrialisasi telah mendorong tumbuhnya industri di berbagai sektor dengan menerapkan teknologi dan menggunakan bermacam macam peralatan. Hal ini tentu mempunyai dampak khususnya terhadap tenaga kerja berupa resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja telah menjadi salah satu fokus utama dalam kegiatan ekonomi baik makro dan mikro. Untuk itu, perusahaan harus mampu menekan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, karena kecelakaan akan menghambat berjalannya proses produksi.

Masalah keselamatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus bertambah, menurut data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Data Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa insiden kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun 2017 sampai 2021 terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 jumlah kecelakaan kerja yaitu 128.491 kasus. Tahun 2018 jumlah kecelakaan kerja 173.415 kasus. Tahun 2019 jumlah kecelakaan kerja 210.789 kasus. Tahun 2020 jumlah kecelakaan kerja 221.740. dan tahun 2021 jumlah kecelakaan kerja yaitu 234.370. Kasus kecelakaan kerja yang semakin meningkat menunjukkan perlunya perusahaan atau korporasi memprioritaskan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain menyebabkan kerugian finansial, kematian, dan masalah kesehatan bagi karyawan, kecelakaan dan penyakit akibat kerja juga dapat mempengaruhi seluruh prosedur produksi, sehingga mengakibatkan kerusakan lingkungan yang berdampak pada masyarakat. Sementara itu, Perusahaan harus menjamin kualitas demi keberlanjutannya (Wildan, 2020).

PT. Sumekar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah kabupaten Sumenep yang berdiri sejak tahun 2003 dan bergerak dalam bidang pelayanan transportasi laut dengan rute Kalianget, Arjasa, kepulauan Sapudi, Raas, Kangean, Sapeken bahkan ke pelabuhan Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bidang humas PT. Sumekar, mendapatkan informasi bahwa dalam rentang waktu 5 tahun terakhir ini terdapat 5 kasus kecelakaan kerja.

Kecelakaan di tempat kerja sering kali disebabkan oleh dua faktor utama: perilaku tidak aman (tindakan tidak aman) dan lingkungan kerja yang tidak aman (kondisi tidak aman). Perilaku tidak aman (tindakan tidak aman) merupakan faktor penyebab 85% kecelakaan. Untuk mencegah kecelakaan kerja, pemberi kerja, manajer, dan karyawan harus mengedepankan tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang tulus. Peningkatan perilaku keselamatan di kalangan karyawan dapat membantu meningkatkan keselamatan kerja (Setiawan, Nopiyanti, and Susanto 2017).

Melalui hasil survei yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, masih terdapat banyak para karyawan yang kurang disiplin dan abai dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) dalam melakukan pekerjaannya, seperti tidak menggunakan helm keselamatan, dan juga tidak mengenakan sepatu. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk *safety behavior* karyawan yang masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan. Sehingga hal ini di khawatirkan akan menjadi harus menjadi perhatian serius guna mencegah kecelakaan kerja yang dimungkinkan terjadi.

Perilaku menjadi salah satu faktor terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan *safety behavior* karyawan yang ada. (Zhou and Jiang 2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *safety behavior* karyawan sebagai suatu timbal balik dari karyawan terhadap manajemen atas usaha keselamatan yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat *safety behavior* karyawan, maka akan semakin meminimalisir terjadinya angka kecelakaan kerja.

*Safety climate* yang ada di perusahaan juga masih perlu ditingkatkan, hal ini dapat peneliti ketahui berdasarkan hasil survei yang dilakukan. Dimana peneliti banyak menemukan barang-barang atau peralatan kerja yang masih tidak diletakan ditempat yang semestinya. Dan disisi lain juga masalah kebersihan yang juga harus diperhatikan. Hal ini dapat peneliti lihat dengan masih banyaknya sampah maupun puntung rokok yang berserakan ditempat kerja yang ada.

Peningkatan *safety behavior* karyawan dapat dihasilkan dengan *safety climate* yang baik dari para pekerjanya. (Zohar 1980) mendefinisikan *safety climate* sebagai kesimpulan atau hasil akhir dari persepsi yang pekerja terkait dengan lingkungan kerjanya dan merupakan batasan dari aturan untuk mengarahkan pekerja pada

perilaku yang tepat dan mengubah perilaku pekerja atas tugasnya dan upaya individu dalam memberi arti dan interpretasi pada lingkungan kerjanya. Berdasarkan pada pemaparan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *safety climate* terhadap keselamatan kerja yang dimediasi oleh *safety behavior*.

