

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2016) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan dari sistem formal di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk memastikan penggunaan minat dan bakat manusia digunakan secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2018), manajemen sumber daya manusia adalah proses menetapkan sistem manajemen untuk memastikan bahwa potensi manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa manajemen sumber daya manusia yang disebutkan di atas, arti penting manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi untuk membantu mencapai tujuan bisnis atau organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Fungsi Manajerial

Hasibuan (2012:21) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

a) Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi Operasional

Hasibuan (2012:22) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

a) Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada

batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tidak mungkin tidak menerapkannya, karena manajemen sumber daya memiliki peranan yang sangat penting, yaitu:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job recruitment*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi kita pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi-organisasi sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja pegawai.
- 9) Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan adalah Pembangunan yang menjaga peningkatan kesejahteraan ekonomi Masyarakat secara berkelanjutan, Pembangunan yang menjaga keberlangsungan kehidupan sosial Masyarakat, pembangunan yang menjaga kualitas lingkungan hidup dan Pembangunan yang menjamin keadilan dan penyelenggaraan pemerintahan yang mampu menjaga peningkatan kualitas hidup dari satu generasi ke generasi berikutnya. Maka dari itu Upaya dalam perbaikan Masyarakat penulis menjadikan salah satu tujuan penelitian ini untuk mencapai Pendidikan berkualitas.

B. Kinerja Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Safety Performance K3*)

1. Pengertian Kinerja Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Safety Performance K3*)

Menurut Schneid (2009), *Safety Performance (K3)* merupakan ukuran dari seberapa baik individu, tim, atau organisasi menjalankan praktik keselamatan di tempat kerja untuk mencegah cedera dan kecelakaan. *Safety Performance (K3)* adalah hasil dari interaksi antara perilaku individu dan faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi keamanan dan kesehatan kerja (Stolzer, Halford, dan Goglia, 2008). Reese (2003), merujuk pada kinerja organisasi dalam memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan kondisi kerja yang aman.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Safety Performance* (K3)

1) Kepatuhan terhadap Prosedur Keselamatan

M. A. dan A (2000), menyatakan faktor ini mengacu pada sejauh mana individu atau organisasi mematuhi prosedur keselamatan yang ditetapkan. Studi menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan ini sangat mempengaruhi perilaku keselamatan dan hasilnya di tempat kerja.

2) Budaya Keselamatan

Menurut Zohar (2010) budaya keselamatan mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang dianut oleh individu atau organisasi terkait dengan keselamatan kerja. Budaya yang kuat dalam mendukung keselamatan dapat meningkatkan kinerja keselamatan.

3) Pemahaman tentang Risiko

Menurut Hale (2000), tingkat pemahaman dan kesadaran terhadap risiko di tempat kerja mempengaruhi kemampuan individu atau organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola potensi bahaya.

4) Pelatihan Keselamatan

Schneid (2016), efektivitas pelatihan keselamatan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku keselamatan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

5) Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor fisik dan ergonomi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kesehatan karyawan (Hallowell, Gambatese, dan Behm, 2008).

6) Keterlibatan Manajemen

Dukungan dan komitmen manajemen terhadap inisiatif keselamatan sangat mempengaruhi budaya keselamatan dan kinerja keselamatan organisasi (Mearns, Whitaker, dan Flin, 2003).

7) Komunikasi dan Komunikasi

Komunikasi yang efektif tentang masalah keselamatan antara manajemen dan karyawan, serta di antara rekan kerja, merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman (Kines, Andersen, Spangenberg, dan Mikkelsen, 2010).

3. Dimensi dan Indikator *Safety Performance*

Kinerja K3 merupakan hal krusial dalam menilai efektivitas sistem keselamatan di PT Cemindo Gemilang Tbk. Kinerja K3 dapat diukur melalui beberapa indikator:

a) Insiden Kecelakaan

Menurut Hallowell dan Gambatese (2020), menyatakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur insiden kecelakaan di tempat kerja mencakup:

a) Frekuensi Kecelakaan

Jumlah kecelakaan yang terjadi dalam suatu periode waktu tertentu. Ini mencakup baik kecelakaan yang mengakibatkan cedera ringan maupun serius.

b) Tingkat Kecelakaan

Rasio jumlah kecelakaan dengan jumlah jam kerja atau jumlah karyawan, untuk memperhitungkan tingkat kecelakaan relatif di antara berbagai ukuran populasi kerja.

c) Tingkat Kecelakaan yang Mengakibatkan Cedera Serius

Persentase kecelakaan yang menghasilkan cedera serius dibandingkan dengan total kecelakaan yang terjadi.

d) Kecelakaan yang Mengakibatkan Waktu Kerja Hilang

Kecelakaan yang mengakibatkan absensi kerja atau pengurangan produktivitas karena cedera.

e) Tingkat Kecelakaan yang Dapat Dicegah

Persentase kecelakaan yang dapat diidentifikasi sebagai dapat dicegah dengan meningkatkan tindakan pencegahan dan kesadaran keselamatan di tempat kerja.

Menggunakan indikator-indikator ini membantu dalam evaluasi dan perbaikan sistem keselamatan di tempat kerja, seperti di PT Cemindo Gemilang Tbk.

4. Kepatuhan Terhadap Prosedur Keselamatan

Indikator-indikator kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, seperti yang dijelaskan oleh Neal dan Griffin (2020), mencakup:

a) Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Persentase karyawan yang secara konsisten menggunakan APD yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam situasi kerja yang berisiko.

b) Kepatuhan terhadap Prosedur Pencegahan Kecelakaan

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur-prosedur yang dirancang untuk mencegah kecelakaan, seperti penggunaan alat-alat pengaman, pemeriksaan prakondisi alat, atau tindakan preventif lainnya.

c) Pelaporan Kondisi Kerja Tidak Aman

Tingkat pelaporan oleh karyawan terhadap kondisi kerja yang dianggap tidak aman atau berpotensi mengakibatkan kecelakaan, sehingga tindakan perbaikan dapat segera diambil.

d) Partisipasi dalam Pelatihan Keselamatan

Tingkat partisipasi karyawan dalam pelatihan atau pendidikan keselamatan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan keselamatan.

e) Evaluasi dan Peningkatan Prosedur Keselamatan

Proses evaluasi dan peningkatan berkelanjutan terhadap prosedur-prosedur keselamatan berdasarkan umpan balik dari karyawan dan hasil inspeksi. Memantau dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan ini penting untuk memastikan efektivitas sistem keselamatan di tempat kerja seperti PT Cemindo Gemilang Tbk.

