



**HUBUNGAN ANTARA *SAFETY CLIMATE* DENGAN
SAFETY BEHAVIOR PADA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI
PT. PURA BARUTAMA UNIT *OFFSET* KUDUS**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Khoiruz Zadit Taqwa

1511412080

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
JURUSAN PSIKOLOGI

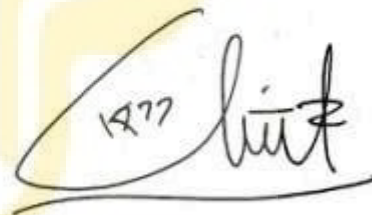
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2017

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul **“Hubungan Antara *Safety Climate* Dengan *Safety Behavior* Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset Kudus*”** ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 24 Januari 2017



Khoiruz Zaidit Taqwa

1511412080

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Safety Climate* Dengan *Safety Behavior* Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* Kudus” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada tanggal hari Selasa, 24 Januari 2017.

Panitia:



Ketua
Djurdjanto Purwanto, M.Si
NIP. 19630121 198703 1 001

Sekretaris

Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si
NIP. 19720204 200003 2 001

Penguji I

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dr. Sri Maryati Deliana".

Dr. Sri Maryati Deliana, M.Si
NIP. 19540624 198203 2 001

Penguji II

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rahmawati Prihastuty".

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP. 19790502 200801 2 018

Penguji III

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luthfi Fathan Dahriyanto".

Luthfi Fathan Dahriyanto, S. Psi., M.A
NIP. 19791203 200501 1 002

MOTTO DAN PERUNTUKAN

Motto

Safety First, Work Safely (Penulis)

Peruntukan

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Bapak Rozaq dan Ibu Fatimah yang telah memberikan bantuan moril maupun materil serta doa disetiap langkah penulis. Serta Enjang dan Amira wanita-wanita yang aku sayangi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbil'alamin*. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang telah diberikan selama menjalani proses pembuatan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara *Safety Climate* Dengan *Safety Behavior* Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset Kudus*”** sampai dengan selesai.

Penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
2. **Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S.**, Ketua Jurusan Psikologi FIP UNNES
3. **Dr. Sri Maryati Deliana, M.Si** Penguji I yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
4. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., Penguji II sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Luthfi Fathan Dahriyanto, S.Psi., M.A., Penguji III sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.

6. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A, Dosen wali yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Semarang.
7. Seluruh Dosen dan Staf di Jurusan Psikologi yang telah berkenan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
8. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk dimintai datanya.
9. Semua dosen Psikologi FIP UNNES yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Psikologi FIP UNNES.
10. Teman-teman seangkatan, Anwar, Luluk, Pena, Hadi Adinda, Zakhir, Anggi, Risky, Slamet, Adi W, Nadia, Azka, Fatimah, dan semua teman-teman Psikologi angkatan 2012 yang telah mewarnai kisah selama di UNNES.
11. Seluruh mahasiswa fungsionaris HIMAPSI 2014-2015
12. Pak Edi Suharsono, Pak Makrus, dan Mbak Eka yang membantu dalam pelaksanaan penelitian di PT. Pura Barutama Unit *Offset* Kudus beserta semua pengalaman dan ilmu yang diberikan.

Jazakumullahu ahsanul jaza', jaza'an jazila. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang perlu disempurnakan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak

Semarang, 24 Januari 2017

Penulis

ABSTRAK

Taqwa, Khoiruz Zadit. 2016. Hubungan Antara *Safety Climate* Dengan *Safety Behavior* Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* Kudus. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si. dan Luthfi Fathan Dahriyanto, S.Psi., M.A.

Kata kunci : *safety climate*, *safety behavior*, karyawan.

Peran karyawan dalam perusahaan manufaktur idealnya mempunyai perilaku aman dalam bekerjanya. Hal ini dikarenakan tingkat resiko untuk perusahaan manufaktur cenderung tinggi. Namun dalam kenyataan setelah dilakukan studi pendahuluan, peneliti menemukan indikasi adanya masalah *safety behavior* yang dimiliki oleh karyawan.. Diduga tidak idealnya *safety behavior* karyawan akibat *safety climate* yang buruk di perusahaan tersebut. *Safety climate* merupakan persepsi karyawan terhadap iklim dan keadaan keselamatan kerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki *safety climate* yang baik cenderung akan melakukan *safety behavior* ketika bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mendapatkan gambaran tentang *safety climate* terhadap *safety behavior* karyawan 2) menguji hubungan antara *safety climate* dengan *safety behavior*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* yang berjumlah 728 karyawan dengan sampel sejumlah 198 karyawan departemen produksi dengan level operator. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi, yaitu skala *safety climate* (38 aitem, $\alpha = 0,880$) dan skala *safety behavior* (41 aitem, $\alpha = 0,705$).

Safety behavior yang dimiliki karyawan berada pada kategori tinggi dengan indikator yang berkontribusi besar ialah indikator mengangkat dengan beban yang seharusnya dan menempatkannya di tempat yang seharusnya. Sedangkan kondisi *safety climate* yang dimiliki karyawan berada dalam kategori sedang dengan dimensi yang berperan besar ialah sikap terhadap *safety training*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,301 dengan p sebesar 0,000. Nilai $p < 0,01$ membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *safety climate* dengan *safety behavior* karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* Kudus. Adapun dari penelitian ini diperoleh koefisien determinasi penelitian sebesar 0,110. Hasil ini menunjukkan bahwa 11% *safety behavior* karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* dipengaruhi oleh *safety climate* karyawan dan sisanya sebesar 89% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB	
1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.4.2 Manfaat Praktis	13
2 LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Safety Behavior</i>	14
2.1.1 Definisi <i>Safety Behavior</i>	14

2.1.2 Faktor-Faktor <i>Safety Behavior</i>	16
2.1.2.1 <i>Management Safety Policy and Decision</i>	16
2.1.2.2 <i>Personal Factors</i>	16
2.1.2.3 <i>Environmental Factors</i>	17
2.1.3 Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Proses Keselamatan	17
2.1.4 Indikator <i>Safety Behavior</i>	19
2.2 <i>Safety Climate</i>	20
2.2.1 Definisi <i>Safety Climate</i>	20
2.2.2 Dimensi <i>Safety Climate</i>	21
2.2.3 Faktor-Faktor <i>Safety Climate</i>	23
2.3 Hubungan <i>Safety Climate</i> dengan <i>Safety Behavior</i>	24
2.4 Kerangka Berfikir	26
2.5 Hipotesis	27
3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	28
3.1.1 Jenis Penelitian	28
3.1.2 Desain Penelitian	28
3.2 Identifikasi Variabel	29
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.3.1 <i>Safety Behavior</i>	30
3.3.2 <i>Safety Climate</i>	31
3.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian	31
3.5 Populasi dan Sampel	32

3.5.1 Populasi	32
3.5.2 Sampel	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1 Alat Pengumpul Data	34
3.6.1.1 Skala Safety Behavior	36
3.6.1.2 Skala Safety Climate	37
3.7 Uji Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8 Metode Analisis	40
3.9 Etika Penelitian	41
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Persiapan Penelitian	42
4.1.1 Orientasi Kanchah Penelitian	42
4.1.2 Proses Perijinan	43
4.1.3 Penentuan Subjek Penelitian	44
4.1.4 Penyusunan Instrumen	44
4.2 Pelaksanaan Penelitian	46
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian	46
4.2.2 Pemberian Skoring	46
4.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian	47
4.3.1 Validitas Instrumen	47
4.3.1.1 Validitas Instrumen Safety Behavior	47

