



Penelitian



## DETERMINAN BUDAYA KESELAMATAN PADA PEKERJA HULU MINYAK DAN GAS

Nurhadi Muslim<sup>1</sup>, Novrikasari<sup>2</sup>, Yuanita Windusari<sup>3</sup>, Pitri Noviandi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received: November 01, 2022  
 Revised: November 17, 2022  
 Accepted: November 30, 2022  
 Available online: Desember 19, 2022

### KEYWORDS

Perilaku Budaya Keselamatan, K3, Pekerja

### CORRESPONDING AUTHOR

Novrikasari

E-mail: [novrikasari@fkm.unsri.ac.id](mailto:novrikasari@fkm.unsri.ac.id)

### ABSTRAK

Perilaku budaya keselamatan telah menjadi faktor vital untuk mengurangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Meningkatnya angka kecelakaan kerja disebabkan oleh rendahnya perilaku keselamatan di tempat kerja. Penyebab utama terjadinya kasus kecelakaan kerja pada umumnya dipengaruhi oleh faktor personal dan situasional. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis determinan perilaku budaya keselamatan pada Pekerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian menggunakan observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian dengan metode *proporsi sampling* yang berjumlah 198 pekerja. Analisa data menggunakan uji *Chi Square*. Hasil analisis bivariat menunjukkan lokasi pekerjaan (*p value 0,040*), komitmen top Manajemen (*p value 0,049*), komunikasi K3 (*p value 0,000*), lingkungan kerja (*p value 0,049*), dan kompetensi (*p value 0,026*) terbukti signifikan mempengaruhi perilaku budaya keselamatan. Sedangkan variabel penelitian jenis kelamin (*p value 0,157*), status pegawai (*p value 0,703*), umur (*p value 0,355*), kebijakan (*p value 0,747*), peraturan dan prosedur K3 (*p value 0,287*), keterlibatan pekerja dalam K3 (*p value 1,000*) dan pendidikan (*p value 0,904*) tidak terbukti signifikan mempengaruhi perilaku budaya keselamatan pada pekerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel komunikasi K3 merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap perilaku budaya keselamatan pada pekerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan lebih komitmen top manajemen, komunikasi K3 terutama pada pekerja di lapangan, serta meningkatkan kompetensi pekerja dengan berbagai pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja baik yang dilaksanakan oleh perusahaan maupun pihak luar.

*Safety culture behavior had become a vital factor to reduce and prevent the occurrence of work accidents. The increasing number of work accidents was due to low safety behavior in the workplace. The main causes of work accident cases was generally influenced by personal and situational factors. The purpose of this study was to analyze the determinants of safety culture in Workers of Pt X Hulu Oil and Gas of South Sumatra Province. The research method used observational with a cross sectional approach. The research sample with the sampling proportion method amounted to 198 workers. Data analysis used the Chi Square test. The results of the bivariate analysis showed that job location (*p value 0.040*), top Manajemen commitment (*p value 0.049*), communication (*p value 0.000*), work environment (*p value 0.049*), and competence (*p value 0.026*) proved to significantly affect the behavior of safety culture. Meanwhile, the variables of sex research (*p value 0.157*), employee status (*p value 0.703*), age (*p value 0.355*), policy (*p value 0.747*), K3 peraturan and procedures (*p value 0.287*), worker involvement in K3 (*p value 1.000*) and education (*p value 0.904*) were not proven to significantly affect the behavior of safety culture in workers of PT X Hulu Minyak dan Gas South Sumatra Province. Meanwhile, multivariate analysis showed that the communication variable was the variable that most affects the behavior of safety culture in workers of PT X Hulu Minyak dan Gas South Sumatra Province. Therefore, the company will be more committed to top management, communication, especially to workers in the field, and improve the competence of workers with various Occupational Health and Safety trainings both carried out by companies and outside parties.*