5. Partisipasi dalam program keselamatan

Indikator partisipasi dalam program keselamatan, seperti yang dijelaskan oleh (Fernández-Muñiz *et al.*, 2009), mencakup:

a) Partisipasi dalam Pelatihan Keselamatan

Tingkat keterlibatan karyawan dalam menghadiri dan aktif berpartisipasi dalam pelatihan keselamatan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

b) Partisipasi dalam Audit Keselamatan

Keterlibatan karyawan dalam proses audit atau pemeriksaan keselamatan untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan mengevaluasi kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

c) Keterlibatan dalam Komite Keselamatan

Tingkat partisipasi karyawan dalam komite atau tim keselamatan yang bertanggung jawab untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program keselamatan di tempat kerja.

d) Usulan Perbaikan Keselamatan

Kontribusi karyawan dalam mengusulkan ide atau perbaikan terkait keselamatan yang dapat meningkatkan kondisi keselamatan di tempat kerja.

e) Partisipasi dalam Simulasi Keadaan Darurat

Tingkat keterlibatan karyawan dalam simulasi atau latihan keadaan darurat untuk mempersiapkan diri menghadapi situasi krisis yang memerlukan tindakan keselamatan. Mengukur dan mendorong

partisipasi aktif karyawan dalam program keselamatan membantu membangun budaya keselamatan yang kuat dan meningkatkan kinerja keselamatan di perusahaan seperti PT Cemindo Gemilang Tbk.

6. Persepsi Keselamatan

Menurut Zohar (2022), indikator-indikator persepsi keselamatan, sebagaimana dijelaskan, mencakup:

a) Iklim Keselamatan

Persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi dan rekan kerja mereka mengutamakan keselamatan sebagai nilai yang penting dalam lingkungan kerja.

b) Dukungan Manajerial terhadap Keselamatan

Tingkat persepsi karyawan tentang sejauh mana manajemen senior dan atasan langsung mereka mendukung dan mendorong praktik keselamatan di tempat kerja.

c) Komunikasi tentang Keselamatan

Efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan tentang risiko keselamatan, kebijakan keselamatan, dan informasi penting terkait keselamatan.

d) Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan Keselamatan

Tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan dan strategi keselamatan di tempat kerja.

e) **Kepercayaan pada Sistem Keselamatan**

Keyakinan karyawan bahwa sistem keselamatan yang ada di tempat kerja mampu melindungi mereka dari risiko kecelakaan dan cedera.

Mengukur persepsi keselamatan ini penting untuk memahami bagaimana karyawan menilai dan merespons upaya keselamatan yang dilakukan oleh perusahaan seperti PT Cemindo Gemilang Tbk, serta untuk memperbaiki budaya keselamatan dan kinerja keselamatan secara keseluruhan.

C. **Pelatihan Keselamatan Kerja (*Safety Training*)**

1. **Pengertian Pelatihan Keselamatan Kerja (*Safety Training*)**

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Website Kementerian Ketenagakerjaan RI), pelatihan keselamatan adalah proses pendidikan yang terstruktur untuk memberikan pemahaman kepada karyawan tentang cara-cara mengidentifikasi bahaya, prosedur keselamatan, dan praktik kerja yang aman di lingkungan kerja. Pelatihan keselamatan mencakup penyampaian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan agar mampu mengurangi risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja melalui penerapan prosedur keselamatan yang benar (Lembaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (LKKK Nasional, Website). Pelatihan keselamatan merujuk pada upaya sistematis untuk memberikan Pendidikan dan instruksi kepada karyawan tentang pengenalan bahaya, pengendalian resiko, dan Tindakan pencegahan cedera dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman (website, Direktorat Jendral

Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan R.I). Definisi-definisi tersebut memberikan gambaran yang komprehensif tentang konsep dan tujuan dari pelatihan keselamatan dalam bahasa Indonesia, serta menggarisbawahi pentingnya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Keselamatan (*Safety Training*)

a) Kepemimpinan dan Manajemen (*Leadership and Management*)

Menurut Zohar (2022) peran kepemimpinan dan manajemen dalam mendorong dan mendukung pelatihan keselamatan sangat penting. Manajemen yang peduli terhadap keselamatan akan lebih mungkin mengalokasikan sumber daya dan waktu untuk pelatihan

b) Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Cooper (2000) budaya keselamatan mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan praktik yang dimiliki oleh karyawan dan manajemen terkait dengan keselamatan. Budaya yang positif mendukung pelaksanaan pelatihan keselamatan yang efektif.

c) Keterlibatan Karyawan (*Employee Involvement*)

Menurut Neal dan Griffin (2006) tingkat keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam program keselamatan dan pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan tersebut. Karyawan yang merasa terlibat akan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh.

d) Kualitas Pelatihan (*Training Quality*)

Faktor ini mencakup metode pelatihan, materi yang disampaikan, dan kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan. Pelatihan yang berkualitas tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan keselamatan. (Burke *et al.*, 2006).

e) Sarana dan Prasarana (*Facilities and Infrastructure*)

Goetsch (2011) ketersediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, seperti ruang pelatihan, peralatan, dan bahan ajar, sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan keselamatan.

f) Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)

Dukungan yang diberikan oleh organisasi, termasuk dukungan finansial, waktu, dan komitmen terhadap pelatihan keselamatan, mempengaruhi keberhasilan pelatihan (Chritian, Bradley, Burke, 2009).

g) Kesiapan dan Kemauan Karyawan (*Employee Readiness and Willingness*)

Noe (2017) kesiapan dan kemauan karyawan untuk belajar dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan keselamatan yang baru dipelajari sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan.

h) Komunikasi (*Communication*)

Efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan terkait program pelatihan keselamatan dan pentingnya pelatihan tersebut mempengaruhi hasil pelatihan (Flin, Mearns, O'Connor, Bryden, 2000).