4.3.1.2 <i>Validitas Instrumen Safety Climate</i>	49
4.3.2 Reliabilitas Instrumen	53
4.3.3 Gambaran Subjek Penelitian	54
4.4 Analisis Deskriptif	55
4.4.1 Gambaran <i>Safety Behavior</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	56
4.4.1.1 <i>Gambaran Umum Safety Behavior Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit Offset</i>	56
4.4.1.2 <i>Gambaran Spesifik Safety Behavior Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit Offset</i>	58
4.4.1.2.1 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Dengan Kecepatan Yang Sesuai</i>	59
4.4.1.2.2 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Yang Memang Haknya</i>	61
4.4.1.2.3 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Yang Benar Dan Sesuai</i>	63
4.4.1.2.4 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Menjaga Peralatan Keselamatan Agar Tetap Berfungsi</i>	65
4.4.1.2.5 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Memperingatkan Rekan Kerja Yang Bekerja Tidak Aman</i>	68
4.4.1.2.6 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Menggunakan APD Dengan Benar</i>	70
4.4.1.2.7 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Mengangkat Dengan Beban Yang Seharusnya Dan Menempatkannya Di Tempat Yang Seharusnya</i>	72
4.4.1.2.8 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Posisi Yang Benar</i>	75
4.4.1.2.9 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Mengangkat Material Atau Alat Dengan Cara Yang Benar</i>	77
4.4.1.2.10 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Memperbaiki Peralatan Dalam Keadaan Mati</i>	79
4.4.1.2.11 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Halus</i>	81

4.4.1.2.12 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Tidak Mabuk Ketika Bekerja</i>	83
4.4.1.2.13 <i>Safety Behavior Berdasarkan Indikator Tidak Menggunakan Narkoba</i>	85
4.4.2 <i>Gambaran Safety Climate Menurut Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit Offset</i>	90
4.4.2.1 <i>Gambaran Umum Safety Climate Menurut Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit Offset</i>	91
4.4.2.2 <i>Gambaran Spesifik Safety Climate Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit Offset</i>	93
4.4.2.2.1 <i>Safety Climate Berdasarkan Dimensi Persepsi Terhadap Manajemen Keselamatan</i>	93
4.4.2.2.2 <i>Safety Climate Berdasarkan Dimensi Persepsi Terhadap Resiko Kerja</i>	95
4.4.2.2.3 <i>Safety Climate Berdasarkan Dimensi Tekanan Kerja</i>	97
4.4.2.2.4 <i>Safety Climate Berdasarkan Dimensi Sikap Terhadap Safety Training</i>	99
4.4.2.2.5 <i>Safety Climate Berdasarkan Dimensi Sikap Rekan Kerja Terhadap Keselamatan</i>	101
4.5 Hasil Penelitian	106
4.5.1 Hasil Uji Asumsi.....	106
4.5.1.1 Hasil Uji Normalitas	106
4.5.1.2 Hasil Uji Linieritas	106
4.5.2 Hasil Uji Hipotesis	109
4.6 Pembahasan.....	110
4.6.1 Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior dan Safety Climate</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama	110
4.6.1.1 Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama	110
4.6.1.2 Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif <i>Safety Climate</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama	113

4.6.2 Pembahasan Analisis Statistik Inferensial Hubungan <i>Safety Behavior</i> dan <i>Safety Climate</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	118
4.7 Keterbatasan Penelitian.....	121
5. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	123
5.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN.....	128



DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
1.1 Pembayaran Klaim Program Jaminan Kecelakaan Kerja (Kasus)	3
1.2 Data Kecelakaan Kerja PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	7
1.3 Hasil Studi Pendahuluan	8
3.1 Distribusi Skor	35
3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Safety Behavior</i>	36
3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Safety Climate</i>	37
4.1 Hasil Validitas Item Skala <i>Safety Behavior</i>	48
4.2 Sebaran Baru Item <i>Safety Behavior</i>	49
4.3 Hasil Validitas Item Skala <i>Safety Climate</i>	50
4.4 Sebaran Baru Item <i>Safety Climate</i>	52
4.5 Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas Skala <i>Safety Behavior</i>	53
4.6 Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas Skala <i>Safety Climate</i>	53
4.7 Tabel Interpretasi Nilai Reliabilitas	54
4.8 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	54
4.9 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	55
4.10 Penggolongan Kategorisasi Analisis Berdasarkan <i>Mean</i> Teoritis	55
4.11 Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	57
4.12 Gambaran Umum <i>Safety Behavior</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	57
4.13 Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Dengan Kecepatan Yang Sesuai	59

4.14	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Dengan Kecepatan Yang Sesuai	60
4.15	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Yang Memang Haknya	61
4.16	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Yang Memang Haknya	62
4.17	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menggunakan Peralatan Yang Benar dan Sesuai	64
4.18	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menggunakan Peralatan Yang Benar dan Sesuai	64
4.19	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menjaga Peralatan Keselamatan Agar Tetap Berfungsi	66
4.20	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menjaga Peralatan Keselamatan Agar Tetap Berfungsi	67
4.21	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Memperingatkan Rekan Kerja Yang Bekerja Tidak Aman	68
4.22	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Memperingatkan Rekan Kerja Yang Bekerja Tidak Aman	69
4.23	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menggunakan APD Dengan Benar	70
4.24	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menggunakan APD Dengan Benar	71
4.25	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengangkat Dengan Beban Yang Seharusnya dan Menempatkannya Di Tempat Yang Seharusnya	73
4.26	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengangkat Dengan Beban Yang Seharusnya dan Menempatkannya Di Tempat Yang Seharusnya	74
4.27	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Posisi Yang Benar	75
4.28	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Posisi Yang Benar	76
4.29	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengangkat Material Atau Alat Dengan Cara Yang Benar	78

4.30	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengangkat Material Atau Alat Dengan Cara Yang Benar	78
4.31	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Memperbaiki Peralatan Dalam Keadaan Mati	80
4.32	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Memperbaiki Peralatan Dalam Keadaan Mati	80
4.33	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Halus	82
4.34	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Halus	82
4.35	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Tidak Mabuk Ketika Bekerja	84
4.36	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Tidak Mabuk Ketika Bekerja	84
4.37	Statistik Deskriptif <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Tidak Menggunakan Narkoba	86
4.38	Gambaran <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Tidak Menggunakan Narkoba	86
4.39	Ringkasan Deskriptif Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	87
4.40	Perbandingan Mean Empiris Setiap Indikator <i>Safety Behavior</i>	89
4.41	Statistik Deskriptif <i>Safety Climate</i> Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	91
4.42	Gambaran Umum <i>Safety Climate</i> Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	92
4.43	Statistik Deskriptif <i>Safety Climate</i> Karyawan Berdasarkan Dimensi Persepsi Terhadap Manajemen Keselamatan	94
4.44	Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Persepsi Terhadap Manajemen Keselamatan	94
4.45	Statistik Deskriptif <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Persepsi Terhadap Resiko Kerja	96
4.46	Gambaran <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Terhadap Resiko Kerja	96