Secara umum, *safety climate* dapat didefinisikan sebagai persepsi pekerja tentang peristiwa, praktik, dan prosedur serta perilaku yang dihargai, didukung, dan diharapkan dalam lingkungan organisasi tertentu. (Zohar 1980) mendefinisikan *safety climate* sebagai ringkasan dari persepsi karyawan tentang keselamatan lingkungan kerja mereka. *Safety climate* dianggap sebagai sub-komponen dari *safety culture*, sebagian lain menganggap *safety climate* merupakan refleksi aktual dari *safety culture* itu sendiri. (Flin et al. 2000) menyatakan bahwa *safety climate* bagian dari iklim organisasi yang di dalamnya mengandung persepsi individu tentang keselamatan di lingkungan kerjanya.

Menurut Barbanelli et al. dalam (Amponsah-Tawaih and Adu 2016) *safety climate* dalam suatu perusahaan dapat dilihat sebagai sekumpulan nilai-nilai dasar, kepercayaan, dan prinsip-prinsip bahwa karyawan mempersepsikan lingkungan dalam perusahaan. *Safety climate* merupakan persepsi atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan (Prihatiningsih & Sugiyanto 2010). Sedangkan (Neal, Gri, and Hart 2000) menjabarkan bahwa *safety climate* ialah salah satu iklim yang dapat dirasakan oleh individu dalam lingkungan kerjanya, dimana para pekerja membangun struktur pemikiran dari lingkungan kerjanya kedalam pikiran pribadi mereka tentang nilai-nilai yang ada untuk kesejahteraan sendiri. *Safety climate* berarti persepsi atau pandangan karyawan terhadap iklim dan keadaan keselamatan kerja di perusahaan yang nantinya akan menjadi arahan perilaku pekerja agar mereka dapat merasa sejahtera ketika bekerja.

*Safety behavior* telah menjadi salah satu hal yang menjadi perhatian banyak perusahaan global sejak tahun 1980. Konsep *safety behavior* adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia dalam hal keselamatan di tempat kerja. *Safety behavior* lebih menekankan pada aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja.

Menurut Heinrich et al (1980: 34) *safety behavior* adalah gejala dari kebijakan manajemen yang baik, kontrol yang baik terhadap pekerjaannya, pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan, penilaian yang tidak tepat terhadap bahaya yang ada, atau faktor pribadi lainnya. Sedangkan menurut Bird dan Germain dalam (Pratiwi and Hidayat 2014) *safety behavior* adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden.

*Safety behavior* dapat dibagi menjadi 2 tipe yaitu kepatuhan atas keselamatan dan partisipasi atas keselamatan. Kepatuhan atas keselamatan meliputi perilaku mengikuti prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan dengan cara yang aman. Sedangkan partisipasi atas keselamatan meliputi membantu rekan kerja, mempromosikan program keselamatan di tempat kerja, dan berusaha meningkatkan keselamatan di tempat kerja (Neal, Gri, and Hart 2000). Saat ini tidak ada penjelasan yang jelas dan spesifik dari para ahli tentang definisi *safety behavior*. *Safety behavior* merupakan perilaku pekerja yang dapat bekerja dengan perasaan aman, nyaman, serta dapat mematuhi peraturan dari perusahaan tempat bekerja sesuai SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang berlaku di perusahaan tersebut guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Swasto (2014 : 107) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

### **Hubungan Antar Variabel**

(Zohar 1980) menyatakan bahwa untuk mengukur *safety climate* dapat diukur dengan dimensi-dimensi sebagai berikut: (1) *Perceived management attitudes towards safety* – ketika karyawan melihat manajemen sangat memperhatikan keamanan kerja maka mereka dapat bekerja dengan perasaan aman dan nyaman. (2) *Perceived effect of safe conduct on promotion* – promosi kerja dari perilaku aman dalam bekerja membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja secara aman, apalagi jika diiringi dengan penghargaan individual akan membuat karyawan semakin bangga. (3) *Perceived effects of safe conducts on social status* – promosi akan meningkatkan status sosial pekerja di lingkungan kerjanya karena peningkatan status sosial membuat pekerja merasa menjadi panutan oleh rekannya dan tentunya ia akan bekerja secara aman ke depannya. (4) *Perceived organizational status of safety officer* – adanya personel keamanan dalam organisasi membuat para karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja tanpa ada gangguan dari pihak luar. Personel keamanan disini termasuk pengawas dan atasan. (5) *Perceived importance and effectiveness of safety training* – Manfaat dari pelatihan keamanan yang dilaksanakan secara efektif akan terus terbawa dalam pekerjaan karyawan tersebut sehingga dia lebih berhati-hati dalam bekerja. (6) *Perceived risk level at workplace* – Tingkat resiko di tempat kerja mempengaruhi karyawan dalam mempersepsikan lingkungan kerjanya.