3. Dimensi dan Indikator Pelatihan Keselamatan (*Safety Training*)

Menurut Goetsch (2021), pelatihan keselamatan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan mereka dengan aman dan efisien. Pelatihan ini mencakup pengenalan prosedur keselamatan, identifikasi bahaya, teknik pengendalian risiko, dan tindakan pencegahan cedera.

1). Pengetahuan Keselamatan

Pengetahuan keselamatan mencakup pemahaman karyawan tentang prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), identifikasi bahaya di tempat kerja, dan prosedur darurat (Burke et al., 2006). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur pengetahuan keselamatan antara lain:

a) Pemahaman tentang prosedur keselamatan

Sejauh mana karyawan memahami dan dapat menerapkan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Penggunaan alat pelindung diri (APD)

Tingkat pengetahuan karyawan tentang jenis-jenis APD yang diperlukan untuk berbagai tugas dan cara penggunaannya dengan benar.

c) Identifikasi bahaya di tempat kerja

Kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja mereka dan mengetahui langkah-langkah yang harus diambil untuk mengatasi bahaya tersebut.

d) Prosedur darurat

Pemahaman karyawan mengenai prosedur yang harus diikuti dalam situasi darurat, seperti kebakaran, kebocoran bahan kimia, atau keadaan darurat medis.

2.) Keterampilan Keselamatan

Keterampilan keselamatan meliputi kemampuan karyawan dalam menggunakan APD, mengidentifikasi dan mengontrol risiko, melakukan prosedur darurat, dan memberikan pertolongan pertama (Christian *et al.*, 2020).

Indikator keterampilan keselamatan antara lain:

a) Kemampuan menggunakan alat pelindung diri (APD)

Keterampilan karyawan dalam memilih, memakai, dan merawat APD dengan benar sesuai dengan tugas yang dilakukan.

b) Kemampuan mengidentifikasi dan mengontrol risiko

Keahlian karyawan dalam mengenali potensi bahaya di tempat kerja dan menerapkan tindakan pengendalian risiko untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan.

c) Kemampuan melakukan prosedur darurat

Keterampilan karyawan dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan selama situasi darurat, seperti evakuasi, penanganan kebakaran, dan penanganan kebocoran bahan kimia.

d) Kemampuan memberikan pertolongan pertama

Keahlian karyawan dalam memberikan pertolongan pertama pada korban kecelakaan atau kondisi darurat medis sebelum bantuan profesional tiba.

3.) Sikap Keselamatan

Menurut Zohar (2002), sikap keselamatan mencakup kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan, kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja, motivasi untuk mengikuti pelatihan keselamatan, dan partisipasi dalam program keselamatan. Indikator-indikator sikap keselamatan antara lain:

a) Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan

Tingkat ketaatan karyawan dalam mengikuti dan menerapkan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja

Kesadaran karyawan mengenai risiko dan konsekuensi yang terkait dengan ketidakpatuhan terhadap standar keselamatan, serta pentingnya menjaga keselamatan diri sendiri dan rekan kerja.

c) Motivasi untuk mengikuti pelatihan keselamatan

Keinginan dan antusiasme karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan keselamatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, serta kesediaan untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan keselamatan.

d) Partisipasi dalam program keselamatan

Tingkat keterlibatan karyawan dalam berbagai program dan kegiatan keselamatan yang diadakan oleh perusahaan, seperti rapat keselamatan, tim tanggap darurat, dan inisiatif keselamatan lainnya.

4.) Perilaku Keselamatan

Perilaku keselamatan mencakup tindakan karyawan dalam melaksanakan tindakan pencegahan kecelakaan, kepatuhan dalam menggunakan APD, laporan tentang kondisi kerja yang tidak aman, dan partisipasi dalam audit keselamatan Neal & Griffin (2006) menyatakan indikator perilaku keselamatan antara lain:

a) Tindakan pencegahan kecelakaan

Upaya proaktif karyawan dalam melakukan langkah-langkah pencegahan untuk menghindari terjadinya kecelakaan, seperti mematuhi prosedur kerja aman, menjaga kebersihan dan kerapihan area kerja, dan menggunakan alat dengan benar.

b) Kepatuhan dalam menggunakan APD

Konsistensi karyawan dalam mengenakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan tugas dan risiko yang dihadapi, serta memastikan APD dalam kondisi baik sebelum digunakan.

c) Laporan tentang kondisi kerja yang tidak aman

Kesediaan karyawan untuk melaporkan kondisi atau situasi yang berpotensi berbahaya di tempat kerja kepada atasan atau departemen terkait, serta memberikan saran untuk perbaikan.

d) Partisipasi dalam audit keselamatan

Keterlibatan karyawan dalam kegiatan audit keselamatan, seperti inspeksi rutin, penilaian risiko, dan penyusunan laporan keselamatan, serta kesediaan

untuk memberikan masukan dan mengikuti rekomendasi yang dihasilkan dari audit tersebut

D. Budaya Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Safety Culture K3*)

1. Pengertian Budaya Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Safety Performance K3*)

Menurut Clarke (2010), budaya K3 dapat didefinisikan sebagai "nilai-nilai, keyakinan, norma, sikap, dan perilaku yang dimiliki bersama oleh individu dalam organisasi terkait dengan praktik-praktik keamanan dan kesehatan di tempat kerja. S dan T (1991), mendefinisikan budaya K3 adalah "karakteristik organisasi yang mencerminkan komitmen manajemen dan karyawan terhadap keamanan sebagai prioritas utama, terlihat dari norma-norma, praktik-praktik, dan sikap yang ditunjukkan dalam interaksi sehari-hari." Menurut Zohar (1980), budaya K3 bisa dijelaskan sebagai "perkembangan dan penyebaran kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan teknik-teknik yang mengarahkan keamanan dalam organisasi."