### PENDAHULUAN

Minyak dan gas bumi masih akan berperan sebagai penyumbang terbesar energi di dunia beberapa dekade kedepan. Undang-undang nomor 22 tahun 2001 (Indonesia) tentang minyak

dan gas bumi mengatur antara lain tentang penyelenggaraan kegiatan sektor migas yang membagi kegiatan migas dalam dua bagian yaitu kegiatan hulu migas dan kegiatan hilir migas (Kamal, 2019). Industri yang bergerak dalam bidang minyak dan gas bumi

DOI: <http://dx.doi.org/10.35730/jk.v13i0.888>

Jurnal Kesehatan is licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

© Jurnal Kesehatan

memiliki risiko tinggi di sektor hulu, yaitu pada kegiatan pengelolaan dan pengeboran. Selain itu pada sektor hilir yaitu pada kegiatan pengolahan dan distribusi juga memiliki risiko yang hampir sama dengan sektor hulu. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja pada setiap kegiatan proses produksi. Dampak yang terjadi akibat K3 dapat merugikan karyawan serta perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Maryani, 2012).

Pengelolaan risiko di PT X Hulu Migas telah dilakukan sesuai dengan standar *good oil & gas practices*. Pengelolaan risiko yang telah diterapkan mencakup aspek administratif melalui sistem tata kerja, *training*, inspeksi, audit telah diterapkan (Pertamina EP, 2018). Meskipun telah dilakukan perbaikan terus-menerus dalam kondisi kerja dalam beberapa dekade terakhir, jumlah kecelakaan di tempat kerja tetap menjadi tantangan besar (Swuste *et al.*, 2020). *International Labour Organization (2018)* menyampaikan biaya yang harus dikeluarkan untuk jaminan kesehatan dari buruknya manajemen K3 akan menjadi sangat besar, sehingga perlu perbaikan kondisi kerja untuk mengurangi jumlah kecelakaan di tempat kerja (Swuste *et al.*, 2020). Data dari ILO (2018) menunjukkan setiap hari 2,78 juta orang meninggal akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Sekitar 374 juta cedera non-fatal terkait pekerjaan terjadi setiap tahun. Badan Pusat Statistik (2018) menyampaikan bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2018 terjadi sebanyak 109.215 Kasus, dengan kondisi *Fatality* sebanyak 29.472 orang, korban luka berat sebanyak 13.315 orang dan luka ringan sebanyak 130.571 orang.

Statistik kecelakaan kerja yang diterbitkan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2021 menunjukkan bahwa jenis kecelakaan berdasarkan tingkatannya terbagi menjadi 4, yaitu: Ringan, Sedang, Berat dan Fatal. Kecelakaan Kerja dari tahun 2016-2021 mengalami fluktuasi, namun pada dasarnya kejadian selalu ada dan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun (ESDM, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya digunakan 7 (tujuh) faktor untuk mengukur budaya keselamatan yaitu Komitmen Top Manajemen, Kebijakan, Peraturan dan Prosedur, Komunikasi K3, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (Apriani, 2017).

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan masih ditemukan pekerja yang belum memahami kebijakan *Health Safety Security Environment* (HSSE) yang telah dibuat, beberapa pekerja mengabaikan penggunaan APD di lapangan (*Unsafe Action*), telah mengetahui prosedur kerja tetapi tidak benar-benar melaksanakannya, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dan

aman dengan ditemukannya kondisi beberapa fasilitas tidak aman (*unsafe condition*). Tidak semua pekerja memiliki kesadaran akan hal tersebut sehingga budaya K3 belum dapat dikatakan menjadi budaya di kalangan pekerja dalam menjaga keselamatan dirinya sendiri yang menyebabkan tiga tahun terakhir adanya kasus kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai Determinan Budaya Keselamatan pada Pekerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

