

# **TESIS**

## **BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN MINYAK DAN GAS DI PT X SUMATERA SELATAN DAN PERSEPSI KESELAMATAN YANG BERKEMBANG PADA KARYAWAN**



**OLEH:**

**NAMA : KURNIAKO IMANDIYA  
NIM : 10012682226006**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

# **TESIS**

## **BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN MINYAK DAN GAS DI PT X SUMATERA SELATAN DAN PERSEPSI KESELAMATAN YANG BERKEMBANG PADA KARYAWAN**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar (S2)  
Magister Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya



OLEH:

NAMA : KURNIAKO IMANDIYA  
NIM : 10012682226006

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)  
FAKUTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

# HALAMAN PENGESAHAN

## BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN MINYAK DAN GAS DI PT X SUMATERA SELATAN DAN PERSEPSI KESELAMATAN YANG BERKEMBANG PADA KARYAWAN

### TESIS

Diajukan Sebagai Syarat untuk Mendapatkan Gelar  
Magister Kesehatan Masyarakat (M.KM)

Oleh:

**NAMA: KURNIAKO IMANDIYA**  
**NIM: 10012682226006**

Pembimbing I



Prof. Dr. dr. Zulkarnain., M.Med.SC., PKK  
NIP. 196109031989031002

Palembang, Desember 2023  
Pembimbing II



Dr. Novrikasari, S.K.M., M.Kes  
NIP. 197811212001122002

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M  
NIP. 197606092002122001

## HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul “Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Minyak Dan Gas Di PT X Sumatera Selatan Dan Persepsi Keselamatan Yang Berkembang Pada Karyawan” telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 27 Desember 2023 dan telah diperbaiki, diperiksa dan disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Palembang, 27 Desember 2023

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis

Ketua :

1. Prof. dr. Tan Malaka, MOH., DrPH., SpOK., HIU  
NIP. 194603311973071001



Anggota :

2. Prof. Dr. dr. Zulkarnain., M.Med.SC., PKK  
NIP. 196109031989031002
3. Dr. Novrikasari, S.K.M., M. Kes  
NIP. 197811212001122002
4. Dr. Ir. H. M. Hatta Dahlan, M.Eng  
NIP. 195910191987111001
5. Dr. Pitri Noviadi, S.Pd., M.Kes  
NIP. 197011301993031001




Mengetahui,  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat t



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M  
NIP. 197606092002122001

Koordinator Program Studi  
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat



Prof. Dr. Rostika Flora, S. Kep., M.Kes  
NIP.197109271994032004

## HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kurniako Imandiya

NIM : 10012682226006


Judul Tesis : Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Minyak Dan Gas Di PT X Sumatera Selatan Dan Persepsi Keselamatan Yang Berkembang Pada Karyawan

Menyatakan bahwa Laporan Tesis saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam Tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.



Palembang, Januari 2024

  
Kurniako Imandiya  
NIM. 10012682226006

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kurniako Imandiya

NIM : 10012682226006

Judul Tesis : Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Minyak Dan Gas Di PT X Sumatera Selatan Dan Persepsi Keselamatan Yang Berkembang Pada Karyawan

Memberikan izin kepada Pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan hasil penelitian saya untuk kepentingan akademik apabila dalam waktu 1 (satu) tahun tidak mempublikasikan karya penelitian saya. Dalam kasus ini saya setuju untuk menempatkan Pembimbing sebagai penulis korespondensi (*Corresponding Author*).

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Palembang, Januari 2024



Kurniako Imandiya  
NIM. 10012682226006

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

“Hakikat syukur adalah mengakui nikmat Allah dan menggunakannya sesuai keridhaan Allah. Sedangkan hakikat sabar adalah tenang di bawah kekuasaan takdir tanpa mengeluh di hadapan makhluk dan putus asa terhadap karunia Allah”  
(Ibnu Ad-Diba' Asy-Syaibani, Mukaffiratudz-Dzunuub wa Mujibaatul Jannah)

### Persembahan:

Bismillahirrahmaanirrahiim, Alhamdulillah robbil 'alamin. Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunianya peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Peneliti juga menghaturkan ucapan terima kasih yang banyak atas doa, dukungan serta bantuan dalam menyelesaikan tesis ini. Tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, (Alm) Papa, H. Sudirman, S.Pd dan Ibu Hj. Rusnawati Harun yang telah memanjatkan doa tulus di sepanjang waktu, hingga curahan cinta dan kasih sayang yang tak pernah putus, serta saudara-saudariku tersayang, Ayuk Amalia, S.Pd., M.PFis, Kakak Dian Kesuma, S.H, Adik-adikku Abdussalam, S.H., M.I.Pol., Ibnu Said, S.P dan keluarga besar.
2. Dosen Pembimbing Bapak Prof. Dr. dr. Zulkarnain., M.Med.SC., PKK dan Ibu Dr. Novrikasari, SKM., M. Kes.
3. Dosen Penguji Bapak Prof. dr. Tan Malaka MOH., SpOK., DrPH., HIU., Bapak Dr. Ir. H. M. Hatta Dahlan, M.Eng, serta Bapak Dr. Pitri Noviadi, S.Pd., M.Kes.
4. Dosen - dosen S2 IKM.
5. Tim HSE *South Sumatera Block (SSB)*, HSE *South Sumatera Region (SSR)*, HSE *Function*, Tim SSB secara keseluruhan serta keluarga besar PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan, jajaran Manajemen, *Lead, Supervisor* dan rekan-rekan Departemen Produksi, tim HR dari kantor pusat Jakarta dan Palembang serta seluruh Pekerja.
6. Kampus tercinta Universitas Sriwijaya Fakultas Kesehatan Masyarakat tempat menempuh ilmu S2. Saya bangga menjadi bagian dari FKM.
7. Seluruh penggiat K3 dimanapun berada.

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
PROGRAM STUDI MAGISTER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis  
27 Desember 2023**

Kurniako Imandiya; Dibimbing oleh HM. Zulkarnain dan Novrikasari.

**Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Minyak Dan Gas Di PT X Sumatera Selatan Dan Persepsi Keselamatan Yang Berkembang Pada Karyawan XIX + 143 halaman, 21 gambar, 25 tabel, 3 lampiran**

**ABSTRAK**

**Pendahuluan:** Tingginya risiko di industri minyak dan gas menuntut adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang efektif. Meskipun telah ada peningkatan keselamatan teknis, kecelakaan masih terjadi, dan faktor manusia menjadi dominan. PT X, sebagai kontraktor KKKS, telah menerapkan SMK3 dan fokus pada budaya keselamatan. Budaya keselamatan di PT X menjadi fokus utama dengan program kepemimpinan, termasuk *Supervisory HSE expectation card* atau dikenal sebagai *Supervisory Checklist (SCL)*. Program ini melibatkan manajemen lini dalam kegiatan harian seperti *safety talk*, observasi keselamatan, dan *Site Self Audit. Life Saving Rules (LSR)* diintegrasikan untuk fokus pada keselamatan jiwa. Rapat keselamatan rutin dan kampanye K3 juga telah memberikan dampak positif dengan penurunan kecelakaan selama tiga tahun terakhir. Meskipun progress positif, nilai tingkat kematangan budaya K3 pada tahun 2022 mencapai 2,93, sedikit di bawah target yang dicanangkan oleh Manajemen yaitu 3 (*independent*). Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan dan komitmen manajemen, objektif, target, dan program kerja K3, peraturan dan prosedur K3, informasi dan komunikasi K3 serta pelatihan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya keselamatan melalui persepsi K3 karyawan di PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan.

**Metode:** Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik penghitungan populasi sampel dengan menggunakan rumus *slovin*. Sampel karyawan ditentukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, diambil secara proporsional dari berbagai departemen di PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan

**Hasil:** Semua hipotesis diterima. Pelatihan, Pengetahuan dan Kompetensi merupakan determinan utama yang mempengaruhi persepsi K3 karyawan terhadap Budaya K3. Nilai R-Square dari Persepsi K3 adalah 0,370, yang berarti budaya K3 yang diukur dari Kepemimpinan dan Komitmen Manajemen, Program Kerja, Peraturan & Prosedur, Informasi dan Komunikasi K3, Pelatihan, Pengetahuan dan Kompetensi mampu menjelaskan atau mempengaruhi Persepsi K3 sebesar 37%, sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

**Kesimpulan:** Determinan utama yang mempengaruhi persepsi K3 karyawan terhadap budaya keselamatan di PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan adalah Pelatihan, Pengetahuan dan Kompetensi

**Kata Kunci:** Budaya Keselamatan, Persepsi K3, Minyak dan gas

**Keputakaan:** 114 (1967 – 2023)



**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**  
**MAGISTER PROGRAM OF PUBLIC HEALTH SCIENCE**  
**FACULTY OF PUBLIC HEALTH SRIWIJAYA UNIVERSITY**  
*Scientific papers in the form of thesis*  
*December 27<sup>th</sup>, 2023*

Kurniako Imandiya; *Supervised by* HM. Zulkarnain and Novrikasari

***Occupational Health and Safety Culture in the Oil and Gas Company at PT X in South Sumatra and the Evolving Safety Perception Among Employees***  
***XIX + 143 pages, 21 pictures, 25 tables, 3 attachments.***

**ABSTRACT**

**Introduction:** *The high risk in the oil and gas industry demands an effective Occupational Health and Safety Management System (SMK3). Despite technical safety improvements, accidents still occur, and human factors become dominant. PT X, as a contractor for the Oil and Gas Mining Business Entity (KKKS), has implemented SMK3 and focused on a safety culture. Safety culture at PT X is a primary focus with leadership programs, including the Supervisory HSE Expectation Card, also known as the Supervisory Checklist (SCL). This program involves line management in daily activities such as safety talks, safety observations, and Site Self Audits. Life Saving Rules (LSR) are integrated to emphasize life safety. Regular safety meetings and HSE campaigns have also had a positive impact, resulting in a decrease in accidents over the past three years. Despite positive progress, the maturity level of the safety culture in 2022 reached 2.93, slightly below the Management's target of 3 (independent). Therefore, this research will explore employees' perceptions of leadership and management commitment, OHS objectives, targets, and work program, OHS regulations and procedures, OHS information and communication, as well as training, knowledge, and employee competence. The research results are expected to provide insights to enhance and sustain safety culture through employees OHS perceptions at PT X Oil and Gas in South Sumatera.*

**Objective:** *This study aims to analyze the main determinants of employees OHS perceptions regarding the safety culture in the Oil and Gas Company at PT X in South Sumatra. To understand how employees OHS perceptions working at PT X Oil and Gas in South Sumatra towards OHS Culture. Analyze Occupational Health and Safety Culture in the Oil and Gas Company at PT X in South Sumatra. Analyze the relationship between OHS culture based on leadership and management commitment, OHS objectives, targets, and work program, regulations, and procedures, OHS information and communication, as well as training, knowledge, and employee competence with employees OHS perceptions.*

**Method:** *This study is quantitative in nature with a cross-sectional approach. The population sample calculation technique utilizes the Slovin formula. The employee sample is determined using the proportionate stratified random sampling technique, taken proportionally from various departments at PT X Oil and Gas in South Sumatra.*

**Results:** *All hypotheses were accepted. Training, Knowledge, and Competence are the main determinants influencing employees OHS perceptions of OHS Culture. The R-Square value of OHS Perception is 0.370, meaning that the OHS culture measured from Leadership and Management Commitment, Work Program, Regulations & Procedures, OHS Information and Communication, Training, Knowledge, and Competence can explain, or influence OHS Perception by 37%, the remaining 63% is influenced by other factors not included in this study.*

**Conclusion:** *The main determinants influencing employees OHS perceptions of safety culture at PT X Oil and Gas in South Sumatra are Training, Knowledge, and Competence.*

**Keywords:** *Safety Culture, OHS Perception, Oil and gas*

**Literature:** *114 (1967 – 2023)*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas Karunia dan Hidayah-Nya penyusunan tesis dengan judul " Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Minyak Dan Gas Di PT X Sumatera Selatan Dan Persepsi Keselamatan Yang Berkembang Pada Karyawan" ini dapat terselesaikan. Tesis ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan Program Magister pada Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM) di Universitas Sriwijaya. Banyak pihak yang telah memberikan motivasi serta bimbingan kepada penulis selama proses penulisan tesis ini. Semoga Allah SWT melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya atas kebaikan yang telah dilakukan. Perkenankanlah saya selaku penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
1. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
2. Prof. Dr. Rostika Flora, S. Kep., M. Kes selaku Koordinator Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat.
3. Prof. Dr. dr. Zulkarnain., M.Med.SC., PKK selaku Pembimbing 1 dan Dr. Novrikasari, SKM., M. Kes selaku Pembimbing 2 yang telah membimbing, mensupport, memberikan masukan, dukungan dan waktu dalam menyelesaikan tesis ini dari tahap awal hingga penyelesaian tesis.
4. Prof. dr. Tan Malaka, MOH., DrPH., Sp.OK., HIU selaku ketua penguji dan Dr. Eng. Ir. H. M. Hatta Dahlan, M. Eng, serta Dr. Pitri Noviadi, S. Pd., M. Kes selaku tim penguji yang telah memberikan bimbingan dan saran yang sangat membangun kepada penulis dari tahap awal hingga penyelesaian tesis.
5. Dosen – dosen S2 IKM yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat selama penulis berkuliah di sini.
6. Kedua orang tua tercinta, (Alm) Papa, H. Sudirman, S.Pd dan Ibu Hj. Rusnawati Harun yang selalu memanjatkan doa terbaik di sepanjang waktu dan dukungan kepada penulis.
7. Saudara-saudariku tersayang, Ayuk Amalia, S.Pd., M.PFis, Kakak Dian Kesuma, S.H, Adik-adikku Abdussalam, S.H., M.I.Pol., Ibnu Said, S.P. Ipar-ipar ku Ayuk Merry Octarina, A.M.A.K, S.K.M, Peris Allo Octavia, S.Kom, Eva Yuliani, S.Far. Keponakan-keponakanku Aqila, Naila, Radin, Razan, Raihan, Alesha, Qayid,