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Safety Culture K3*)

Menurut Zohar (1980) dan Clarke (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Keamanan, Kesehatan dan keselamatan kerja (*Safety Culture K3*):

1) Faktor-faktor Organisasi

a) Komitmen Manajemen

Tingkat komitmen dan dukungan yang ditunjukkan oleh manajemen terhadap inisiatif dan program K3.

b) Keterlibatan Karyawan

Tingkat keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pengembangan dan implementasi kebijakan K3.

c) Komunikasi

Kualitas dan efektivitas komunikasi mengenai isu-isu K3 di antara seluruh tingkatan organisasi.

d) Keadilan Organisasi

Menurut S dan T (1991) dan Parker (2003), persepsi karyawan tentang keadilan dan transparansi dalam penegakan aturan dan prosedur K3.

2) Faktor Individu

a) Sikap terhadap K3

Persepsi individu terhadap pentingnya K3 dalam pekerjaan mereka.

b) Pengetahuan dan Keterampilan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan individu dalam mengidentifikasi risiko dan menerapkan praktik-praktik aman.

c) Motivasi

Faktor motivasional yang mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam aktivitas K3.

Menurut Neal dan Griffin (2006), dan Guldenmund (2000):

3) Faktor Eksternal

a) Regulasi dan Kebijakan

Pengaruh peraturan dan kebijakan eksternal (misalnya perundang-undangan dan standar industri) terhadap budaya K3 suatu organisasi.

b) Pengaruh Lingkungan

Faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, tekanan pasar, dan faktor-faktor politik yang dapat mempengaruhi prioritas dan komitmen terhadap K3.

3. Dimensi dan indikator Budaya Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Safety Culture K3*)

Menurut Reason (2000), budaya keselamatan dapat diartikan sebagai kumpulan nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik-praktik yang dianut secara bersama-sama oleh anggota organisasi terkait keselamatan, yang mempengaruhi perilaku mereka terkait keselamatan di tempat kerja. Budaya keselamatan mencerminkan bagaimana organisasi menghargai dan memprioritaskan keselamatan, serta sejauh mana kesadaran dan komitmen kolektif terhadap praktik-praktik keselamatan dalam semua tingkatan hierarki perusahaan.

Dalam konteks PT Cemindo Gemilang Tbk, budaya keselamatan K3 merupakan faktor kunci yang akan mempengaruhi efektivitas program keselamatan mereka. Budaya keselamatan yang kuat akan mendukung implementasi program keselamatan, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

1) Komunikasi Keselamatan

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi keselamatan, berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh Cox dan Cox (1991), meliputi:

1) Keterbukaan Komunikasi

Tingkat transparansi dan aksesibilitas informasi tentang masalah-masalah keselamatan di tempat kerja yang dibagikan kepada semua karyawan.

2) Frekuensi Komunikasi Keselamatan

Jumlah dan kerapian dari komunikasi yang disampaikan kepada karyawan mengenai praktik keselamatan, perubahan kebijakan keselamatan, atau hasil-hasil dari evaluasi keselamatan.

3) Kesempatan untuk Memberikan Masukan

Ketersediaan platform atau mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan atau saran terkait keselamatan, serta bagaimana *feedback* tersebut ditanggapi dan diimplementasikan.

4) Penggunaan Bahasa yang Jelas dan Sederhana

Penggunaan bahasa yang mudah dipahami dan tidak teknis dalam komunikasi tentang keselamatan, sehingga semua karyawan dapat memahami informasi dengan baik.

5) Responsif terhadap Pelaporan Insiden

Respons dan tindak lanjut yang cepat terhadap laporan insiden keselamatan, termasuk investigasi insiden dan penerapan tindakan korektif yang sesuai. Mengukur efektivitas komunikasi keselamatan ini penting

untuk memastikan bahwa informasi mengenai keselamatan di tempat kerja tersampaikan dengan baik, meningkatkan kesadaran karyawan, dan mendukung budaya keselamatan yang kuat di PT Cemindo Gemilang Tbk.

2) Komitmen organisasi terhadap keselamatan

Indikator-indikator komitmen organisasi terhadap keselamatan, berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh (Neal et al., 2000) mencakup:

a) Dukungan dan Peran Aktif Manajemen Senior

Tingkat keterlibatan dan dukungan yang ditunjukkan oleh manajemen senior terhadap program keselamatan, termasuk alokasi sumber daya dan pengambilan keputusan strategis yang mendukung keselamatan.

b) Keterlibatan Manajerial dalam Kegiatan Keselamatan

Partisipasi aktif manajemen dalam kegiatan-kegiatan keselamatan, seperti audit, inspeksi, atau pertemuan tentang keselamatan.

c) Pengakuan terhadap Prestasi Keselamatan

Penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada individu atau tim yang mencapai prestasi dalam praktik keselamatan atau mencapai target keselamatan yang ditetapkan.

d) Integritas dan Konsistensi dalam Komitmen

Konsistensi dalam mendukung dan memprioritaskan keselamatan sebagai nilai inti dalam semua keputusan dan operasi organisasi.

e) Inisiatif dan Program Khusus Keselamatan

Inisiatif dan program khusus yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan praktik keselamatan di seluruh organisasi.

Mengukur indikator-indikator ini membantu dalam mengevaluasi sejauh mana komitmen organisasi terhadap keselamatan tercermin dalam budaya keselamatan dan kinerja keselamatan di PT Cemindo Gemilang Tbk.

3) Persepsi Resiko

Indikator-indikator persepsi risiko, sebagaimana dijelaskan oleh (Flin et al., 2000), mencakup:

a) Pemahaman Risiko

Tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang berbagai jenis risiko yang ada di tempat kerja, termasuk dampak potensialnya dan faktor-faktor penyebabnya.

b) Penilaian Risiko Pribadi

Cara karyawan menilai tingkat risiko yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari di tempat kerja.

c) Kesadaran akan Risiko

Tingkat kesadaran karyawan akan potensi risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja dan pentingnya mengambil tindakan pencegahan.

d) Sumber Informasi tentang Risiko

Sumber-sumber informasi yang digunakan oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan tentang risiko, seperti pelatihan keselamatan, komunikasi dari manajemen, atau pengalaman pribadi.

e) Keterlibatan dalam Identifikasi Risiko

Tingkat partisipasi karyawan dalam mengidentifikasi dan melaporkan potensi risiko di tempat kerja, serta kontribusi mereka dalam upaya mitigasi risiko.