## METODE

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional study* (potong lintang). Penelitian dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor budaya keselamatan pada pekerja PT. X Hulu Minyak dan Gas Bumi yang berlokasi di Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian dilakukan di bulan September – Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini merupakan Pekerja di PT. X Hulu Minyak dan Gas Bumi yang berlokasi di Provinsi Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini merupakan Pekerja dan Tenaga Kerja Jasa Penunjang di PT. X Hulu Minyak dan Gas Bumi yang berlokasi di Provinsi Sumatera Selatan. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi. Pada penelitian survey jumlah total sampel diperoleh sebanyak 180 responden. Untuk menghindari kekurangan sampel akibat adanya sampel drop out, maka sampel ditambahkan 10% sehingga jumlah sampel sebanyak 198 responden. Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner, dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu korelasi antar item dengan skor total dalam satu variabel, dan pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan software SPSS 25.0. Keputusan uji validitas dinyatakan dengan nilai  $r$  hitung maupun tabel, bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid. Adapun  $r$  hitungnya adalah  $>0,361$ .

Analisis univariat yaitu analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel. Analisa univariat pada penelitian ini adalah: faktor individu (jenis kelamin, status pegawai, umur dan lokasi pekerjaan), faktor komitmen (komitmen manajemen, kebijakan, peraturan dan prosedur, komunikasi K3, lingkungan kerja dan keterlibatan pekerja dalam K3) dan faktor kompetensi (kompetensi dan pendidikan). Input berbentuk mean, median, standar deviasi, distribusi dan presentase masing-masing variabel.

Analisis bivariat yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan dua variabel dilakukan menggunakan sistem komputerisasi *software* untuk mengetahui hubungan antara

variabel independen. Analisis statistik ini menggunakan uji *Chi Square* dengan membandingkan nilai probabilitas (*p value*) terhadap nilai *Alfa* ( $\alpha$ ) = 0,05. Jika  $p\text{-value} \leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  berarti ditolak artinya ada hubungan bermakna antara variabel independen dan dependen, jika  $p\text{-value} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima atau gagal ditolak artinya tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen dan variable dependen. Dalam penelitian ini, uji multivariat dilakukan dengan menggunakan uji regresi logistik berganda karena variabel dependen berupa data kategorik. Uji regresi logistik berganda yang digunakan adalah uji regresi logistik dengan pemodelan prediksi. Pemodelan prediksi bertujuan untuk memperoleh model yang terdiri dari beberapa variabel independen yang dianggap terbaik untuk memprediksi kejadian dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perilaku Budaya Keselamatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan memiliki perilaku budaya keselamatan yang tergolong patuh sebanyak 79,3% dan tergolong tidak patuh sebanyak 20,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar dibandingkan dengan yang tidak setuju. Sehingga variabel Perilaku Budaya Keselamatan (79,3%) berada pada level *Proactive*. Persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja di lapangan (24,8%) dibandingkan dengan yang berlokasi di kantor (10,5%). Hal ini bisa disebabkan pekerja yang berada di lapangan merasa sudah terbiasa dengan kondisi pekerjaannya sehingga terkadang mengabaikan risiko keselamatan kerja. Sedangkan pekerja yang berada di kantor jika ke lapangan lebih tinggi tingkat kesadarannya untuk menggunakan alat pelindung diri secara lengkap.

Perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang berpendapat bahwa komitmen top Manajemen dianggap tidak patuh (35,5%) dibandingkan dengan yang patuh (18,0%). Pekerja masih memiliki pandangan kurang setuju jika *Management Walk Through* (MWT) dilakukan secara periodik di lokasi kerja sebanyak 32,3%, kurang setuju jika *Management Walk Through* (MWT) membahas permasalahan/isu/dilema K3 yang ada di lokasi kerja sebanyak 31,3% dan kurang setuju jika perencanaan pekerjaan, termasuk izin kerja aman dan inspeksi oleh pimpinan di lokasi kerja sebanyak 30,8%.