4.47	Statistik Deskriptif <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Tekanan Kerja	98
4.48	Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Tekanan Kerja	98
4.49	Statistik Deskriptif <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Sikap Terhadap <i>Safety Training</i>	100
4.50	Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Sikap Terhadap <i>Safety Training</i>	100
4.51	Statistik Deskriptif <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Sikap Rekan Kerja Terhadap Keselamatan	102
4.52	Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Sikap Rekan Kerja Terhadap Keselamatan	102
4.53	Ringkasan Deskriptif Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	104
4.54	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Setiap Dimensi <i>Safety Climate</i>	105
4.55	Hasil Uji Normalitas	106
4.56	Hasil Uji Normalitas	107
4.57	Hasil Uji Linieritas	108
4.58	Hasil Uji Hipotesis	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Aspek Internal dan Eksternal Yang Mempengaruhi Proses Keselamatan	18
2.2 Kerangka Berfikir	26
3.1 Hubungan Antar Variabel	32
4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Safety Behavior</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	58
4.2 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Dengan Kecepatan Yang Sesuai	61
4.3 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengoperasikan Peralatan Yang Memang Haknya Sesuai	63
4.4 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menggunakan Peralatan Yang Benar Dan Sesuai	65
4.5 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menjaga Peralatan Keselamatan Agar Tetap Berfungsi	67
4.6 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Memperingatkan Rekan Kerja Yang Bekerja Tidak Aman	70
4.7 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Menggunakan APD Dengan Benar	72
4.8 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengangkat Dengan Beban Yang Seharusnya Dan Menempatkannya Di Tempat Yang Seharusnya	75
4.9 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Posisi Yang Benar	77
4.10 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Mengangkat Material Atau Alat Dengan Cara Yang Benar	79
4.11 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Memperbaiki Peralatan Dalam Keadaan Mati	81
4.12 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Bekerja Dengan Halus	83

4.13 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Tidak Mabuk Ketika Bekerja	85
4.14 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Behavior</i> Berdasarkan Indikator Tidak Menggunakan Narkoba	87
4.15 Diagram Gambaran Spesifik Indikator <i>Safety Behavior</i>	89
4.16 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Indikator <i>Safety Behavior</i> ..	90
4.17 Diagram Gambaran Umum <i>Safety Climate</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	93
4.18 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Persepsi Terhadap Manajemen Keselamatan	95
4.19 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Persepsi Terhadap Resiko Kerja	97
4.20 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Tekanan Kerja	99
4.21 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Sikap Terhadap <i>Safety Training</i>	101
4.22 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Berdasarkan Dimensi Sikap Rekan Kerja Terhadap Keselamatan	103
4.23 Diagram Gambaran Spesifik <i>Safety Climate</i> Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit <i>Offset</i>	104
4.24 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Dimensi <i>Safety Climate</i>	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala <i>Study</i> Pendahuluan	129
2. Skala Penelitian	131
3. Tabulasi Skala Penelitian	143
4. Validitas dan Reliabilitas	180
5. Tabulasi Hasil Penelitian Skala <i>Safety Behavior</i> (Tiap Indikator) Setelah Uji Validitas	186
6. Tabulasi Hasil Penelitian Skala <i>Safety Climate</i> (Tiap Dimensi) Setelah Uji Validitas	226
7. Statistik Deskriptif	248
8. Hasil Uji Asumsi	251
9. Hasil Uji Hipotesis	254

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang sangat merugikan. Kecelakaan menyebabkan orang mengalami hambatan dan ketidakmampuan bahkan kematian. Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan tersebut dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan (Suma'mur, 1989: 5). Untuk masa sekarang kecelakaan kerja diperluas ruang lingkupnya sehingga meliputi perjalanan pekerja dari dan ke tempat kerja. Kecelakaan kerja memerlukan biaya yang sangat mahal, seperti dikatakan Siegel (dalam Winarsunu, 2008: 1) "*Accident are expensive*". Kecelakaan kerja yang menimpa pekerja dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan tersebut sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Berbagai penelitian, di negara-negara yang industrinya maju, perbandingan antara biaya langsung dan biaya tersembunyi adalah satu banding empat, sedangkan di negara-negara berkembang satu banding dua. Kecelakaan-kecelakaan besar dengan kerugian yang besar biasanya dilaporkan, sedangkan kecelakaan-kecelakaan kecil seringkali tidak dilaporkan. Padahal biasanya peristiwa-peristiwa kecelakaan kecil jumlahnya 10 kali lipat dibandingkan jumlah kecelakaan besar. Maka dari itu, kecelakaan-kecelakaan kecil menyebabkan kerugian yang besar pula jika dijumlahkan secara keseluruhan. Menurut statistik yang dikeluarkan NSC (*National Safety Council*), lebih dari 2 juta orang cedera

dan ada sekitar 13 ribu yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja setiap tahunnya. Secara global, ILO (*International Labour Organization*) memperkirakan sekitar 337 juta kecelakaan kerja setiap tahunnya yang mengakibatkan sekitar 2,3 juta pekerja kehilangan nyawa.

Data dari PT. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menyebutkan bahwa rata-rata pertumbuhan pengajuan klaim JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) selama tahun 2009–2013 mencapai 1,76%, dimana pada tahun 2012 merupakan pertumbuhan pengajuan klaim JKK terbanyak mencapai 3,60%, sedangkan yang terendah terjadi di tahun 2013 mencapai pertumbuhan sebesar 0,20%. Rata-rata pertumbuhan klaim tertinggi secara prosentase didapat dari korban dengan cacat total tetap sebesar 3,26% di tiap tahunnya. Disusul oleh cacat fungsi sebesar 2,34% di tiap tahunnya.

Data dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari segi kuantitas angka kecelakaan kerja terus tumbuh di setiap tahunnya. Data tersebut merupakan data dari para pekerja yang sudah terdaftar di PT. Jamsostek. Sedangkan yang belum dan tidak dilaporkan oleh perusahaan sangat tinggi. Ini tentu harus menjadi perhatian serius pemerintah pusat. Hal ini harus betul-betul ditekan agar rasio kecelakaan kerja dapat mengecil, sehingga para pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja tanpa ada ketakutan akan terjadinya kecelakaan kerja yang berimbas pada meningkatnya angka produksi secara pesat. Data tersebut menunjukkan kecelakaan dengan kategori berat meningkat persentasenya di tiap tahun. Berikut data dari PT. Jamsostek tahun 2009-2013:

Tabel 1.1
Pembayaran Klaim Program Jaminan Kecelakaan Kerja (Kasus)

Jenis Klaim	2009	2010	2011	2012	2013	%Rata-Rata Pertumbuhan
Cacat Fungsi	4.380	4.061	4.130	3.915	3.985	2,34
Cacat Sebagian	2.713	2.550	2.722	2.685	2.693	1,17
Cacat Total Tetap	42	36	34	37	44	3,26
Meninggal Dunia	2.144	2.191	2.218	2.419	2.438	1,98
Kasus Sembuh	87.035	89.873	90.387	94.018	94.125	
Total	96.314	98.711	99.491	103.074	103.285	
Pertumbuhan (%)		2,55	0,79	3,60	0,20	1,76

Sementara itu, data dari BPJS Ketenagakerjaan tahun 2013 jumlah peserta yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 129.911 orang dari jumlah tersebut 75,8% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya berjenis kelamin perempuan. Dari jumlah tersebut 69,59% terjadi di dalam perusahaan ketika jam kerja dan 10,26 persen terjadi di luar perusahaan sedangkan 20,15% merupakan kecelakaan lalu lintas yang dialami oleh para pekerja saat jam kerja. Sebanyak 34,43% penyebab kecelakaan kerja dikarenakan posisi tidak aman dan sebanyak 32,12% pekerja tidak memakai peralatan yang *safety*. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan kerja.