Mengukur persepsi risiko ini membantu dalam mengevaluasi tingkat kesadaran, pengetahuan, dan sikap karyawan terhadap risiko di tempat kerja, yang menjadi faktor penting dalam pengelolaan keselamatan di PT Cemindo Gemilang Tbk.

4) Kepemimpinan Keselamatan

Indikator-indikator kepemimpinan keselamatan, sebagaimana dijelaskan oleh Clarke (2010), mencakup:

a) Model Perilaku Keselamatan:

Pemimpin yang menunjukkan dan mempraktikkan perilaku keselamatan yang konsisten dan dapat dicontoh oleh karyawan lainnya.

b) Komunikasi Keselamatan yang Efektif

Kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan nilai-nilai keselamatan, tujuan keselamatan, dan harapan terkait keselamatan kepada seluruh anggota tim atau organisasi.

c) Keterlibatan dalam Program Keselamatan

Partisipasi aktif pemimpin dalam mengembangkan, mendukung, dan memimpin implementasi program keselamatan di tempat kerja.

d) Pengakuan dan Penghargaan

Pemberian pengakuan dan penghargaan oleh pemimpin kepada individu atau tim yang berprestasi dalam praktik keselamatan atau pencapaian target keselamatan.

e) Dukungan dan Sumber Daya

Kemampuan pemimpin dalam memberikan dukungan, alokasi sumber daya yang memadai, dan perlindungan terhadap inisiatif dan upaya keselamatan di organisasi.

f) Pemantauan dan Pembaruan

Kepemimpinan dalam memantau kinerja keselamatan, mengevaluasi keberhasilan program keselamatan, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.

Kepemimpinan keselamatan yang efektif merupakan faktor kunci dalam membangun budaya keselamatan yang kuat dan meningkatkan kinerja keselamatan di PT Cemindo Gemilang Tbk.

E. Sustainable Development Pretensions (SDGs)

Strategi keberlanjutan perusahaan didasarkan pada empat prinsip yang selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Prinsip-prinsip ini menekankan pada semua kegiatan bisnis yang dilaksanakan dengan mempertimbangkan lingkungan, sosial, dan tanggung jawab sosial (LST). Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, perusahaan tidak hanya memaksimalkan keuntungan tetapi juga mendorong hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan dampaknya terhadap lingkungan.

Perusahaan bertujuan menciptakan budaya kerja yang selaras dengan praktik berkelanjutan, dipandu oleh visi, misi, dan nilai-nilainya. Tindakan-tindakan ini akan secara konsisten memberikan nilai kepada para pemangku kepentingan dan memastikan keberlanjutan perusahaan. Program keberlanjutan perusahaan harus diterapkan dalam semua kegiatan yang mempromosikan produk dan layanan berkualitas tinggi, lingkungan kerja yang sehat dan hijau, serta kontribusi sosial dan lingkungan yang selaras dengan aspirasi pemangku kepentingan, karyawan, dan komunitas di area operasional perusahaan.

1) Lingkungan kerja yang aman, layak dan sehat

Dalam perannya sebagai pelaku operasional, perusahaan menempatkan prioritas tinggi pada penciptaan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan terjamin bagi karyawan. Hal ini dikarenakan bisnis berfokus pada promosi dan manajemen aktivitas produksi dan manufaktur yang memiliki potensi risiko kesehatan, keselamatan, dan lingkungan (K3L) bagi karyawan dan kontraktor. Risiko K3L dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kegiatan operasional, pengelolaan limbah, operasi mesin, emisi, dan kondisi hidup. Perusahaan secara konsisten memprioritaskan kesehatan dan keselamatan bagi seluruh karyawan, baik di tempat kerja maupun dalam operasional mereka.

2) Kebijakan K3L Perseroan

Proyek ini bertujuan untuk meningkatkan manajemen keselamatan, kesehatan, dan lingkungan di tempat kerja. Proyek ini melibatkan identifikasi area, penilaian risiko, dan pemantauan yang efektif. Proyek ini

juga memastikan lingkungan yang aman bagi semua karyawan, termasuk pemantauan pandemi, HIV, dan penyakit lainnya. Setiap orang diharuskan untuk sadar akan K3L dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menjaga standar yang diterapkan oleh PT. Cemindo Gemilang, Tbk.

3) Kebijakan Zero Harm

Dalam domain K3L, Kebijakan Zero Harm adalah kebijakan utama yang mencegah bahaya bagi individu atau lingkungan. Kebijakan ini berlaku untuk semua karyawan dan individu yang terlibat di area kerja perusahaan, termasuk kontraktor dan karyawan, guna mengurangi risiko kesehatan dan keselamatan yang terkait dengan aktivitas bisnis. Setiap tahun, perusahaan bertujuan untuk mencapai nol kecelakaan melalui penerapan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan (SHE) serta menciptakan budaya yang mempromosikan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan dan kontraktor.

4) Sistem Manajemen K3

Program Sistem Manajemen SHE Cemindo (CSHEMS) bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawan. Untuk mengoptimalkan program ini, semua karyawan harus terlibat karena membutuhkan kolaborasi dan komunikasi di seluruh sektor kerja. Pelaksanaan sistem manajemen SHE melibatkan semua entitas afiliasi, kontraktor, dan subkontraktor di area operasional perusahaan, memastikan standar kinerja minimum untuk pekerjaan yang aman, sehat, dan ramah lingkungan.

5) Sertifikasi K3

Penerapan sertifikasi K3 menegaskan komitmen Perseroan dalam mengurangi risiko penyakit dan kecelakaan kerja, serta merupakan bentuk tanggung jawab terhadap keselamatan para tenaga kerja.