Sebagian besar prioritas organisasi dikomunikasikan melalui manajer. Oleh karena itu, perilaku manajer menjadi sumber informasi utama sehingga informasi yang diperoleh pekerja dapat mempengaruhi tingkat persepsi pekerja terhadap komitmen dan kemampuan yang dilakukan manajemen. Dukungan manajemen merupakan salah satu kontribusi terkuat dalam membentuk persepsi iklim keselamatan kerja. Ketika pekerja percaya bahwa manajemen peduli terhadap keselamatan mereka, maka pekerja akan lebih bisa bekerjasama untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja keselamatan (Kines et al. 2011).

H1: *Safety climate* berpengaruh terhadap keselamatan kerja.

(Flin et al. 2000) mengemukakan bahwa *safety climate* paling sering diukur dengan beberapa dimensi yaitu: (1) *Management* – Manajemen disini berarti supervisi dari pengawas kepada karyawan level di bawahnya. Supervisi menjadi sangat penting karena karyawan akan cenderung tidak disiplin ketika tidak mendapatkan pengawasan dari atasannya. (2) *Safety system* – Sistem keselamatan menjadi sangat penting karena perusahaan harus mengatur sistem ini sedemikian rupa sesuai kebutuhan keselamatan pekerja di perusahaan tersebut. (3) *Risk* – Tema tentang resiko sering muncul dalam penelitian tentang *safety climate* yaitu pengambil resiko yang dilaporkan sendiri, persepsi terhadap resiko bahaya di tempat kerja dan sikap terhadap resiko dan keselamatan karyawan itu sendiri. (4) *Work Pressure* – di era perekonomian global peningkatan daya saing, pengurangan biaya produksi dan restrukturisasi dalam perusahaan, tekanan kerja menjadi sangat mempengaruhi iklim keselamatan di perusahaan. (5) *Competence* – Keterampilan dan pengetahuan pekerja adalah inti dari aspek kompetensi ini. Hal ini kemungkinan juga dipengaruhi oleh kondisi yang lebih luas seperti pasar tenaga kerja untuk industri tertentu dan anggaran pelatihan yang tersedia. (6) *Procedures/rules* – Persepsi terhadap aturan menjadi sangat penting karena

menentukan kepatuhan karyawan, semakin baik persepsinya semakin patuh pekerja tersebut dalam mematuhi aturan perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil empiris (Kines et al. 2011) menyimpulkan bahwa instrumen yang mengukur iklim keselamatan harus menangkap persepsi kondisi yang berkontribusi terhadap motivasi individu, serta kondisi yang berpengaruh terhadap aspek relasional keselamatan kerja. Salah satu cara bagi para manajer untuk menyampaikan kepercayaan adalah dengan memberdayakan para karyawan. Pemberdayaan adalah pendelegasian kekuasaan, dan karena itu menunjukkan bahwa manajer mempercayai kemampuan dan penilaian pekerja, dan bahwa manajer menghargai kontribusi pekerja. Pada gilirannya, pemberdayaan akan semakin memperkuat pertukaran sosial, dan dalam kondisi di mana keselamatan sangat 21 dihargai oleh organisasi, pemberdayaan akan mendorong timbal balik dan memperkuat perilaku keselamatan (Kines et al. 2011).

(Zhou and Jiang 2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *safety behavior* karyawan sebagai suatu timbal balik dari karyawan terhadap manajemen atas usaha keselamatan yang dilakukan oleh perusahaan. *Safety behavior* ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan untuk perilaku tertentu, dan motivasi individu untuk melakukan perilaku tersebut (Neal, Gri, and Hart 2000).