Sakha, Keyaan dan Selma yang selalu ada, memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis hingga tesis ini dapat diselesaikan.

8. Manajer HSE *Operations Onshore Area 1*, Manajer *Performance Assurance & Audit (PAA)*, Manajer *Operations South Sumatera Block (SSB)*, Keluarga besar HSE *South Sumatera Region*, khususnya HSE *South Sumatera Block*, HSE *Function*, tim *South Sumatera Block* secara keseluruhan, serta rekan-rekan kantor Palembang atas bantuan dan pengertiannya kepada penulis hingga tesis ini dapat diselesaikan.
9. Manajer *Operations*, jajaran *Lead, Supervisor*, Rekan-rekan Departemen HSE, Rekan-rekan Departemen Produksi serta keluarga besar PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan, tim HR dari kantor pusat Jakarta dan kantor Palembang serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah turut membantu dalam pengambilan data dan penyusunan tesis ini.
10. Seluruh rekan-rekan perkuliahan Angkatan 2022 ganjil dan tim K3 Sore yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan perkuliahan ini serta rekan-rekan di kelas genap dan kakak-kakak tingkat K3 yang telah membantu dan mensupport penulis selama masa penyusunan tesis.
11. Keluarga besar Prodi IKM S2 yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi.

Penulis menyadari akan kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan tesis ini. Untuk itulah dengan segala kerendahan hati dan keikhlasan, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menyempurnakan penulisan tesis ini. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat yang sebanyak – banyaknya, baik bagi penulis khususnya maupun pembaca pada umumnya.

Palembang, Januari 2024



Penulis

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Palembang, 9 November 1983, merupakan putri dari Bapak (Alm). H. Sudirman, S.Pd dan Ibu Hj. Rusnawati Harun yang keduanya merupakan pensiunan Guru Biologi di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Palembang. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 585 Palembang pada tahun 1995. Sekolah Menengah Pertama di SMPN 27 Palembang tahun 1998, Sekolah Menengah Atas di SMAN 16 Palembang tahun 2001. Pada tahun 2001, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Sriwijaya Fakultas Teknik Jurusan Teknik Elektro dan menyelesaikan kuliah dengan gelar Sarjana Teknik (S.T) pada tahun 2006.

Satu tahun kemudian tepatnya pada 1 Agustus 2007, penulis lulus tes seleksi penerimaan pekerja PT Medco E & P Indonesia yang salah satu tempat penyelenggaraannya adalah di kampus Universitas Sriwijaya Inderalaya. Penulis bergabung melalui program *Graduate Engineer Trainee (GET) V* yang khusus menerima lulusan Fakultas Teknik dan diterima bekerja sebagai Pekerja Tetap di PT Medco E & P Indonesia. Setahun kemudian pada 1 Agustus 2008, Penulis ditempatkan di PT Medco E & P Rimau pada Departemen Health, Safety & Environment (HSE) yang berlokasi di Musi Banyuasin sebagai *Safety Engineer of HSE Project & Planner* dengan sistem kerja *on-off*. Pada Agustus 2013 hingga 2014, Penulis menjabat sebagai *Supervisor of Safety & OHIH* di Departemen yang sama.

Pada Januari 2015 hingga Juni 2023, penulis dipindahtugaskan ke kantor Palembang di Departemen HSE *Indonesia West Asset (IWA)* yang kemudian berubah nama menjadi *HSE South Sumatera Region (SSR)* dan pada Agustus 2020 menjadi *HSE Operations Onshore Area 1* sebagai *Safety Engineer*. Pada 1 Juli 2023, penulis dipindahtugaskan ke *HSE South Sumatera Block (SSB)* yang berlokasi di Musi Rawas sebagai *HSE Lead SSB* (Kepala Bagian Departemen HSE SSB) kembali ke sistem kerja *on-off*. Selama lebih kurang 16 tahun bekerja, Penulis memiliki pengalaman diantaranya adalah sebagai Auditor bersertifikasi BNSP, Trainer bersertifikasi BNSP, Investigator bersertifikasi BNSP, Ahli K3 Umum tersertifikasi Kemenaker, Pengawas K3 Migas tersertifikasi BNSP, *Assessor Operational Excellence (OE)* dan lain sebagainya. Pada tahun 2022, penulis tercatat sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya Fakultas Kesehatan Masyarakat, konsentrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

# DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL LUAR .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
DAFTAR SINGKATAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	20
1.1. Latar Belakang .....	20
1.2. Rumusan Masalah.....	23
1.3. Tujuan Penelitian .....	23
1.3.1. Tujuan Umum.....	23
1.3.2. Tujuan Khusus .....	24
1.4. Manfaat Penelitian .....	24
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	24
1.4.2. Manfaat Praktis.....	24
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	26
2.1. Organisasi.....	26
2.2. Budaya Organisasi .....	27
2.3. Budaya K3.....	31
2.4. Faktor-Faktor yang Mendukung Budaya Keselamatan.....	39
2.4.1. Kepemimpinan & Komitmen Manajemen.....	39