1) Komunikasi dan Sosialisasi K3

Pusat Pembelajaran Cemindo aktif mengembangkan kesadaran tentang pentingnya keselamatan di tempat kerja. Pusat ini bertujuan untuk melibatkan semua karyawan dalam semua aspek yang berkaitan dengan komunikasi K3. Pusat ini menyediakan program pelatihan seperti pelatihan K3L, kerja di area berbahaya, pelatihan keselamatan, pelatihan rigging, pelatihan LOTO, dan simulasi prosedur keselamatan. Mereka juga menyediakan pelatihan untuk operator dan platform e-learning. Tujuan pusat ini adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman bersama tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

2) Peningkatan kualitas Pekerja

Perusahaan menyediakan layanan kesehatan sebagai bagian dari sistem manajemen K3 untuk program higiene industri dan kesehatan kerja. Perusahaan memiliki tenaga kesehatan yang melakukan evaluasi kesehatan lingkungan, seperti higiene, pengelolaan limbah, dan pelayanan kantin. Mereka juga berpartisipasi dalam program kesehatan pemerintah (BPJS Kesehatan) untuk meningkatkan kualitas kesehatan.

3) Identifikasi bahaya dan penilaian resiko

Sebagai komitmen terhadap K3 dan ISO 45001:2018, perusahaan mengidentifikasi dan melakukan penilaian risiko di semua lokasi kerja dan kondisi, termasuk kondisi yang tidak normal dan tidak aman. Manajemen risiko melibatkan penggunaan prinsip As Low As Reasonably Practicable (ALARP) untuk meminimalkan kecelakaan kerja. Perusahaan juga memiliki 10 Golden Rules yang berfokus pada aktivitas dengan potensi risiko tinggi dan kepastian dalam penilaian risiko, diterapkan dalam semua kegiatan bisnis dan untuk karyawan, kontraktor, dan pemasok. Potensi risiko K3L diidentifikasi, diukur, dan dievaluasi berdasarkan tingkat pencapaian yang dapat dicapai.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Pengkajian terhadap penelitian terdahulu akan sangat membantu para peneliti lainnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Tahun, dan Judul | Metode Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|--|
| 1 | Yazdan (2022) <i>Investigating the nexus between safety training, safety rules and procedures, safety performance and protection against hazards in Pakistani construction companies considering its impacts on textile industry.</i> | Analisis data statistik menentukan hubungan antar variabel. | X ₁ : Pelatihan Keselamatan X ₂ : Aturan dan prosedur keselamatan Y: Kinerja keselamatan, kepatuhan terhadap keselamatan | X ₁ dan X ₂ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y |
| 2 | Wang, Z. (2021) <i>Linking emotional intelligence to safety performance: The roles of situational awareness and safety training.</i> | Analisis regresi moderasi hirarkis. | X ₁ : Kecerdasan emosional (EQ) X ₂ : Pelatihan keselamatan Y: Kinerja keselamatan M: Kesadaran situasional (variabel mediasi) | Tidak cukupnya X ₂ secara negatif memoderasi M dan X ₁ . Artinya, X ₁ berpengaruh signifikan dengan M hanya ketika kurangnya X ₂ Semakin besar kurangnya X ₂ , semakin besar efek tidak langsung X ₁ pada Y melalui M. X ₂ yang efektif dapat melengkapi X ₁ yang rendah dalam bentuk M perilaku keselamatan. |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| 3. | Damayanti, EG (2023) Kebakaran dan penyelamatan Rayon Surabaya II (<i>The Influence of Job Training, Occupational Health Safety and Work Motivation on Employee Performance in Fire and Rescue.</i>) | Metoda kuantitatif deskriptif dengan Uji T secara parsial dan Uji F secara simultan dari semua variabel X terhadap Y | X ₁ : Pelatihan kerja X ₂ : Keselamatan kesehatan kerja X ₃ : Motivasi kerja Y: Kinerja keselamatan | X ₁ , X ₂ serta X ₃ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y baik secara parsial maupun simultan. |
| 4 | Perdani, Uli Restu (2020) Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan keselamatan kerja pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja di terminal 1A Bandara Soekarno-Hatta. | Deskriptif kuantitatif melalui survei kuesioner 100 orang responden pekerja di terminal 1A Bandara Soekarno-Hatta dengan SEM-PLS. | X ₁ : Pelatihan kerja X ₂ : Disiplin kerja X ₃ : Keselamatan kerja Y: Kinerja Karyawan | X ₁ berpengaruh positif signifikan terhadap Y X ₂ berpengaruh signifikan terhadap Y X ₃ berpengaruh positif signifikan terhadap Y |
| 5. | Naji, GMA, Isha, ASN, Mohyaldinn, ME, Leka (2021) <i>Impact of safety culture on safety performance, mediating role of psychosocial hazard : An integrated modelling approach</i> | Jumlah responden 380 karyawan produksi 3 negara bagian Malaysia yang bekerja di sektor hulu minyak dan gas Metode analisis data dengan stratified sampling dengan skala likert. | X ₁ : Budaya keselamatan kerja Y: Kinerja keselamatan M: Bahaya Psikososial (variabel mediasi) | Semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti signifikan. M secara penuh memediasi hubungan antara X dan Y Untuk meningkatkan kinerja keselamatan (baik leading indicators maupun lagging indicators), penting untuk |