H2: *Safety climate* berpengaruh terhadap *safety behavior*.

*Safety behavior* merupakan perilaku pekerja yang dapat bekerja dengan perasaan aman, nyaman, serta dapat mematuhi peraturan dari perusahaan tempat bekerja sesuai SOP yang berlaku di perusahaan tersebut guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu yang mempengaruhi *safety behavior* ialah *safety climate*. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada hubungan yang erat antara *safety behavior* dengan *safety climate* terhadap kecelakaan kerja. Para peneliti telah berjuang selama semenjak tahun 1980an untuk menemukan bukti empiris menunjukkan hubungan yang sebenarnya antara *safety climate* dan *safety behavior* terhadap kecelakaan kerja.

Aspek psikososial yang berpengaruh terhadap *safety behavior* yaitu: (1)*Job demands* – tuntutan kerja terbagi menjadi dua yaitu tuntutan kerja fisik dan tuntutan kerja mental. Tuntutan kerja fisik yaitu suatu kondisi yang secara langsung berasal dari beban kerja fisik (*physical work load*) dan mempengaruhi tubuh atau membutuhkan tubuh untuk menggunakan posture tertentu selama waktu tertentu. Sedangkan tuntutan kerja mental ialah suatu kondisi yang secara langsung berhubungan dengan proses-proses mental apa saja yang terlibat dan dibutuhkan dalam bekerja; (2)*Symptom* – adalah keluhan yang merupakan indikasi dari adanya suatu keadaan dalam diri pekerja yang sedang sakit yang berhubungan dengan kondisi-kondisi tempat kerja. (3)*Kebisingan* – kebisingan bisa dianggap suatu masalah yang harus diperhatikan oleh industri. Pertama, kebisingan tidak disukai orang, kedua ia merusak pendengaran, ketiga bisa berpengaruh buruk pada efisiensi kerja. (4)*Shift kerja* – pada saat sekarang ini hampir semua industri menerapkan sistem produksi secara terus menerus. Selain untuk mengoptimalkan daya kerja mesin-mesin industri yang umumnya mahal, juga untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Akibatnya para karyawan juga bekerja pada malam hari. (5)*Pelecehan seksual di tempat kerja* – adalah segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak dikehendaki oleh korbannya.

H3: *Safety behavior* berpengaruh terhadap keselamatan kerja.

Menurut (DeJoy et al. 2004) terdapat 3 faktor-faktor penentu *safety climate* di tempat kerja: (1)*Environmental condition* – Kondisi lingkungan kerja menjadi faktor pertama yang dapat mempengaruhi *safety climate*. Hal ini wajar karena lingkungan kerja menjadi pandangan pertama pekerja tentang apa yang akan

dikerjakannya di lingkungan tersebut. (2)*Safety policies and programs* – Faktor ini dikelola oleh perusahaan dimana perusahaan harus dapat membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan dalam artian dapat membuat karyawan bekerja secara aman di lingkungan perusahaan, biasanya melalui poster-poster yang ditempel di dinding, peraturan kerja yang disepakati dan juga tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. (3)*Organizational climate* – Iklim organisasi mencakup sejumlah penilaian individu yang berbeda di lingkungan kerja. Penilaian ini merupakan penilaian kognitif tentang karakteristik tempat kerja misalnya kepemimpinan, komunikasi, partisipasi, dan inovasi.

Pentingnya interaksi atau dukungan dalam kelompok kemudian menjadi salah satu dimensi utama dalam pengukuran iklim keselamatan dibanyak penelitian (Kines et al. 2011). Iklim kerja yang baik akan berdampak kepada perilaku keselamatan kerja, sehingga dapat menurunkan kecelakaan kerja pada organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumekar, Jl. Trunojoyo No.137, Karangrawa, Bangselok, Kec. Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69416, dengan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data (Dr. Sandu Siyoto, SKM. 2015). Sampel dalam penelitian ini sebesar 60 karyawan yang dipilih berdasarkan teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada 3 cara yaitu wawancara, kuisioner, dan obeservasi. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dengan menggunakan system komputersasi program Statistical Package for Social Science (SPSS).