2.4.2.	Objektif, Target, Program (OTP) Kerja K3 .....	43
2.4.3.	Peraturan dan Prosedur .....	46
2.4.4.	Informasi dan Komunikasi K3.....	46
2.4.5.	Pelatihan K3, Pengetahuan dan Kompetensi .....	47
2.5.	Persepsi K3.....	48
2.6.	Penelitian Terdahulu .....	54
2.7.	Kerangka Teori.....	68
2.8.	Kerangka Konsep .....	68
2.9.	Hipotesis.....	69
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>70</b>
3.1.	Jenis dan Desain Penelitian .....	70
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	70
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	70
3.4.	Jenis dan Sumber Data .....	73
3.5.	Definisi Operasional.....	74
3.6.	Uji Instrumen Penelitian .....	79
3.7.	Alat dan Bahan Penelitian .....	82
3.8.	Prosedur Penelitian.....	82
3.9.	Analysis Data .....	83
3.10.	Kaji Etik .....	85
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>86</b>
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	86
4.2.	Hasil Penelitian .....	92
4.3.	Analisis Univariat.....	93
4.4.	Analisis Bivariat.....	98
4.5.	Analisis Multivariat.....	99
4.6.	Pembahasan.....	109
4.7.	Keterbatasan Penelitian.....	117
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>118</b>
5.1.	Kesimpulan .....	118
5.2.	Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA	.....	121
LAMPIRAN	.....	129

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Sampel dari Setiap Departemen .....	72
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	74
Tabel 3.3 Beberapa Contoh Software dari CB-SEM dan SEM-PLS.....	84
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	93
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	93
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Departemen .....	94
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia .....	94
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	95
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Posisi Karyawan .....	95
Tabel 4.7 Responden Budaya K3 Berdasarkan Persepsi Tentang Kepemimpinan dan Komitmen Manajemen.....	96
Tabel 4.8 Responden Budaya K3 Berdasarkan Persepsi Tentang Objektif, Target, dan Program Kerja .....	96
Tabel 4.9 Responden Budaya K3 Berdasarkan Persepsi Tentang Peraturan dan Prosedur .....	96
Tabel 4.10 Responden Budaya K3 Berdasarkan Persepsi Tentang Informasi dan Komunikasi.....	97
Tabel 4.11 Responden Budaya K3 Berdasarkan Persepsi Tentang Pelatihan, Pengetahuan dan Kompetensi .....	97
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif.....	98
Tabel 4.13 Hubungan Budaya K3 terhadap Persepsi Karyawan .....	99
Tabel 4.14 Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i> .....	101
Tabel 4.15 Pengujian Validitas berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	102
Tabel 4.16 Pengujian Validitas Diskriminan Berdasarkan <i>Fornell &amp; Larcker</i> .....	103
Tabel 4.17 Pengujian Validitas Diskriminan: <i>Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations</i> ( <i>HTMT</i> ).....	104
Tabel 4.18 Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i> .....	105
Tabel 4.19 Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i> .....	106
Tabel 4.20 Uji <i>Path Coefficient</i> & Signifikansi Pengaruh .....	107
Tabel 4.21 <i>R-Square</i> .....	108
Tabel 4.22 <i>Q-Square</i> .....	108

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Kerja Studi Organisasi .....	26
Gambar 2.2 Model Penyelarasan Organisasi .....	29
Gambar 2.3 Model Budaya Multi Level Berdasarkan Erez and Gati (2004) .....	31
Gambar 2.4 Tiga Aspek Budaya Keselamatan .....	34
Gambar 2.5 Kinerja Keselamatan .....	35
Gambar 2.6 Model Evolusi dari Budaya Keselamatan .....	36
Gambar 2.7 <i>Anglo American Plc Maturity Model</i> .....	37
Gambar 2.8 <i>Dupont Bradley Curve</i> (Bradley, 1995) .....	37
Gambar 2.9 <i>Flemming Safety Culture Maturity Model</i> .....	38
Gambar 2.10 <i>Safety Culture Maturity Model</i> (British HSE, 2007) .....	38
Gambar 2.11 Kerangka Teori Evaluasi Persepsi K3 Karyawan di Perusahaan Minyak dan Gas di PT X Sumatera Selatan .....	68
Gambar 2.12 Kerangka Konsep Evaluasi Persepsi K3 Karyawan di Perusahaan Minyak dan Gas di PT X Sumatera Selatan .....	68
Gambar 3.1 Jumlah Responden PT X Minyak dan Gas Yang Mengikuti Survey Persepsi Keselamatan .....	72
Gambar 3.2 Prosedur Analisis Indikator Reflektif (Hair dkk., 2013:104) .....	80
Gambar 4.1 <i>Layout</i> Industrial Kaji .....	86
Gambar 4.2 Skema Proses di PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan .....	90
Gambar 4.3 Area Fasilitas Proses dan Fasilitas Pendukung di PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan .....	92
Gambar 4.4 Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i> .....	102
Gambar 4.5 Pengujian Validitas berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	103
Gambar 4.6 Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i> .....	105
Gambar 4.7 Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i> .....	106



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan Survey Persepsi K3 .....	129
Lampiran 2. Hasil Olah Data .....	137
Lampiran 3. Dokumen Kaji Etik .....	143

## DAFTAR SINGKATAN

APD	: Alat Pelindung Diri
AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>
CA	: <i>Cronbach's Alpha</i>
CB-SEM	: <i>Covariance-Based Structural Equation Modeling</i>
CFA	: <i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CR	: <i>Composite Reliability</i>
BNSP	: Badan Nasional Sertifikasi Profesi
BOPD	: <i>Barrel of Oil Per Day</i>
BWPD	: <i>Barrels of Water Per Day</i>
CANSO	: <i>Civil Air Navigation Services Organization</i>
ESP	: <i>Electrical Submersible Pump</i>
FWKO	: <i>Free Water Knock Out</i>
Genset	: <i>Generator Set</i>
HPU	: <i>Hydraulic Pumping Unit</i>
HR	: <i>Human Resources</i>
HSE	: <i>Health, Safety &amp; Environment</i>
HTMT	: <i>Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations</i>
IAEA	: <i>International Atomic Energy Agency</i>
ILO	: <i>International Labor Organization</i>
INSAG	: <i>International Nuclear Safety Atomic Group</i>
IOGP	: <i>International Association of Oil and Gas Producers</i>
IS	: <i>Information Services</i>
ISO	: <i>International Organization for Standardization</i>
IWA	: <i>Indonesia West Asset</i>
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KPI	: <i>Key Performance Indicator</i>
LB3	: Limbah Berbahaya dan Beracun
LISREL	: <i>Linear Structural Relations</i>