PT. Pura Barutama merupakan salah satu produsen kertas terbaik di dunia. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi calon karyawan sehingga mereka dapat dengan mudah mendapatkan calon karyawan. Saat ini PT Pura Barutama mempunyai 8.000 pekerja yang tersebar di berbagai unit. 1.500 diantaranya

bekerja di unit *offset* yang merupakan unit utama dan tertua yang ada di PT. Pura Barutama. Banyaknya jumlah karyawan tentu menjadi sumber daya tersendiri bagi perusahaan, karena karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan target-target produksi yang dicanangkan manajemen perusahaan. Namun hal ini tentunya mempunyai sisi negatif bagi perusahaan karena semakin banyak karyawan juga semakin sulit untuk mengelolanya. Hal ini tentu menjadi fokus tersendiri bagi pihak manajemen perusahaan. Salah satu hal yang terpenting dan harus sangat diperhatikan perusahaan ialah keselamatan dan kesehatan karyawannya ketika bekerja.

Di PT. Pura Barutama Unit *Offset*, kesehatan dan keselamatan kerja menjadi hal yang sangat diperhatikan perusahaan. Dimana ini terbukti dengan diraihinya bendera emas dari Depnaker dengan penilaian 89% dalam SMK3 (Sistem Manajemen K3). Hal ini dilakukan karena karyawan merupakan sumber daya yang tidak dapat tergantikan dan tidak ternilai harganya. PT. Pura Barutama Unit *Offset* pekerja dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya ialah kalkulasi, *marketing support*, gudang, PPIC, teknik, produksi, *quality control*, *cost control*, *research and development* dan *human resources development*. Tiap departemen tentunya mempunyai tugas dan lingkungan kerja yang berbeda. Ada yang ditempatkan pada ruangan yang ber-AC yang nyaman, ada juga yang ditempatkan di lingkungan produksi yang dekat dengan mesin-mesin produksi yang mengeluarkan udara panas setiap harinya. Karyawan di departemen produksi merupakan karyawan dengan resiko kerja tertinggi dibandingkan departemen lain karena lingkungan kerja yang panas, dekat dengan bahan kimia yang berbahaya,

target-target yang harus dipenuhi dan juga dekat dengan mesin-mesin cetak yang setiap saat bisa mengancam keselamatan pekerja ketika pekerja tersebut tidak mengoperasikan mesin dengan baik dan benar.

Dalam perusahaan juga sudah dipasang berbagai tulisan larangan seperti dilarang merokok, dilarang momotret, dilarang makan dan minum, anjuran untuk berperilaku aman (*safety behavior*). Namun meski perusahaan sudah menghimbau karyawan untuk bekerja secara aman, kenyataannya karyawan belum memahami bahwa *safety behavior* sebenarnya merupakan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. 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 tepat terhadap bahaya yang ada, atau faktor pribadi lainnya. *Safety behavior* menurut Bird dan Germain (dalam Pratiwi dan Hidayat, 2014: 183) adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden. Zhou dan Jiang (2015: 5015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *safety behavior* karyawan sebagai suatu timbal balik dari karyawan terhadap manajemen atas usaha keselamatan yang dilakukan oleh perusahaan. *Safety behavior* di departemen produksi PT. Pura Barutama bagi karyawannya dapat diartikan sebagai perilaku aman dalam bekerja seperti pemakaian APD yang benar dan tepat, mengoperasikan mesin sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan juga sasaran mutu perusahaan, selain itu karyawan juga harus berperilaku aman sesuai dengan apa yang sudah didapat dalam *training* dari perusahaan selama ini. Semua ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Kunci keberhasilan dalam

proses *safety behavior* adalah terdapat kerja sama yang baik untuk implementasi perencanaan program dan adanya partisipasi dari masing-masing karyawan pada timnya.

Dalam hal ini perusahaan sudah menerapkan dengan benar konsep hirarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Maslow bahwa untuk mencapai tahap aktualisasi diri, maka seseorang manusia harus terpenuhi aspek kebutuhan akan rasa amannya. Seharusnya kondisi lingkungan kerja yang sudah didesain sedemikian rupa ini dapat membuat pekerja dapat bekerja dengan tenang, aman dan nyaman di perusahaan itu sendiri sehingga target-target perusahaan yang dibebankan kepada pekerja dapat tercapai tanpa adanya insiden kecelakaan kerja ataupun suatu hal yang membuat pekerja tersebut cedera, baik itu luka ringan ataupun luka berat. Namun kenyataannya masih saja terjadi kecelakaan kerja yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan pekerja sendiri tentunya.

Dalam tabel 1.2 data kecelakaan kerja yang didapat dari Bagian HR&GA PT. Pura Barutama selama kurun waktu 2 tahun, angka kecelakaan kerja meningkat sekitar 17,5 %. Meskipun angka ini tidak terlalu signifikan, akan tetapi angka kecelakaan kerja meningkat. Hal ini diprediksi akan mempengaruhi proses produksi jika tidak ditangani dengan baik. Para pekerja di departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* tentu akan miris jika diperlihatkan data dalam tabel tersebut. Apalagi diantara mereka ada yang merupakan bagian dari data tersebut sehingga harus berperilaku aman dalam bekerja. Tentunya *safety behavior* harus dilakukan oleh pekerja tanpa mengurangi kualitas pekerjaan dan kuantitas dari target perusahaan tersebut. Apalagi penilaian kerja mereka juga

dikaitkan dengan target produksi yang dicapai pekerja tersebut ditiap bulannya. Ketika mereka gagal mencapai target yang dibebankan maka otomatis mereka akan mendapat peringatan dari atasannya. Ketika itu terus terjadi maka pekerja tersebut dapat diberhentikan oleh perusahaan karena hasil kerjanya yang buruk. Tercatat dalam tahun 2014-2015 telah terjadi 102 kejadian kecelakaan kerja di PT. Pura Barutama Unit Offset. Berikut data yang diperoleh penulis saat studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Pura Barutama Unit *Offset* pada tanggal 25 Juli 2016:

Tabel 1.2

No.	Tahun	Angka Kecelakaan Kerja
1	2014	47
2	2015	55

Data Kecelakaan Kerja PT Pura Barutama Unit *Offset*

Selain itu peneliti juga melakukan studi awal pada tanggal 26 Juli 2016 dengan memberikan angket kepada 30 karyawan di level operator dan wakil operator mesin cetak yang bekerja di bagian produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset*. Tabel 1.3 merupakan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti. Berdasarkan hasil studi tersebut menunjukkan adanya indikasi *safety behavior* yang belum sesuai harapan diantaranya mengoperasikan mesin lebih cepat dari ketentuan (item no.4) banyak karyawan yang bergurau ketika bekerja (item no.9). hal ini juga ditambah dengan buruknya komunikasi dengan rekan kerja yaitu tidak berani menegur rekan kerja ketika tidak bekerja dengan benar (item no.6) dan tidak memberi peringatan kepada rekan kerja (item no.8) Sedangkan untuk mengembalikan peralatan ke tempat semula ketika selesai bekerja sudah cukup

tinggi (item no. 10). Berikut studi pendahuluan yang telah disajikan dalam tabel

1.3:

Tabel 1.3
Hasil Studi Pendahuluan

No	Item	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Penting bagi saya menggunakan masker saat bekerja	13 (43,5%)	17 (56,5%)
2.	Saya menggunakan penutup kepala setiap bekerja.	12 (40%)	18 (60%)
3.	Saya mengoperasikan alat tanpa melihat prosedur	23 (76,5%)	7 (23,5%)
4.	Saya mengoperasikan mesin lebih cepat dari prosedur untuk memenuhi target.	25 (83,5%)	5 (16,5%)
5.	Saya tidak memakai APD ketika bekerja.	16 (53,5%)	14 (46,5%)
6.	Saya berani menegur rekan kerja ketika tidak bekerja dengan benar.	14 (46,5%)	16 (53,5%)
7.	Saya menempatkan material sesuai dengan tempatnya sesuai dengan prosedur.	15 (50%)	15 (50%)
8.	Saya memberi peringatan kepada rekan kerja ketika ada bahaya.	9 (30%)	21 (70%)
9.	Bergurau saat bekerja membuat saya celaka dalam melakukan pekerjaan.	5 (16,5%)	25 (83,5%)
10.	Saya mengembalikan peralatan ke tempat semula ketika selesai bekerja.	21 (70%)	9 (30%)
Total		165 (55%)	135 (45%)

Heinrich (1980: 22) dalam teori domino (*domino sequence*) yang diciptakannya menyatakan bahwa kecelakaan kerja ditentukan oleh lima faktor yang diibaratkan sebagai kartu domino yang berdiri sejajar secara berurutan, dimana kelimanya akan membentuk suatu urutan terjadinya kecelakaan. Faktor pertama yaitu faktor lingkungan sosial (*social environment*), faktor kedua adalah kesalahan manusia (*fault of person*), faktor ketiga adalah tindakan berbahaya dan kondisi berbahaya (*unsafe act and/or mechanical or condition hazard*), faktor

keempat kecelakaan (*accident*) dan kelima ialah luka (*injury*). Urutan ini saling bergantung satu sama lain. Apabila kartu pertama roboh lalu menimpa kartu kedua, dan menimpa kartu ketiga lalu seterusnya. Diantara kelima faktor tersebut yang paling menentukan ialah urutan ketiga yaitu *unsafe act and/or mechanical or condition hazard*. Apabila kita bisa menghindari faktor yang ketiga tersebut maka faktor yang keempat yaitu *accident* dan kelima yaitu *injury* tidak akan terjadi. Jadi inti dari terjadinya kecelakaan kerja yaitu faktor tindakan berbahaya dan bahaya dari mekanik (*person*). Dengan demikian faktor kesalahan manusia ditempatkan sebagai inti permasalahan kecelakaan kerja.

Pendapat Heinrich tersebut didukung oleh hasil risetnya yaitu 88% dari semua kecelakaan kerja di dunia industri disebabkan oleh perilaku tidak aman. Sedangkan hasil riset NCS menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Sedangkan hasil penelitian dari DuPont STOP menyatakan bahwa 96% kecelakaan kerja disebabkan oleh *unsafe behavior* sedangkan 4% disebabkan oleh *unsafe condition*. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, *unsafe behavior* merupakan penyumbang terbesar dalam terjadinya kecelakaan kerja. Dan untuk meningkatkan *safety performance* hanya bisa dicapai dengan usaha memfokuskan pada peningkatan *safety behavior*.

Peningkatan *safety behavior* karyawan dapat dihasilkan dengan *safety climate* yang baik dari para pekerjanya. Winarsunu (2008: 91) menyatakan bahwa *safety climate* merupakan ciri dan indikator yang penting dari budaya keselamatan kerja dalam organisasi, *safety climate* lebih menekankan pada persepsi pekerja

mengenai peran manajemen dalam melaksanakan program keselamatan kerja. Zohar (1980: 96) 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. Perilaku ini mungkin tidak secara langsung berkontribusi terhadap keselamatan kerja, tetapi mereka membantu untuk mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan (Griffin & Neal, 2000: 349). Dalam penelitian ini peneliti mempunyai dugaan bahwa *safety climate* karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* cenderung buruk/rendah, dalam hal ini peneliti menduga *safety climate* yang rendah dapat diketahui dari hasil wawancara dan observasi dari peneliti. Dalam observasi dan wawancara, peneliti menemukan bahwa komunikasi antara karyawan departemen produksi dengan atasannya cenderung sulit, tidak lancar dan cenderung membingungkan. Selain itu supervisi dari atasan kepada karyawan tidak terlalu ketat sehingga karyawan bisa bebas bekerja dengan cara yang ia inginkan. Hal ini tentunya buruk bagi *safety climate* karyawan, karena karyawan akan cenderung meremehkan caranya bekerja. Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti memiliki keyakinan bahwa *safety climate* sangat mempengaruhi *safety behavior* karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan diantaranya oleh Neal et al (2000: 106) menunjukkan bahwa iklim keselamatan kerja (*safety climate*) dapat digunakan untuk memprediksi perilaku aman dalam bekerja (*safety behavior*). Sedangkan

Amponsah-Tawaih dan Adu (2016) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*.

Mengingat banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi karena rendahnya tingkat *safety behavior* pada karyawan maka penelitian tentang *safety behavior* penting untuk terus dilakukan. Penelitian tentang *safety behavior* dan *safety climate* dari sekian banyak dilakukan oleh ranah keilmuan lain seperti ilmu kesehatan masyarakat, teknik sipil, dll. Sedangkan penelitian pada ranah psikologis jarang ditemui penelitian tentang *safety behavior*. Beberapa orang yang melakukan penelitian tentang *safety behavior* ialah Neal et al (2000), Coper dan Phillips (2004), Retnani dan Denny (2013), Amponsah-Tawaih (2016).

Dari beberapa penelitian tersebut, hanya Coper dan Phillips (2004) yang hampir sama dengan penelitian ini karena mempunyai subjek karyawan perusahaan *packaging*. Namun penelitian ini menjadi beda dengan penelitian sebelumnya karena dari budaya yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan juga alat ukur penelitian yang berbeda.

Maka, penelitian tentang *safety behavior* dan *safety climate* yang dikaji secara psikologis penting untuk dilaksanakan guna menambah khasanah keilmuan pada ranah psikologi industri dan organisasi khususnya dalam hal pembahasan tentang psikologi keselamatan kerja yang di dalamnya membahas tentang *safety behavior* dan juga *safety climate*. Selain itu penelitian tentang *safety behavior* dan *safety climate* masih perlu dilakukan karena penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan lingkungan kerjanya sangat beragam sehingga perlu dilakukan penelitian agar dapat diketahui penyebab kecelakaan kerja di tempat yang sama ataupun di tempat

dengan karakteristik sama, serta sebagai peringatan terhadap karyawan agar tetap berperilaku aman selama bekerja.