## **HASIL DAN PEMBAHSAN**

### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Berdasarkan karakteristik *gender* responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 88,3% sedangkan dengan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 7 orang dengan perolehan persentase sebesar 11,7%. Jumlah karyawan yang berusia 18-25 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 20%, responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 56,7%, responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 23,3%. Masa kerja responden yaitu <1 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 20%, 1-5 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 50%, 6-10 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 26,7%, dan yang terahir >11 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3,3%. Dengan demikian maka dapat peneliti simpulkan bahwa masa kerja responden lebih dominan 1-5 tahun yaitu 30 orang dengan persentase 50%. Karakteristik responden dijabarkan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

Kriteria	Jenis	Frekuensi	Persentase
<b>Gender</b>	Laki-laki	53	88,3%
	Perempuan	7	11,7%
<b>Usia</b>	18-25 Tahun	12	20%
	26-30 Tahun	34	56,7%
	31-35 Tahun	14	23,3%
<b>Masa Kerja</b>	< 1 Tahun	12	20%
	1 – 5 Tahun	30	50%
	6 – 10 Tahun	16	26,7%
	> 11 Tahun	2	3,3 %

**Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Hasil koefisien determinasi yang ada pada tabel di atas diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,524, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *safety climate* dan *safety behavior* terhadap kecelakaan kerja adalah sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya 47,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.507	1.829

a. Predictors: (Constant), Safety Behavior, Safety Climate

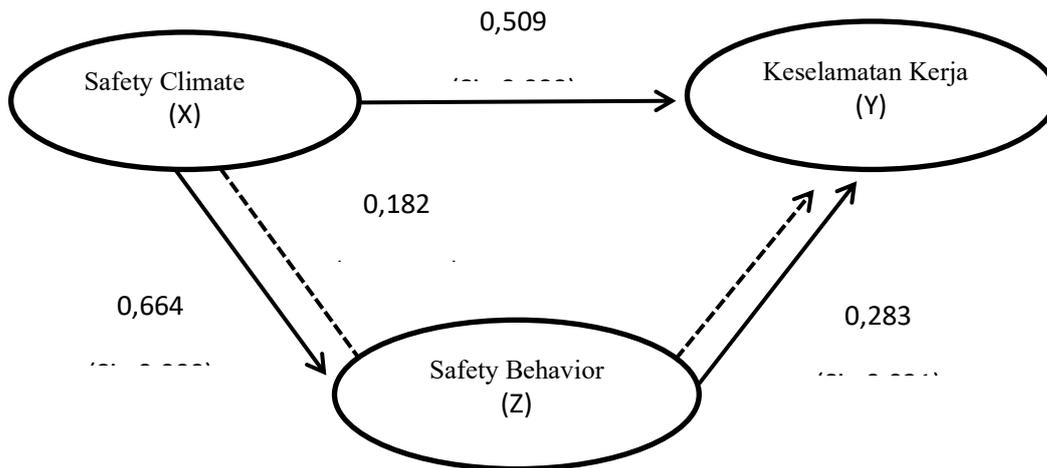
Hasil regresi model 1 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *safety climate* adalah  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni *safety climate* (X1) berpengaruh positif terhadap *safety behavior* (Z). Mengacu pada output regresi model 2 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *safety climate* (X1) adalah 0,000 dan *safety behavior* adalah  $0,021 < 0,05$ . Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni *safety climate* (X1) dan *safety behavior* (Z) berpengaruh positif terhadap kecelakaan kerja (Y). Hasil regresi model 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Langsung dan Tidak Langsung Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.267	3.662		3.896	.000
	Safety Climate	.371	.058	.644	6.407	.000
2	(Constant)	9.237	3.709		2.491	.016
	Safety Climate	.290	.068	.509	4.258	.000
	Safety Behavior	.280	.118	.283	2.366	.021

- a. Dependent Variable: Safety Behavior
- b. Dependent Variable: Keselamatan kerja

Analisis pengaruh X1 terhadap Y : dari hasil analisis diatas diperoleh nilai regresi sebesar 0,509 dan nilai signifikansi X1 sebesar  $0,000 < 0,5$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y. Analisis pengaruh X1 terhadap Z : dari hasil analisis diatas diperoleh nilai regresi sebesar 0,644 dan nilai signifikansi X1 sebesar  $0,000 < 0,5$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z. Analisis pengaruh Z terhadap Y: dari hasil analisis diatas diperoleh nilai regresi sebesar 0,283 dan nilai signifikansi X1 sebesar  $0,021 < 0,5$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1 Analisis Jalur**

Analisis pengaruh X1 terhadap Y melalui Z: dari hasil analisis diatas diperoleh nilai regresi  $(X1 \rightarrow Z) \times (Z \rightarrow Y)$  atau  $0,644 \times 0,283 = 0,182$ . Sedangkan nilai signifikansi  $(X1 \rightarrow Z) \times (Z \rightarrow Y)$  atau  $0,000 \times 0,021 = 0,000$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y melalui Z.