LSR	: <i>Life Saving Rules</i>
MMSCFD	: <i>Million Standard Cubic Feet per Day</i>
OE	: <i>Operational Excellence</i>
OHIH	: <i>Occupational Health &amp; Industrial Hygiene</i>
OTP	: <i>Objektif, Target, Program</i>
PAR	: <i>Pipeline &amp; ROW</i>
PDON	: <i>Project Delivery Onshore</i>
PKWT	: <i>Pegawai Kontrak Waktu Tertentu</i>
PP	: <i>Peraturan Pemerintah</i>
PPE	: <i>Personal Protective Equipment</i>
PROPER	: <i>Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan Dalam Pengelolaan Lingkungan</i>
PTB	: <i>Pounds of Salt Per Thousand Barrel</i>
PTW	: <i>Permit to Work</i>
ROW	: <i>Right of Way</i>
RWI	: <i>Restricted Work Incident</i>
SCL	: <i>Supervisory Checklist</i>
SCM	: <i>Supply Chain Management</i>
SCMM	: <i>Safety Culture Maturity Model</i>
SEM-PLS	: <i>Structural Equation Modeling Partial Least Square</i>
SKK MIGAS Bumi	: <i>Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi</i>
SMK3	: <i>Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja</i>
SML	: <i>Sistem Manajemen Lingkungan</i>
SOP	: <i>Standard Operating Procedure</i>
SSA	: <i>Site Self Audit</i>
SSB	: <i>South Sumatera Block</i>
SSR	: <i>South Sumatera Region</i>
TBM	: <i>Toolbox Meeting</i>
TPC	: <i>Third Party Contract</i>
WHO	: <i>World Health Organization</i>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tingginya risiko bekerja di industri seperti Perusahaan Minyak dan Gas membuat Organisasi dituntut untuk memiliki Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang mudah dan fungsional untuk dijalankan. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi payung utama dalam sebuah organisasi dengan perangkat utamanya berupa SMK3. Selain SMK3, Organisasi harus memiliki program kerja K3 yang mendukung terciptanya budaya kerja aman. Tidak hanya faktor keselamatan dan kesehatan kerja saja, Perusahaan yang beroperasi dengan risiko tinggi juga memiliki kewajiban yang terkait dengan aspek lingkungan seperti upaya mitigasi dalam perubahan iklim dan zero karbon (Morgunova & Shaton, 2022).

Keselamatan telah mengalami perkembangan dari sebuah kumpulan proses dan standar yang tidak sistematis, menjadi pendekatan sistematis yang khusus berbicara keselamatan. Setelah Sistem Manajemen Keselamatan tersedia, dimungkinkan untuk memperluas jangkauan dengan memasukkan unsur-unsur lain seperti Lingkungan dan Kesehatan Kerja, yang mengarah ke suatu pendekatan terpadu K3 secara keseluruhan (Hudson, 2003). Selama 150 tahun terakhir, peningkatan keselamatan sebagian besar difokuskan pada aspek teknis dari sistem rekayasa, dan upaya ini sangat berhasil. Keberhasilan ini terbukti dan dapat dilihat dalam tingkat kecelakaan yang menurun di sebagian besar industri berisiko tinggi.

Namun, tampaknya tingkat kecelakaan kini telah mencapai puncaknya. Penyebab kecelakaan dari kegagalan teknologi dalam industri telah berkurang, namun peran kesalahan manusia menjadi lebih besar. Banyak ahli keselamatan sekarang memperkirakan bahwa 80-90% dari semua kecelakaan industri disebabkan oleh "faktor manusia" (Lardner, Fleming and Joyner, 2001). Cara yang paling efektif untuk mengurangi kecelakaan salah satunya adalah untuk mengatasi faktor sosial dan organisasi yang berdampak pada keselamatan. Manajemen juga menyadari bahwa kemungkinan umum terjadinya kecelakaan di

tempat kerja mereka tidak hanya bergantung pada tindakan masing-masing karyawan, tetapi juga pada budaya keselamatan dalam organisasi mereka. (Lardner et al., 2001).

PT X merupakan salah satu Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS), adalah Badan Usaha atau Bentuk Badan Usaha Tetap yang diberikan wewenang untuk melaksanakan Eksplorasi dan Eksploitasi pada suatu Wilayah Kerja berdasarkan Kontrak Kerja Sama dengan Badan Pelaksana. Sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang usaha minyak dan gas bumi tentunya PT X termasuk dalam kategori Perusahaan yang mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi, dengan demikian PT X masuk dalam kategori Perusahaan yang wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) di Perusahaannya (PP 50 Tahun 2012). Untuk memastikan bahwa SMK3 di Perusahaan telah berjalan dengan baik, PT X juga melakukan evaluasi terhadap penerapan SMK3nya untuk mengetahui apakah SMK3 telah berjalan dengan efektif atau perlu peningkatan di bagian tertentu. Sejak tahun 2020, Budaya Keselamatan menjadi salah satu pilar yang difokuskan oleh PT X dalam upaya menciptakan budaya keselamatan yang nyata di lingkungan Perusahaan. Selain pilar budaya keselamatan, pilar lain yang juga menjadi fokus PT X dalam menerapkan SMK3nya adalah pilar identifikasi bahaya, pilar SMK3 Kontraktor dan pilar Keselamatan Proses. Terdapat juga satu pilar tambahan terkait Lingkungan dan Kepatuhan lainnya untuk melengkapi keempat pilar utama sebelumnya.

Budaya keselamatan menjadi pilar dengan urutan pertama yang difokuskan oleh PT X dalam *Health, Safety & Environment Key Performance Indicator* (HSE KPI) nya menjadi hal yang signifikan dalam menunjukkan wajah Perusahaan. Dalam kurun waktu empat tahun terakhir ini, program-program K3 terkait empat pilar utama di atas lebih diperketat demi mendukung tercapainya budaya keselamatan yang interdependen, seperti program untuk kepemimpinan dengan penerapan *Supervisory HSE expectation card*. Dalam hal ini, manajemen lini harus melakukan *Supervisory Checklist* (SCL) menjadi salah satu program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dimonitor melalui *Key Performance Indicator* (KPI) di PT X. Semua jajaran lini manajemen mulai dari pengawas hingga level Manajer masing-masing memiliki kewajiban harian seperti mengikuti

dan memimpin *safety talk* harian, melakukan observasi keselamatan, melakukan *Site Self Audit* (SSA), verifikasi izin kerja (*Permit to Work Verification*) dan sebagainya. Program kepemimpinan ini diperkuat dengan semakin digalakkannya program *Felt Leadership* di PT X. Program kunjungan Manajemen puncak juga telah berjalan dengan baik di PT X.