Selanjutnya diharapkan setelah adanya penelitian ini pekerja akan lebih mentaati prosedur dalam bekerja sehingga *safety climate* yang sudah dikondisikan oleh perusahaan sedemikian rupa dapat terlaksana dengan baik yang berujung pada *safety behavior* yang lebih baik di departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset*. Sehingga angka kecelakaan kerja di PT. Pura Barutama diharapkan dapat menurun.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran *safety behavior* pada karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* ?
2. Bagaimana gambaran *safety climate* pada karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* ?
3. Adakah hubungan antara *safety climate* dengan *safety behavior* karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran *safety behavior* dan *safety climate* pada karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset*.
2. Menguji ada tidaknya hubungan *safety climate* dengan *safety behavior* pada karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset*.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah diadakannya penelitian ini maka diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu psikologi tentang hubungan antara *safety climate* dengan *safety behavior* khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris apakah *safety climate* berhubungan dengan *safety behavior* pada karyawan. Selain itu juga dapat memberikan informasi pada perusahaan mengenai *safety behavior* karyawannya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang tinjauan pustaka sebagai landasan teoritis guna mendukung penelitian. Landasan teoritis ini perlu ditegakkan agar penelitian ini mempunyai dasar penelitian yang kokoh dan bukan sekedar coba-coba (*trial and error*). Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data. Penelitian yang akan dilaksanakan berkaitan dengan hubungan *safety climate* dengan *safety behavior* pada karyawan departemen produksi PT Pura Barutama Unit *Offset* Kudus. Materi yang akan dijelaskan penulis dalam tinjauan pustaka ini secara besar terbagi menjadi 2 yaitu *safety behavior* dan *safety climate*. Dari variabel di atas akan dijabarkan lebih rinci sebagai berikut:

2.1 *Safety Behavior*

2.1.1 Definisi *Safety Behavior*

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 dan Hidayat, 2014: 183) *safety behavior* adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden. Zhou dan Jiang (2015: 5015) 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 et al, 2000: 101). *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 et al, 2000: 101).

Hingga saat ini tidak ada penjelasan yang jelas dan spesifik dari para ahli tentang definisi *safety behavior*. Sehingga penulis menarik kesimpulan bahwa *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.

2.1.2 Faktor-Faktor *Safety Behavior*

Faktor-faktor *safety behavior* antara lain:

2.1.2.1 *Management Safety Policy and Decision (Faktor Kebijakan Manajemen Tentang Keselamatan)*

Faktor kebijakan manajemen tentang keselamatan berpengaruh terhadap *safety behavior* karyawan karena akan menjadi arahan karyawan ketika bekerja, faktor kebijakan manajemen tentang keselamatan diantaranya yaitu: (1)sikap manajemen terhadap keselamatan; (2)tujuan keselamatan; (3)prosedur kerja; (4) pencatatan kecelakaan kerja; (5)penugasan tanggung jawab dan wewenang; (6)akuntabilitas; (7)seleksi dan penempatan karyawan; (8)pelatihan K3; (9)pengarahan dan pengawasan; (10)prosedur komunikasi dan inspeksi; (11)ketersediaan bahan produksi; (12)desain fasilitas kerja; (13)pembelian dan perawatan alat produksi; (14)standar dan prosedur darurat; (14)perawatan umum. Lebih lanjut faktor kebijakan manajemen merupakan faktor yang paling dinamis karena kebijakan perusahaan akan selalu berubah setiap waktu tergantung apa yang dibutuhkan perusahaan. Dalam hal ini tentunya manajemen harus betul-betul mengeluarkan kebijakan yang tepat agar dapat mengendalikan *safety behavior* karyawan.

2.1.2.2 *Personal Factors (Faktor Personal)*

Faktor personal disini yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri karyawan tersebut, yaitu: (1)motivasi; (2)kemampuan; (3)pengetahuan; (4)hasil pelatihan; (5)kesadaran terhadap keselamatan kerja; (6)pekerjaan; (7)performa; (8)status mental dan fisik; (9)reaksi terhadap bahaya;

(10)kepedulian individu. Faktor individu ini harus dikendalikan sendiri oleh karyawan karena keadaan setiap individu berbeda, hal ini jika dapat dikendalikan dengan baik akan membuat *safety behavior* karyawan akan semakin tinggi.

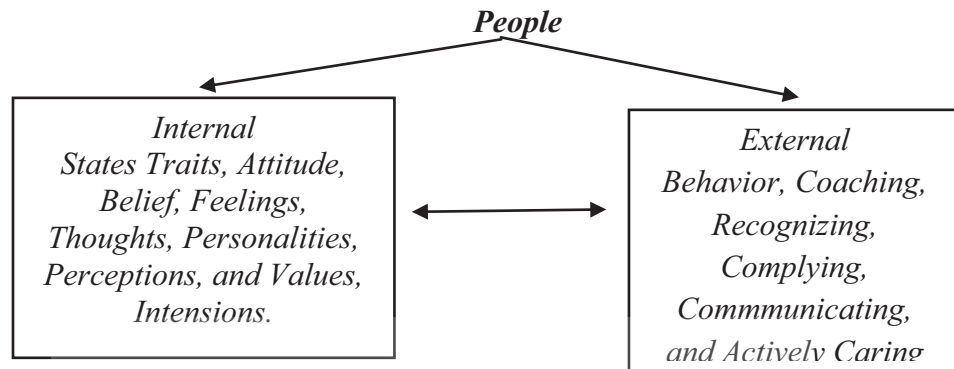
2.1.2.3 Environmental Factors (Faktor Lingkungan)

Faktor lingkungan merupakan faktor yang ada di sekitar tempat karyawan tersebut bekerja, diantaranya: (1)suhu ruangan kerja; (2)tekanan kerja; (3)tingkat kelembaban; (4)arah angin; (5)tingkat kebisingan; (6)tingkat penerangan, (7)sifat lingkungan (permukaan yang licin, halangan, dukungan yang tidak memadai, dan zat-zat berbahaya). Faktor lingkungan merupakan faktor yang paling statis, biasanya perusahaan merubah lingkungan kerja dalam tempo yang lama. Lingkungan yang sifatnya cenderung statis ini harus dikenali betul oleh karyawan agar mereka dapat bekerja secara benar dan teratur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *safety behavior* terbagi menjadi 3 yaitu di faktor kebijakan manajemen, faktor personal, dan faktor lingkungan (Heinrich et al, 1980: 35).

2.1.3 Aspek- Aspek Yang Mempengaruhi Proses Keselamatan

Geller (2001: 31) menyatakan bahwa aspek yang dapat menentukan proses keberhasilan keselamatan dibagi menjadi 2 yaitu aspek internal dan eksternal:



Gambar 2.1 Bagan aspek internal dan eksternal yang mempengaruhi proses keselamatan

Sedangkan 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 (Winarsunu, 2008: 127).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *safety behavior* dipengaruhi oleh aspek internal (*States Traits, Attitude, Belief, Feelings, Thoughts, Personalities, Perceptions, and Values, Intensions*), aspek eksternal (*Behavior, Coaching, Recognizing, Complying, Communicating, and Actively Caring*), dan aspek psikososial (tuntutan kerja, *symptom*, kebisingan, *shift* kerja, pelecehan seksual di tempat kerja).