### **Pengaruh *Safety Climate* terhadap Keselamatan Kerja**

Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang setuju pada indikator manajemen dengan pernyataan “Perusahaan sudah melakukan dan membuat system keselamatan yang baik” dengan persentase 48,3%. Hal ini berarti *safety climate* dalam mencegah kecelakaan kerja pada PT. Sumekar sudah bisa dikatakan baik. Karyawan merasa perusahaan sudah menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Karyawan juga merasa aman dan nyaman dengan iklim lingkungan kerja yang dijalankan perusahaan, hal tersebut terbukti dengan hasil jawaban responden pada indikator risk dengan pernyataan “Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk melaporkan setiap kecelakaan kerja dan resiko yang dialami” responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 53,3%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 40%. Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan pada umumnya telah memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk melaporkan setiap kecelakaan kerja dan resiko yang dialaminya.

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kecelakaan kerja (Y) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *safety climate* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja. Artinya, semakin baik tingkat *safety climate* pada perusahaan PT. Sumekar, maka akan menekan terjadinya angka kecelakaan kerja.

### **Pengaruh *Safety Climate* terhadap *Safety Behavior***

Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan setuju Pada indikator *safety participation* dengan pernyataan “Manajemen mendorong pekerja di sini untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan mereka” dengan persentase 65%. Hal ini berarti *safety climate* dalam membentuk *safety behavior karyawan* pada PT. Sumekar sudah bisa dikatakan baik.

Karyawan juga terlibat berpartisipasi dalam membangun iklim keselamatan di lingkungan perusahaan dengan cara mempromosikan program keselamatan, hal tersebut terbukti dengan hasil jawaban responden pada ikon pernyataan “Saya membantu mempromosikan program keselamatan di tempat kerja”, responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 68,3%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 20%. Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah membangun *safety behavior* masing-masing individu yang nantinya akan berdampak terhadap iklim keselamatan kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel *safety climate* (X1) terhadap variabel *safety behavior* (Z) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *safety climate* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *safety behavior*. Artinya, *safety climate* pada perusahaan PT. Sumekar bisa membentuk *safety behavior* karyawannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Nosary and Adiati 2021) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *safety climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior*. Jadi semakin baik iklim keselamatan yang ada di perusahaan, maka akan semakin bisa untuk membangun *safety behavior* karyawan yang ada.

### **Pengaruh *Safety Behavior* terhadap Keselamatan Kerja**

Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan setuju pada indikator dengan pernyataan "Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan" dengan persentase 58,3%. Hal ini berarti *safety behavior* karyawan dalam meminimalisir kecelakaan kerja pada PT. Sumekar sudah bisa dikatakan baik. Hal itu berarti tingkat *safety behavior* karyawan yang ada sudah tinggi, dan nantinya akan membantu untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Karyawan PT. Sumekar juga melakukan pekerjaan mereka dengan senantiasa menggunakan APD untuk menjaga keselamatan, hal tersebut terbukti dengan hasil jawaban responden pada ikon pernyataan "Saya menggunakan APD di area kerja sesuai standart yang berlaku di perusahaan" responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 65%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 30%. Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada umumnya telah melakukan dan mengikuti pedoman keselamatan yang ada di perusahaan dengan senantiasa menggunakan APD sesuai standart yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dengan mentaati pedoman keselamatan diharapkan akan mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel *safety behavior* (Z) terhadap variabel kecelakaan kerja (Y) sebesar  $0,021 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *safety behavior* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja. Artinya, *safety behavior* pada perusahaan PT. Sumekar dapat menekan angka terjadinya kecelakaan kerja.