Program lainnya dalam upaya mendukung konsistensi budaya keselamatan adalah verifikasi lapangan terhadap *Life Saving Rules* (LSR), aturan utama keselamatan yang berfokus pada keselamatan jiwa. Berdasarkan *International Association of Oil & Gas Producers* (IOGP), Aturan Keselamatan Jiwa tidak dimaksudkan untuk mengatasi semua risiko dan bahaya di industri minyak dan gas; mereka dimaksudkan untuk berfokus pada kegiatan yang paling cenderung menyebabkan kematian, dan tindakan penyelamatan hidup di mana seorang individu memiliki kendali. Aturan keselamatan ini dimaksudkan untuk mendukung manajemen Perusahaan yang telah ada. Aturan keselamatan ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan sistem manajemen Perusahaan, kebijakan, program pelatihan keselamatan, prosedur pengoperasian, atau instruksi kerja, dan pada kenyataannya aturan keselamatan ini harus telah berjalan dengan baik. Standarisasi Aturan Penyelamatan Jiwa di seluruh industri minyak dan gas yaitu memungkinkan transfer pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran yang lebih baik. Selanjutnya adalah meningkatkan rasa kepemilikan individu atas pengamanan kritis yang mencegah kematian, merupakan langkah menuju bahasa keselamatan umum yang ada di seluruh industri serta meningkatkan kejelasan dan memungkinkan penggunaan yang konsisten oleh kontraktor dan operator yang melakukan karyawan serupa di seluruh dunia (*IOGP Life-Saving Rules*, 2018).

Program selanjutnya yang telah berjalan dengan baik adalah rapat keselamatan (*safety meeting*) rutin dan kampanye K3 yang mengangkat topik-topik keselamatan. Rapat keselamatan dilaksanakan setiap minggu untuk masing-masing *section* dan setiap hari untuk aktivitas harian yang akan dilaksanakan yaitu dengan melakukan *safety talk* dan *Toolbox Meeting* (TBM). Dengan telah berjalannya program-program K3 ini, data kecelakaan yang berhubungan dengan Karyawan di PT X dalam kurun waktu tiga tahun terakhir telah mengalami

penurunan, baik insiden ringan (*first aid incident*) hingga insiden yang mengakibatkan kerja terbatas (*restricted work incident*).

Tahun 2022, Manajemen atas menargetkan untuk mendapatkan tingkat kematangan (*Safety Culture Maturity Level*) budaya keselamatan pada nilai 3 (*independent*) mengacu pada *Dupont Bradley Curve*. Namun dari hasil penilaian sendiri (*self-assessment*) terhadap Pilar K3 pada tahun 2022, nilai tingkat kematangan budaya K3 yang di dapat adalah 2,93. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai budaya K3 berdasarkan persepsi K3 Karyawan terhadap kepemimpinan dan komitmen manajemen; objektif, target dan program kerja K3; peraturan dan prosedur K3; pelatihan, pengetahuan dan kompetensi Karyawan; informasi dan komunikasi K3; sehingga dapat dievaluasi dan dijadikan bahan dalam meningkatkan dan mempertahankan budaya keselamatan di PT X Minyak dan Gas Bumi Sumatera Selatan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, nilai tingkat budaya kematangan K3 (*Safety Culture Maturity Level*) berdasarkan hasil penilaian sendiri (*self-assessment*) terhadap Pilar K3 pada tahun 2022 adalah 2,93. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada celah yang dapat diperbaiki untuk mencapai Tingkat kematangan budaya K3 di PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan. Hal inilah yang menjadi latar belakang Peneliti untuk meneliti bagaimana budaya K3 terhadap persepsi K3 Karyawan melalui kepemimpinan dan komitmen manajemen; objektif, target dan program kerja K3; peraturan dan prosedur K3; pelatihan, pengetahuan dan kompetensi Karyawan; serta informasi dan komunikasi K3.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Menganalisis determinan utama persepsi K3 karyawan terhadap budaya keselamatan kerja di Perusahaan Minyak dan Gas di PT X Sumatera Selatan.

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1. Mengetahui bagaimana persepsi K3 karyawan yang bekerja di PT X Minyak dan Gas Sumatera Selatan terhadap Budaya K3.
2. Menganalisis Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan Minyak dan Gas di PT X Sumatera Selatan
3. Menganalisis hubungan budaya K3 berdasarkan kepemimpinan dan komitmen manajemen dengan persepsi K3 karyawan.
4. Menganalisis hubungan budaya K3 berdasarkan objektif, target dan program kerja K3 dengan persepsi K3 karyawan.
5. Menganalisis hubungan budaya K3 berdasarkan peraturan dan prosedur K3 dengan persepsi K3 karyawan.
6. Menganalisis hubungan budaya K3 berdasarkan informasi dan komunikasi K3 dengan persepsi K3 karyawan.
7. Menganalisis hubungan budaya K3 berdasarkan pelatihan, pengetahuan dan kompetensi dengan persepsi K3 karyawan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan wawasan bagi semua orang yang terlibat dalam industri Minyak dan Gas bumi agar dapat bersama-sama membentuk budaya dan Kesehatan Kerja demi tercapainya nihil kecelakaan.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### **1.4.2.1. Bagi Perusahaan**

Dapat digunakan sebagai masukan bagi Manajemen dalam melihat celah (*gap*) untuk kemudian menentukan tindak lanjut perbaikan yang tepat sasaran demi tercapainya Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

#### **1.4.2.2. Bagi Peneliti**

Dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan bidang kajian utama Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga



memberikan nilai lebih terhadap K3 pada umumnya dan diri penulis pribadi pada khususnya.

#### **1.4.2.3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya**

Memberikan nilai tambah bagi Bidang Kajian Utama Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam mencetak penggiat K3 yang berfokus dalam pencegahan kecelakaan dan pembentukan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, H. (2016). *Persepsi Masyarakat Pada Implementasi Perda Nomor 12 Tahun 2008 Bab III Pasal 3 Tentang Ketertiban Sosial (Studi Kasus Pemberian Sumbangan)*. 3(2).
- Acheampong, T., & Kemp, A. G. (2022). Health, safety and environmental (HSE) regulation and outcomes in the offshore oil and gas industry: Performance review of trends in the United Kingdom Continental Shelf. *Safety Science*, 148. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105634>
- Ahmad, A., & Jaya, I. (2021). *Biostatistik: Statistik Dalam Penelitian Kesehatan* (Edisi Pertama). Kencana.
- Andi, A., Alifen, R. S., & Chandra, A. (2010). Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 12(3), 127. <https://doi.org/10.5614/jts.2005.12.3.1>
- Andri, S., & Andini, F. K. (2018). Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dalam Upaya Mencapai Zero Accident. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 8.
- Asriandi, I., Diwyarthi, N. D. M. S., Putri, D., Listriani, D. A., Ismainar, H., Hasbi, I., Darmawan, I. P. A., Nurhayati, I., Arifianto, C. F., Jalal, A. H. N. M., & Bahri, A. S. (2021). *Psikologi Sosial* (Cetakan Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Azwar, S. (2002). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). *Transfer of Training - A Review and Directions for Future Research*. 41(1), 63–105.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Allyn & Bacon.
- Başağa, H. B., Temel, B. A., Atasoy, M., & Yıldırım, İ. (2018). A study on the effectiveness of occupational health and safety trainings of construction workers in Turkey. *Safety Science*, 110, 344–354. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.09.002>
- Beer, M. (2009). *Building High Commitment and High Performance Organizations*. CA: Jossey - Bass.
- Bhattarai, A., Dhakal, S., Gautam, Y., Bhattarai, N., Jha, B., & Sharma, U. (2022). Perception of safety culture in the Nepalese aviation industry: A factor analysis approach. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 16. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2022.100723>