2.1.4 Indikator *Safety Behavior*

Safety behavior dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

2.1.4.1 Mengoperasikan peralatan dengan kecepatan yang sesuai.

2.1.4.2 Mengoperasikan peralatan yang memang haknya.

2.1.4.3 Menggunakan peralatan yang sesuai.

2.1.4.4 Menggunakan peralatan yang benar.

2.1.4.5 Menjaga peralatan keselamatan agar tetap berfungsi

2.1.4.6 Memperingatkan rekan kerja yang bekerja tidak aman

2.1.4.7 Menggunakan APD dengan benar.

2.1.4.8 Mengangkat dengan beban yang seharusnya dan menempatkannya di tempat yang seharusnya.

2.1.4.9 Bekerja dengan posisi yang benar

2.1.4.10 Mengangkat material atau alat dengan cara yang benar.

2.1.4.11 Memperbaiki peralatan dalam keadaan mati.

2.1.4.12 *Bekerja dengan halus*

2.1.4.13 *Tidak mabuk ketika bekerja*

2.1.4.14 *Tidak menggunakan narkoba*

Indikator- indikator tersebut diungkapkan oleh Heinrich et al (1980: 34).

2.2 *Safety Climate*

2.2.1 Definisi *Safety Climate*

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 (Schneider dalam Nahrgang et al, 2010: 3). Zohar (1980: 96) 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 (Cooper & Phillips, 2004: 497). Flin et al (2000: 100) 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 dan Adu, 2016: 1) *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: 84). Sedangkan Griffin & Neal (2000: 347) 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.

Dari definisi beberapa tokoh di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *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.

2.2.2 Dimensi *Safety Climate*

Beberapa tokoh mengemukakan beberapa hal yang menjadi dimensi untuk mengukur *safety climate*. Menurut Zohar (1980: 98) 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 kemandan 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.

Sedangkan Flin et al (2000: 185) 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* – Ketrampilan 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.

Dari beberapa dimensi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *safety climate* mempunyai dimensi-dimensi sebagai berikut: persepsi terhadap manajemen keselamatan, persepsi terhadap resiko kerja, tekanan kerja, sikap terhadap *safety training*, sikap rekan kerja terhadap keselamatan.

2.2.3 Faktor-Faktor *Safety Climate*

Menurut Dejoy et al (2004: 82) 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.

Sedangkan Glendon dan Litherland (2001: 170) mengemukakan bahwa *safety climate* terdiri dari 6 faktor, yaitu: (1)*Communication and support* – Komunikasi

yang bagus dan sikap saling mendukung dalam hal *safety* akan dapat mendorong *safety climate* yang bagus dari para karyawan. (2)*Adequacy of procedure* – Prosedur yang jelas dan cukup bisa dimengerti oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga pandangan mereka terhadap pekerjaannya cenderung positif. (3)*Work pressure* – Tekanan kerja merupakan beban kerja yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawannya. Tekanan yang terlalu besar akan membuat para pekerja kelelahan sedangkan jika terlalu kecil akan membuat pekerja terlalu lengah dalam bekerja. (4)*Personal Protective Equipment* – Ketika memakai APD, karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. APD disediakan oleh perusahaan untuk kebutuhan karyawannya. (5)*Relationship* – merupakan hubungan antar karyawan dengan rekan kerjanya dan juga atasan atau bawahannya. Relasi yang baik akan membuat karyawan merasa terlindungi oleh rekan-rekannya ketika bekerja. (6)*Safety Rules* – Aturan tentang keamanan biasanya sudah tercantum dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawannya, agar dapat memahami batasan-batasan keselamatannya ketika bekerja.

Dari dua pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *safety climate* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: lingkungan kerja, peran manajemen dalam keselamatan kerja, *work pressure*, *relationship*, dan *safety rules*.

2.3 Hubungan *Safety Climate* Dengan *Safety Behavior*

Safety behavior merupakan perilaku pekerja yang dapat bekerja dengan perasaan aman, nyaman, serta dapat mematuhi peraturan dari perusahaan tempat

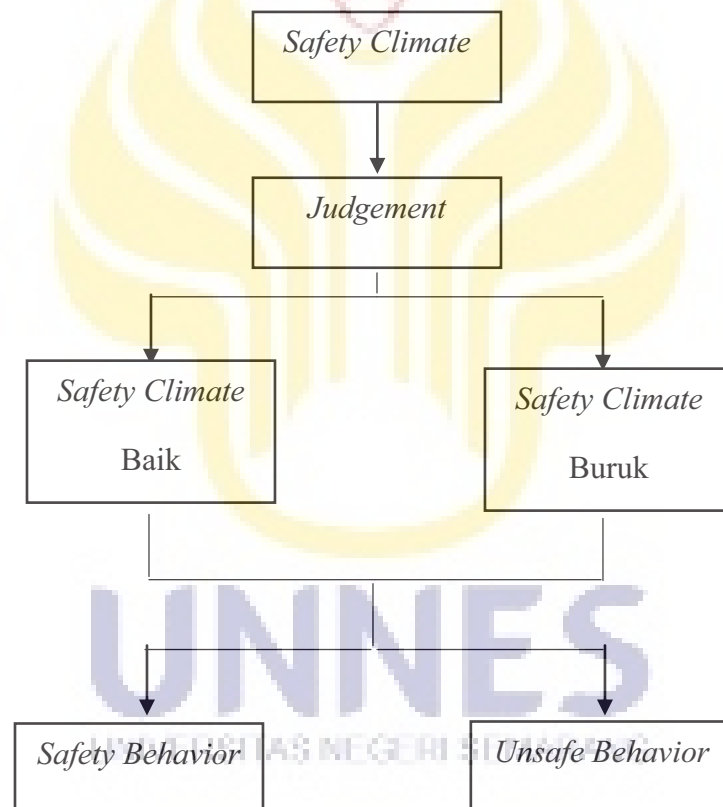
bekerja sesuai SOP yang berlaku di perusahaan tersebut guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu yang mempengaruhi *safety behavior* ialah *safety climate*. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada hubungan yang erat antara *safety behavior* dengan *safety climate*. Para peneliti telah berjuang selama semenjak tahun 1980an untuk menemukan bukti empiris menunjukkan hubungan yang sebenarnya antara *safety climate* dengan *safety behavior*. Metode yang digunakan adalah dengan mengukur *safety climate* yang berupa kuesioner yang dibuat berdasarkan dimensi-dimensi yang ada. Kuesioner dibagikan kepada karyawan pada awal sebuah inisiatif *safety behavior*.

Neal et al (2000) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *safety climate* mempunyai pengaruh terhadap *knowledge*, *motivation*, dan *safety behavior*. Sedangkan Amponsah-Tawaih dan Adu (2016) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*. *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. Beberapa penelitian telah memanfaatkan langkah-langkah *safety climate* yang sudah ada sebelumnya, ada informasi yang terbatas secara umum dan dimensi yang mendasari di seluruh organisasi dan industri. Ini merupakan langkah penting menuju pembentukan *safety climate* sebagai usaha secara umum untuk membangun organisasi yang dapat diukur secara tepat.

Kesimpulannya adalah bahwa hubungan yang signifikan antara *safety climate* dan *safety behavior* akan diperoleh jika data perilaku yang dikumpulkan cukup.

Dampak terhadap penelitian ini lebih lanjut mendukung penggunaan tindakan *safety climate* sebagai alat diagnostik yang berguna dalam mengukur persepsi karyawan selain itu juga untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah bekerja secara aman. Berdasarkan penjelasan dari penelitian-penelitian tersebut, maka penulis berasumsi bahwa *safety climate* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *safety behavior*.