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| | | | | memperhatikan masalah psikososial di lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan budaya keselamatan dapat mengurangi bahaya psikososial, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keselamatan karyawan. |
| 6. | Fachroyan, (2023) Analisis budaya K3, disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Tambi Up Tambi Kejajar dengan metode analisis linear berganda | Metode penelitian kuantitatif sampel 51 orang dari total 104 karyawan PT. Perkebunan Tambi Up Tambi Kejajar. Menggunakan skala likert dengan uji instrument uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas | X ₁ : Budaya K3 X ₂ : Disiplin kerja X ₃ : Pelatihan dan kompetensi kerja Y: Kinerja karyawan | - Analisis regresi linear berganda menyatakan setiap peningkatan satu unit pada variabel independen akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil Uji T : - secara parsial budaya K3, pelatihan dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja secara parsial tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F : - Secara simultan budaya K3, disiplin kerja, |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | | <p>- Analisis linear berganda</p> <p>Pengujian hipotesis: Uji T dan Uji F</p> | | <p>pelatihan dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>- Budaya K3, pelatihan dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial.</p> <p>- Secara keseluruhan semua variabel independen tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Tambi Up Tambi Kejajar.</p> |
| 7. | <p>Aprianto, Tri (2022)</p> <p>Analisis pengaruh budaya K3, pelatihan K3 dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja dengan metode SEM PLS di Industri Otomotif wilayah Cikarang</p> | <p>Metode analisis data menggunakan SEM PLS dan RCFA dengan jumlah sampel 388 responden</p> <p>Jenis data primer kuesioner dan fokus grup diskusi.</p> | <p>X₁: Budaya K3</p> <p>X₂: Pelatihan K3</p> <p>Y: Produktivitas kerja</p> <p>M: Kinerja Karyawan (variabel mediasi)</p> | <p>- Budaya K3 dan Pelatihan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>- Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>Jenis data sekunder laporan perusahaan dan literatur terkait</p> | <p>produktivitas kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan memediasi hubungan antara budaya K3 dan pelatihan K3 dengan produktivitas kerja. <p>Analisis Why-Why:</p> <ul style="list-style-type: none"> - K3 dianggap belunggu - Equipment K3 yang kurang disediakan potensi bahaya. - Kebijakan K3 kurang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. - Kurangnya ketegasan perusahaan dalam penerapan sanksi bagi pelanggar aturan K3. <p>Kesimpulan: Dengan metode SEM-PLS, faktor- faktor mengenai budaya K3, pelatihan K3 dan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas dapat diketahui.</p> |
|--|--|---|---|

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| | | | | Dengan RCFA dan analisis why-why, perusahaan dapat mengidentifikasi dan melakukan perbaikan terhadap penurunan produksi. |
| 8. | Putri. A.S.R.I, Wahyu. A & Thamrin.Y (2021) Penerapan prosedur dan pengetahuan K3 terhadap kejadian kecelakaan kerja pada pekerja PT. Industri Kapal Indonesia | Penelitian menggunakan metode cross sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan exhaustive sampling dengan jumlah sampel 60 orang. | X ₁ : Penerapan prosedur K3 X ₂ : Pelatihan K3 Y: Kejadian kecelakaan kerja | Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan umur, masa kerja, penggunaan APD, dan pelatihan K3 dengan kejadian kecelakaan kerja. Terdapat hubungan antara pendidikan, prosedur kerja aman, dan pengetahuan K3 dengan kejadian kecelakaan kerja. Penelitian ini menyarankan untuk memperhatikan penerapan prosedur kerja aman di tempat kerja, memberikan dan memperhatikan penggunaan APD pada pekerja, dan memberikan pelatihan K3 pada pekerja. |

| | | | | |
|-----|--|--|---|---|
| 9. | <p>Surya, Ardiansyah (2022) Pengaruh Shift kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian moulding PT Yamaha Music Manufacturing Asia</p> | <p>Populasi yang digunakan adalah pegawai PT. Yamaha Music Manufacturing Asia Section Mechanical Parts 1 yang berjumlah 132 pegawai.</p> <p>Pengambilan sampel dengan rumus slovin.</p> <p>Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian kuesioner.</p> <p>Metode analisis data menggunakan IBM SPSS Statistis 21.</p> | <p>X₁: Shift kerja X₂: Keselamatan an kesehatan kerja (K3) X₃: Lingkungan kerja (K3) Y: Kinerja karyawan</p> | <p>Penelitian membuktikan bahwa shift kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 10. | <p>Erika, Edison Sembiring Colia, Soehatman Ramli, Sugiarto (2024) Hubungan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri dan perilaku keselamatan Kesehatan kerja dengan kinerja karyawan PT. Enam Prakarsajaa Mandiri</p> | <p>Desain penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan cross-sectional.</p> <p>Menggunakan data primer yang diperoleh melalui</p> | <p>X₁: hubungan kepatuhan penggunaan APD X₂: Perilaku keselamatan kesehatan kerja Y: Kinerja karyawan</p> | <p>Terdapat hubungan perilaku K3 dan kepatuhan penggunaan APD terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Perilaku K3 dan kepatuhan penggunaan APD yang baik dan tinggi meningkatkan kinerja karyawan.</p> |