- Bilqis, K., Sultan, M., & Ramdan, I. M. (2021). Hubungan antara Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Mulawarman (JKMM)*, 3(1), 19. <https://doi.org/10.30872/jkmm.v3i1.6271>
- Bradley, B. (1995). *Dupont*. <https://www.quentic.com/articles/using-the-bradley-curve/>
- British HSE. (2007). *Maturity Model of Safety Culture* .
- CANSO. (2008). *Safety Culture Definition and Enhancement Process*.
- Chen, C., Ping, S., Zhang, X., & Yi, Y. (2022). Transfer study of safety training based on mapping knowledge domain – Overview, factors and future. *Safety Science*, 148. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105678>
- Clarke, S. (1999). Perception of Organizational Safety: Implications for The Development of Safety Culture. *Journal of Organizational Behavior*, 185–198.
- Claxton, G., Hosie, P., & Sharma, P. (2022). Toward an effective occupational health and safety culture: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Safety Research*, 82, 57–67. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.04.006>
- Cooper, D. (2006). *The Impact of Management's Commitment on Employee Behavior: A Field Study*. <https://www.researchgate.net/publication/265872405>
- Cooper, D. M. (2000). *Towards a model of safety culture*. [www.elsevier.com/locate/ssci](http://www.elsevier.com/locate/ssci)
- Cooper, D. M. (2001). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*.
- Cullen, W. D. (1990). *The Public Inquiry into the Piper Alpha Disaster*. H.M Stationery Office.
- Dahl, Ø., & Kongsvik, T. (2018). Safety climate and mindful safety practices in the oil and gas industry. *Journal of Safety Research*, 64, 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.12.009>
- Davies, F., Spencer, R., & Dooley, K. (2001). Summary Guide to Safety Climate Tool. In *HSE*.
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. In *Safety Science* (Vol. 157). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- Djaali. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (B. S. Fatmawati, Ed.). Bumi Aksara.

- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1984). *Fundamental Management*. Business Publication Inc.
- Erez, M., & Gati, E. (2004). A Dynamic, Multi-Level Model of Culture: From the Micro Level of the Individual to the Macro Level of a Global Culture. *Https://Doi.Org/10.1111/j.1464-0597.2004.00190.x*.
- Fabiano, B., Pettinato, M., Currò, F., & Reverberi, A. P. (2022). A field study on human factor and safety performances in a downstream oil industry. *Safety Science, 153*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105795>
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Fahreza, D., Sugandi, & Nurliah. (2019). Strategi Komunikasi Dalam Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Borneo Tri Putra. *E-Journal Ilmu Komunikasi, 7(3)*, 274–287.
- Faturochman. (2009). *Pengantar Psikologi Sosial*. Pustaka.
- Festinger, L. (1954). *A Theory of Social Comparison Processes*. 117–140.
- Foster, P., & Hoult, S. (2013). The Safety Journey: Using a Safety Maturity Model for Safety Planning and Assurance in The UK Coal Mining Industry. *Minerals, 3(1)*, 59–72. <https://doi.org/10.3390/min3010059>
- Foster, R. N., & Kaplan, S. (2001). *Creative Destruction : Why Companies that are Built to Last Underperform the Market – And How to Transform Them*.
- Freitas, A. C., & Silva, S. A. (2017). Exploring OHS Trainers' Role in The Transfer of Training. *Https://Doi.Org/10.1016/j.Ssci.2016.08.007, 91*, 310–319.
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). *Perilaku Organisasi: Vol. Cetakan Pertama*. Mirqat.
- Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural Organizational Behavior. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 58, pp. 479–514). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085559>
- Goncalves, A. P., Kanegae, G., & Leite, G. (2012). *Safety Culture Maturity and Risk Management Maturity in Industrial Organizations*.
- Goncalves Filho, A. P., Andrade, J. C. S., & Marinho, M. M. de O. (2010). A Safety Culture Maturity Model for Petrochemical Companies in Brazil. *Https://Doi.Org/10.1016/j.Ssci.2010.01.012* .
- Gordon, R., Kirwan, B., & Perrin, E. (2007). *Measuring safety culture in a research and development centre: A comparison of two methods in the Air Traffic Management domain*.
- Greenwald, A. G. (1968). *Cognitive Learning, Cognitive Response to Persuasion, and Attitude Change*.

- Guldenmund, F. (2010). *Systematic Review of The Effect of Safety Interventions on Work Injuries Safety in Health Care View project*.  
<https://www.researchgate.net/publication/40901518>
- Haghighi, M. H., & Ashrafi, M. (2022). A new qualitative and quantitative analytical approach for risk management in energy project time-cost trade-off problem under interval type-2 fuzzy uncertainty: A case study in the gas industry. *Energy Reports*, 8, 12668–12685.  
<https://doi.org/10.1016/j.egy.2022.09.064>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis* (7th, illustrated, rev ed.). Pearson Education Limited.
- Hampton, D. R. (1986). *Management*. McGraw-Hill.
- Hermanto, B., Syahrul, L., & Yuliharsi. (2023). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment, And Competence On Safety Health Occupation (SHO) Laboratory Employees With Safety Behavior As A Mediation Variable. *Journal of Social Research*.  
<http://ijsr.internationaljournalallabs.com/index.php/ijsr>
- Hollenbeck, J. R., Klein, H. J., O'Leary, A. M., & Wright, P. M. (1989). Investigation of the Construct Validity of a Self-Report Measure of Goal Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 951–956.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.6.951>
- Hudson, P. T. W. (2001). *Safety Culture - Theory and Practice*.  
<https://www.researchgate.net/publication/235050886>
- Hudson, P. T. W. (2003). *Safety Management and Safety Culture The Long, Hard and Winding Road*.
- Hudson, P. T. W., Parker, D., & Van der Graaf, G. C. (2002). The Hearts and Minds Program: Understanding HSE Culture.  
<https://doi.org/10.2118/73938-MS>.
- International Atomic Energy Agency. (1991). *Safety Culture*.
- International Atomic Energy Agency. (2002). *Safety Culture in Nuclear Installations: Guidance for Use in The Enhancement of Safety Culture*.
- International Nuclear Safety Atomic Group. (1988). *Basic Safety Principles for Nuclear Power Plants*.
- IOGP Life-Saving Rules*. (2018).
- Iqbal, H., Waheed, B., Haider, H., Tesfamariam, S., & Sadiq, R. (2019). Mapping safety culture attributes with integrity management program to achieve