2.4 Kerangka Berfikir



Bagan 2.2 Kerangka Berfikir

Dari beberapa teori yang telah dipaparkan, penulis mempunyai asumsi awal bahwa *safety climate* berhubungan dengan perilaku karyawan di tempat kerja. *Safety climate* merupakan persepsi karyawan terhadap keadaan keselamatan kerja di lingkungan kerja karyawan. *Safety climate* terbentuk karena adanya usaha dari

perusahaan untuk keselamatan kerja para karyawannya. Perusahaan mendesain lingkungan kerja sedemikian rupa agar para pekerja merasa nyaman dan aman saat bekerja. Lingkungan ini selanjutnya mendapatkan *judgement* dari para karyawan sehingga muncul *safety climate* yang baik dan *safety climate* yang buruk dari para karyawan. *Safety climate* ini bukan satu-satunya faktor penentu dan tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku karyawan di tempat kerja. Namun *safety climate* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan saat bekerja. Berdasarkan asumsi di atas maka penulis memiliki asumsi bahwa *safety climate* karyawan berhubungan dengan terjadinya *safety/unsafe behavior* karyawan saat bekerja. *Safety behavior* diantaranya meliputi: memakai APD ketika bekerja, mengoperasikan mesin sesuai kecepatannya, bekerja dengan posisi yang nyaman, dan juga mengingatkan rekan kerja saat melakukan kesalahan. Sedangkan *unsafe behavior* meliputi: tidak menggunakan APD, mengoperasikan mesin lebih cepat dari ketentuan, bekerja tidak dalam posisi yang nyaman, dan tidak saling mengingatkan rekan kerja jika melakukan kesalahan.

2.5 Hipotesis

Arikunto (2013: 110) menyatakan bahwa pengertian hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian dan asumsi tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: “ada hubungan yang signifikan antara *safety climate* dengan *safety behavior* pada karyawan departemen produksi PT Pura Barutama Unit *Offset* Kudus”.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan uji hipotesis dan analisis hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan yang sangat signifikan antara *safety climate* dengan *safety behavior* pada karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* Kudus. Hubungan ini bersifat positif yang artinya semakin tinggi *safety climate* maka semakin tinggi pula *safety behavior* dan sebaliknya semakin rendah *safety climate* maka semakin rendah *safety behaviornya*.
2. *Safety behavior* karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* berada pada kategori tinggi. Indikator yang paling berpengaruh dalam *safety behavior* ialah mengangkat dengan beban yang seharusnya dan menempatkannya di tempat yang seharusnya.
3. *Safety climate* karyawan departemen produksi PT. Pura Barutama Unit *Offset* berada pada kategori sedang. Dimensi yang paling berpengaruh dalam *safety climate* adalah sikap terhadap *safety training*.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil penelitian dan simpulan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT. Pura Barutama Unit *Offset*

Disarankan untuk melaksanakan program-program yang lebih intens dibidang K3 dengan melakukan pelatihan-pelatihan, pemasangan poster dengan kata-kata

yang mudah dimengerti, serta desain ruangan yang aman dan nyaman untuk para karyawannya, hal ini tidak lain untuk menaikkan *safety climate* karyawan di perusahaan tersebut karena menurut penelitian ini *safety climate* para karyawan masih masuk dalam kategori sedang. Sedangkan untuk *safety behavior* karyawannya harus terus dipertahankan dengan cara pengawasan yang lebih ketat dan tepat. Jika hal ini dilakukan maka dimasa depan kerugian perusahaan akibat kecelakaan kerja bisa sangat diminimalisir sehingga perusahaan bisa mencapai target produksi dengan kerugian yang seminimal mungkin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, peneliti menyarankan untuk mencari variabel-variabel lain yang diprediksi juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap variabel *safety behavior*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa mengontrol proses penelitiannya sedetail mungkin guna meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amponsah-Tawaih, K., Adu, M. A. 2016. Work Pressure and Safety Behaviors among Health Workers in Ghana: The Moderating Role of Management Commitment to Safety. *Safety and Health at Work*, Vol.30. 1-7.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cooper, M.D. dan Philips, R.A. 2004. Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, Vol 35. 497-512.
- Creswell, J. W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- DeJoy, D.M., Schaffer, B.S., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J., Butts, M.M. 2004. Creating Safer Workplaces: Assessing the Determinants and Role Of Safety Climate. *Journal Of Safety Research Vol 35*, 81-90.
- Febrian Dwi Rahadi, H. H. 2013. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Perilaku Keselamatan Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, Vol. 1, 13-17.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor P., Bryden, R. 2000. Measuring Safety Climate: Identifying The Common Features. *Safety Science Vol 34*, 177-192.
- Geller, E.S. 2001. *The Psychology of Safety Handbook*. Boca Raton: Lewis Publisher.
- Glendon, A.I dan Litehrland, D.K. 2001. Safety Climate Factors, Group Difference And Safety Behavior In Road Construction. *Safety Science Vol 39*, 157-188.
- Griffin, M.A dan Neal, A. 2000. Perception of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology Vol 5*, 347-358.
- Heinrich, H.W., Petersen, D., Roos, N. 1980. *Industrial Accident Prevention*. New York: McGRAW-HILL BOOK COMPANY.
- Hadi, S. 2004. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi.

- Huang, Y., Robertson M.M., Lee, J., Rineer, J., Murphy, L.A., Garabet, A., Dainoff, M.J. 2014. Supervisory Interpretation of Safety Climate Versus Employee Safety Climate Perception: Association with Safety Behavior and Outcomes for Lone Workers. *Journal of Transportation Research Part F*, Vol. 26 , 348-360.
- Jebb, S. 2015. Reducing Workplace Safety Incident: Bridging The Gap Between Safety Culture Theory And Practice. *Dissertation. Queensland University Of Technology*.
- Nahrgang, J.D., Hofmann, D.A., Morgeson, F.P. 2010. Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 1-24.
- Neal, A., Griffin, M. A., Hart, P.M. 2000. The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual Behavior. *Safety Science Vol 34*, 99-109.
- Pecquet, C.F. 2013. Measuring Safety Climate As An Indicator Of Effective Safety And Health Programs In The Construction Industry. *Dissertation. The School of Human Resource Education and Workforce Development*.
- Pratiwi, O.R. dan Hidayat, S. 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. Vol.3*, 182-191.
- Prihatiningsih dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personal terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerja Konstruksi. *Jurnal Psikologi Vol 37*, 82-93.
- Purwanto, E. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Retnani, N.D., Ardyanto, D. 2013. Analisis Pengaruh Activator dan Consequence Terhadap Safe Behavior Pada Tenaga Kerja Di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2013. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, Vol.2* 119-129.
- Ridley, J. 2008. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. 2006. *Psychology And Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono. 2005. *Komunikasi Antar Pribadi*. Semarang: UNNES Press.

- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. 1989. Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Gunung Agung.
- Supranto, J. 2008. STATISTIK Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga
- Winarsunu, T. 2008. Psikologi Keselamatan Kerja. Malang: UMM Press.
- Zhou, F., Jiang, C. 2015. Leader-member Exchange And Employees Safety Behavior: The Moderating Effect Of Safety Climate. *Procedia Manufacturing* Vol 3, 5014-5021.
- Zohar, D. 1980. Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65 No. 1, 96-102.