| | | | | |
|----|--|--|--|---|
| | | <p>wawancara dan pengisian kuesioner terhadap 123 karyawan tetap dan tidak tetap di PT. Enam Prakarsajaya Mandiri dengan metode purposive sampling.</p> <p>Menggunakan SPSS 25 untuk mengukur kepatuhan penggunaan APD, Perilaku K3, dan kepatuhan penggunaan APD terhadap kinerja karyawan.</p> | | |
| 11 | <p>Jarwo <i>et al.</i>, (2020)</p> <p>Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>Desain Penelitian: Penelitian Kuantitatif</p> <p>Populasi: Seluruh Karyawan PT. Sukses Mandiri Sejahtera</p> <p>Sampel: Seluruh Karyawan PT. Sukses Mandiri Sejahtera</p> | <p>X₁: Keselamatan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p> | <p>Keselamatan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p> |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| 12 | Permana <i>et al.</i> , (2020) Pengaruh <i>Safety Culture</i> dan <i>Safety Training</i> terhadap <i>Safety Performance</i> | Desain Penelitian: Penelitian Kuantitatif Populasi: 80 Karyawan PT. Gaharu Langgeng Jaya Sampel: Seluruh Karyawan PT. Gaharu Langgeng Jaya | X ₁ : <i>Safety Culture</i> X ₂ : <i>Safety Training</i> Y: <i>Safety Performance</i> | <i>Safety Culture</i> , dan <i>Safety Training</i> (X ₁ , X ₂) secara Bersama berpengaruh signifikan terhadap <i>Safety Performance</i> (Y) |
| 13 | Rohana <i>et al.</i> , (2022) Pengaruh Keselamatan Kerja dan <i>Safety Culture</i> terhadap <i>Safety Performance</i> | Desain Penelitian: Penelitian Kausal Populasi: 95 Karyawan CV Berkarya Jaya Sampel: Seluruh Karyawan CV Berkarya Jaya | X ₁ : Keselamatan Kerja X ₂ : <i>Safety Culture</i> Y: <i>Safety Performance</i> | Keselamatan Kerja dan <i>Safety Culture</i> (X ₁ , X ₂) secara Bersama berpengaruh signifikan terhadap <i>Safety Performance</i> (Y) |
| 14 | Nurhaliza dan Jannah (2020) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Safety Performance</i> | Desain Penelitian: Penelitian Kuantitatif Deskriptif Populasi: 55 Karyawan CV Sukses Mandiri Sampel: Seluruh Karyawan CV Sukses Mandiri | X ₁ : Keselamatan Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja Y: <i>Safety Performance</i> | Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja (X ₁ , X ₂) secara Bersama berpengaruh signifikan terhadap <i>Safety Performance</i> (Y) |
| 15 | Ganjar (2020) | Desain Penelitian: | X ₁ : Beban Kerja | Beban Kerja, Kepuasan Kerja |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap <i>Safety Performance</i> | Penelitian Kuantitatif Populasi: 76 Karyawan PT Swadharma Griyasatya Sampel: Seluruh Karyawan PT Swadharma Griyasatya | X ₂ : Kepuasan Kerja X ₃ : Keselamatan Kerja Y: <i>Safety Performance</i> | dan Keselamatan Kerja (X ₁ , X ₂ , X ₃) secara Bersama berpengaruh signifikan terhadap <i>Safety Performance</i> (Y) |
|--|---|---|---|--|

Studi-studi ini menunjukkan peran penting pelatihan keselamatan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat.

G. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Safety Training* Terhadap *Safety Performance*

Safety training meningkatkan serangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap praktik kerja yang aman. Training ini mencakup pengenalan prosedur keselamatan, identifikasi bahaya, teknik pengendalian risiko, dan tindakan pencegahan cedera.

Penelitian oleh Damayanti (2023), menemukan bahwa pelatihan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik. Penelitian oleh Tong (2023), *safety training* terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja keselamatan di lokasi kerja. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap keselamatan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan praktik

keselamatan dan pengurangan insiden di tempat kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis H1 sebagai berikut:

H1: *Safety training* berpengaruh positif terhadap *safety performance*

2. Pengaruh *Safety Training* Terhadap *Safety Culture* (K3)

Menurut Zohar (1980), pelatihan keselamatan (*safety training*) yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap pembentukan dan penguatan budaya keselamatan (*safety culture*) di organisasi. Safety culture (K3) dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan norma yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku individu terkait keselamatan. Neal dan Griffin (2006), menyatakan pelatihan keselamatan memiliki potensi untuk mengubah persepsi dan sikap karyawan terhadap pentingnya keselamatan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat membentuk dan memperkuat budaya keselamatan.

Fachroyan (2023), analisis budaya pengaruh K3, pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa Budaya K3, pelatihan, dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Pelatihan keselamatan dapat berperan penting dalam membentuk budaya keselamatan yang kuat di organisasi. Dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap keselamatan, pelatihan dapat mengubah norma-norma dan nilai-nilai yang mengatur perilaku keselamatan di tempat kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2: *Safety training* berpengaruh positif terhadap *safety culture* (K3)

3. Pengaruh *Safety Culture* (K3) terhadap *Safety Performance*

Safety culture (K3) dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja keselamatan di tempat kerja. Fachroyan (2023), menemukan bahwa Budaya K3, pelatihan, dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Zohar (1980) mengemukakan bahwa budaya keselamatan (K3) yang kuat mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan sikap terhadap keselamatan yang diterima dan dipatuhi oleh anggota organisasi.

Aprianto dan Tri (2022) menyatakan bahwa budaya K3, pelatihan K3 dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja dengan metode SEM PLS di Industri Otomotif wilayah Cikarang menemukan bahwa budaya K3 dan pelatihan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akan menghasilkan praktik keselamatan yang lebih baik dan kinerja keselamatan yang lebih tinggi. Studi empiris mendukung bahwa organisasi dengan budaya keselamatan yang positif cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan kinerja keselamatan yang lebih baik secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H3: *Safety culture* berpengaruh positif terhadap *safety performance*

4. Pengaruh *Safety Training* terhadap *Safety Performance* yang dimediasi *Safety Culture* (K3)

Hipotesis ini menyatakan bahwa *safety culture* (K3) memediasi hubungan antara *safety training* dan *safety performance* di PT Cemindo Gemilang Tbk. Artinya, *safety training* meningkatkan *safety culture* (K3), yang pada gilirannya meningkatkan *safety performance*. Menurut teori Reason (2000), pelatihan

keselamatan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tentang praktik kerja yang aman, yang kemudian membentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap keselamatan. Menurut Zohar (1980), budaya keselamatan yang kuat dapat meningkatkan kinerja keselamatan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

Penelitian Sukamani (2021), *Impact of safety worker behavior and safety climate as mediator and safety training as moderator on safety performance in construction firms in Nepal* menemukan bahwa dampak mediasi dari iklim keselamatan (SCL) dan perilaku pekerja terhadap keselamatan (SWB) dalam meningkatkan kinerja keselamatan (SP) di Perusahaan konstruksi. Hipotesis ini didasarkan pada teori bahwa pelatihan keselamatan yang baik dapat membentuk dan memperkuat budaya keselamatan (K3), yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja keselamatan. Studi empiris mendukung bahwa budaya keselamatan berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara pelatihan keselamatan dan kinerja keselamatan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H4: *Safety culture (k3) memediasi safety training terhadap safety performance.*

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