- assessment goals: A framework for oil and gas pipelines industry. *Journal of Safety Research*, 68, 59–69. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.12.010>
- Irwan. (2017). *Etika dan Perilaku Kesehatan*. CV. Absolute Media.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill.
- Kaynak, R., Tuygun Toklu, A., Elci, M., & Tamer Toklu, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Larasatie, A., Fauziah, M., Dihartawan, Herdiansyah, D., & Ernyasih. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Produksi PT. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal* •, 2(2), 133.
- Lardner, R., Fleming, M., & Joyner, P. (2001). *Towards a Mature Safety Culture*.
- Lase, A., Lase, D., Laia, O., & Buulolo, N. A. (2023). *Korelasi Antara Pengetahuan, Kemampuan, Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli*.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University .
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior Second Edition*.
- Lodge, S., Sykes, M., & Safe, B. (2020). "Understanding Safety Culture Using The Bradley Curve." [www.beecl.co.uk](http://www.beecl.co.uk)
- Maddin, K., & Shanks, D. A. (2016). *Adapting Safety Culture Assessments to the Pipeline Industry*.
- Manstead, A. S. R., & Hewstone, M. (Eds.). (1996). *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*. Blackwell Publishers.
- Mathisen, G. E., Tjora, T., & Bergh, L. I. V. (2022). Speaking up about safety concerns in high-risk industries: Correlates of safety voice in the offshore oil rig sector. *Safety Science*, 145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105487>
- Matsimbe, J., Ghambi, S., & Samson, A. (2020). Assessment of Safety Culture and Maturity in Mining Environments: Case of Njuli Quarry. *The Asian*

- Institute of Research Engineering and Technology Quarterly Reviews*, 3(2), 137–146. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4394789>
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1978). *Organizational Strategy, Structure and Process*. McGraw Hill.
- Miller, D. (1990). *The Icarus Paradox: How Exceptional Companies Bring About Their Own Downfall*.
- Mohamed, S. (2002). Safety Climate in Construction Site Environments. *Journal of Construction Engineering and Management*, 128(5).
- Morgunova, M., & Shaton, K. (2022). The role of incumbents in energy transitions: Investigating the perceptions and strategies of the oil and gas industry. *Energy Research and Social Science*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2022.102573>
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1988). *Strategic Organizational Design*. Scott Foresman.
- Noor, J. (2022). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah (Edisi Pertama)*. Kencana.
- Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Högberg, H., & Westerling, R. (2017). A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies. *Safety Science*, 95, 92–103. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.008>
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rinneka Cipta.
- Omidi, L., Dolatabad, K. M., & Pilbeam, C. (2022). Differences in perception of the importance of process safety indicators between experts in Iran and the West. *Journal of Safety Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.11.002>
- Orlando, A. G. S., Lima, G. B. A., & Abreu, C. G. S. (2019). Assessment of Maturity Level: A Study of QHSE Culture. *Revista Produção e Desenvolvimento*, 5. <https://doi.org/10.32358/rpd.2019.v5.357>
- O'Toole, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture. *Journal of Safety Research*, 33(2), 231–243. [https://doi.org/10.1016/S0022-4375\(02\)00014-2](https://doi.org/10.1016/S0022-4375(02)00014-2)
- Owusu Danso, F., Adinyira, E., Manu, P., Agyekum, K., Kwaku Ahadzie, D., & Badu, E. (2022). The mediating influence of local cultures on the relationship between factors of safety risk perception and Risk-Taking behavioural intention of construction site workers. *Safety Science*, 145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105490>
- Petty, R. E., Ostrom, T. M., & Brock, T. C. (1981). *The Effects of Persuasion: Cognitive Responses in Persuasion*.

- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation*. MA : Harvard Business School Press.
- Pipitsupaphol, T. (2003). *Understanding Effects of Heuristic and Biases on At-Risk Behavior of Construction Workers*.
- Pitaloka, E. (2013). *Modul Perilaku Organisasi*. <http://www.ocw.upj.ac.id>
- Poernomo, M. I., P, B. S., & Sufa, S. A. (2022). The Influence of Organizational Communication in Improving Safety Culture in PT. XYZ. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 7(2), 1314–1327.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Purba, S. U., & Sukwika, T. (2021). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek Sunarto. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 65–77.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robertson, I. T., & Cooper, D. (1998). *The role of management commitment in determining the success of a behavioural safety intervention*. <https://www.researchgate.net/publication/313569988>
- Sahron, A., & Budiani, M. S. (2020). Hubungan antara Job Demands dengan Persepsi terhadap Safety Performance pada Karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief* (B. M. Staw & G. R. Salancik, Eds.). St Clair Press.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. CA : Jossey - Bass.
- Schein, E. H. (1986). Are You Corporate Cultured? *Personnel Journal*, 65(11), 83–96.
- Schneider, B. (1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 9(1), 21–35. <https://doi.org/10.30649/japk.v9i1.39>
- Shaw, M. E., & Costanzo, P. R. (1982). *Theories of social psychology*. McGraw-Hill.
- Sholihah, Q., & Kuncoro, W. (2011). *Keselamatan & Kesehatan Kerja: Konsep Perkembangan dan Implementasi Budaya Keselamatan* (Edisi Kesatu). Penerbit Buku Kedokteran EGC.



- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0: Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Edisi Pertama). Andi Offset.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0: Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Edisi Pertama). Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi Kedua). Alfabeta.
- Sulistyo P, B. (2020). Strategi Komunikasi dalam membentuk Budaya Keselamatan kerja melalui Implementasi Observasi PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja) di PT. X. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i1.66>
- Timpe, A. D. (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo.
- Ulubeyli, S., Kazaz, A., & Er, B. (2014). Health and safety perception of workers in turkey: A survey of construction sites. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20(2), 323–338. <https://doi.org/10.1080/10803548.2014.11077043>
- Van Wassenhove, W., Foussard, C., Dekker, S. W. A., & Provan, D. J. (2022). A qualitative survey of factors shaping the role of a safety professional. *Safety Science*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105835>
- Westrum, R. (1991). Cultures With Requisite Imagination. *Wise J, Stager P, Hopkin J, Ed. Verification and Validation in Complex Man-Machine Systems*.
- Wexley, K., & Latham, F. (1983). *Developing and Training Human Resources in Organizations*.
- Williams, J. C. (1991). *Safety Cultures – Their Impact on Quality, Reliability, Competitiveness and Profitability*.
- Winardi, J. (2015). *Perilaku organisasi*. Prenada Media Group.