### **Pengaruh *Safety Climate* terhadap Keselamatan Kerja melalui *Safety Behavior***

Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan "setuju". Hal ini berarti *safety climate* pada PT. Sumekar yang akan mendorong terbentuknya *safety behavior* sudah bisa dikatakan baik. Pada indikator dengan pernyataan "Saya selalu menjalankan peraturan keselamatan yang ada" dengan persentase 48,3%. Hal itu berarti peraturan yang merupakan bagian dari indikator *safety climate* pada perusahaan sudah bisa dijalankan oleh karyawan, sehingga dengan demikian *safety behavior* karyawan sudah bisa terbentuk dan akan menjadi perantara dalam meningkatkan keselamatan kerja.

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel *safety climate* (X) terhadap variabel kecelakaan kerja (Y) melalui *safety behavior* (Z) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *safety climate* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja melalui *safety behavior*. Artinya, *safety behavior* pada perusahaan PT. Sumekar dapat menekan angka terjadinya kecelakaan kerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *safety climate* terhadap keselamatan kerja melalui *safety behavior* pada PT. Sumekar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : *Safety climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Besaran pengaruh *safety climate* terhadap keselamatan kerja adalah sebesar 0,509. *Safety climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior*. Besaran pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* adalah sebesar 0,644. *Safety behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Besaran pengaruh *safety behavior* terhadap keselamatan kerja adalah sebesar 0,283. *Safety climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja melalui *safety behavior*.

Besaran pengaruh *safety climate* terhadap keselamatan kerja melalui *safety behavior* adalah sebesar 0,182.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amponsah-Tawaih, Kwesi, and Michael Appiah Adu. 2016. "Work Pressure and Safety Behaviors among Health Workers in Ghana: The Moderating Role of Management Commitment to Safety." *Safety and Health at Work* 7(4): 340–46. <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.05.001>.
- DeJoy, David M. et al. 2004. "Creating Safer Workplaces: Assessing the Determinants and Role of Safety Climate." *Journal of Safety Research* 35(1): 81–90.
- Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes. 2015. *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*.
- Faidal. 2020. "The Study of Workplace and Work Experiences on Employee Performance." *Jurnal Internasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Maju* 29(4): 10430–40.
- Flin, R., K. Mearns, P. O'Connor, and R. Bryden. 2000. "Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features." *Safety Science* 34(1–3): 177–92.
- Kines, Pete et al. 2011. "Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A New Tool for Diagnosing Occupational Safety Climate." *International Journal of Industrial Ergonomics* 41(6): 634–46. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>.
- Neal, A, M A Gri, and P M Hart. 2000. "Neal 2000 SafetySci Org Climate Impact on Behav!" *Journal Individual Behaviour* 34(1): 99–109.
- Nosary, Ilsa Putri, and Rosatyani Puspita Adiati. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Safety Climate Terhadap Safety Behavior Di Mediasi Oleh Safety Knowledge." 1(1): 756–67.
- Pratiwi, Okky Risma, and Sho'im Okky Hidayat. 2014. "Analisis Faktor Karakteristik Individu Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman Pada Tenaga Kerja Di Perusahaan Konstruksi Baja." *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 3(2): 182–91.
- Prihatiningsih & Sugiyanto. 2010. "Pengaruh Iklim Keselamatan Dan Pengalaman Personal Terhadap Kepatuhan Pada Peraturan Keselamatan Pekerja Konstruksi." *Jurnal Psikologi* 37(1): 82–93.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246.
- Setiawan, Citra Indah, Evi Nopiyanti, and Agus Joko Susanto. 2017. "Analisis Hubungan Safety Climate Dengan Safety Behavior Pada Pekerja Konstruksi Proyek Apartemen El-Centro, PT Totalindo Eka Persada, Bogor." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 1(1): 95–116. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas95>.
- Victoria, A. H., Manikanthan, S. V., Varadaraju, H. R., Wildan, M. A., & Kishore, K. H. (2022). Radar Based Activity Recognition using CNN-LSTM Network Architecture. *International Journal of Communication Networks and Information Security*, 14(3), 303-312.
- Wildan, M. A. (2020). Employee's productivity at the operation of Indonesian railway.

- The Indonesian Accounting Review, 10(1), 47-50.
- Zhou, Fan, and Chunping Jiang. 2015. "Leader-Member Exchange and Employees' Safety Behavior: The Moderating Effect of Safety Climate." *Procedia Manufacturing* 3(Ahfe): 5014–21.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.671>.
- Zohar, Dov. 1980. "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications." *Journal of Applied Psychology* 65(1): 96–102.