Komitmen manajemen terhadap pelaksanaan K3 merupakan salah satu upaya yang mempengaruhi performa K3 para pegawai, karena komitmen manajemen merupakan dasar yang

sangat penting dari terlaksananya program K3. Komitmen manajemen perlu dijabarkan dalam bentuk kongkrit untuk memenuhi ketentuan yang berlaku bagi pengelolaan K3 yaitu tindakan nyata dari manajemen di lapangan yang memperlihatkan kepedulian atas aspek K3 dalam berbagai kegiatan dan tekad serta sikap manajemen yang disampaikan melalui pengarahannya dan pertemuan (Tarwaka, 2012). Hal ini berarti, semakin baik komitmen manajemen dalam mencegah kecelakaan kerja maka kejadian kecelakaan kerja akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

Pekerja yang perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh juga lebih banyak terdapat pada pekerja yang berpendapat bahwa komunikasi K3 masuk kategori pasif (48,3%) dibandingkan dengan yang aktif (16,0%). Terjalannya komunikasi yang efektif dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi termotivasi dan dapat bekerja bersama antara pimpinan dan karyawan (tim) dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik komunikasi yang dibangun, maka semakin optimal kinerja karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Penelitian Colla *et.al* (2005) mengatakan organisasi dengan budaya positif dikarakteristikan dengan adanya komunikasi yang saling percaya, saling berbagi persepsi tentang pentingnya keselamatan dan adanya keyakinan terhadap kemampuan melakukan tindakan pencegahan.

Persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang lingkungan kerjanya kurang mendukung (35,5%) dibandingkan dengan yang mendukung (18,0%). Masih terdapat pekerja yang memiliki pendapat kurang setuju jika pekerja dapat berkontribusi dan mempengaruhi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja Perusahaan sebanyak 33,8 % dan kurang setuju jika pelaporan pengamatan bahaya dan kondisi/prilaku tidak aman di lokasi kerja sudah berjalan dengan baik sebanyak 36,4%. Dari penemuan tersebut perlu adanya komunikasi lebih intensif kepada pekerja untuk meluruskan pemahaman mereka bahwa kontribusi mereka dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan sangat penting. Selain itu juga perusahaan perlu meningkatkan kualitas pelaporan pengamatan bahaya dan kondisi atau perilaku tidak aman di lokasi kerja agar pekerja lebih meningkatkan kewaspadaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja yang baik hendaknya membuat pekerja merasa aman dan tidak merasa canggung dalam melakukan pekerjaannya. Mohamed (2002) mengemukakan pada tempat kerja sedapat mungkin dibentuk suatu lingkungan kerja yang kondusif, seperti budaya tidak saling menyalahkan bila ada tindakan berbahaya atau kecelakaan yang terjadi pada pekerja, tidak

memberikan tekanan berlebihan terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung penerapan program keselamatan kerja dengan optimal bila seluruh pekerja mengutamakan program keselamatan kerja, dan dengan lingkungan kerja yang semakin kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja (Mohamed, 2002).

Selain itu juga persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang memiliki kompetensi berkategori tidak sesuai (37,9%) dibandingkan dengan yang sesuai (17,8%). Masih terdapat pekerja yang kurang setuju jika pekerja mendapatkan pendampingan atau mentoring dari atasan sebagai transfer ilmu atau knowledge sebanyak 28,3%, dan kurang setuju jika pelatihan Keselamatan Kerja yang telah diterima sudah sesuai dengan pekerjaan / kebutuhan sebanyak 29,8%.

Kompetensi pekerja berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dari pekerja berarti bahwa pekerja memiliki kemampuan untuk mengambil tindakan korektif yang efektif pada saat terjadinya situasi tak menentu. Makin baik kompetensi pekerja, maka akan makin baik juga pekerja mampu meningkatkan budaya keselamatan lewat reaksi terhadap kecelakaan. Sementara itu, kompetensi yang berpengaruh terhadap budaya keselamatan terdiri dari dua aspek, yaitu kompetensi dan nilai atau value (Tezloff, 2021).

### Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja perempuan (42,9%) dibandingkan dengan laki-laki (19,9%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value 0,157 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jenis kelamin didominasi oleh laki-laki 96,5% dengan perilaku budaya keselamatan yang tergolong patuh sebanyak 80,1% yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja dengan jenis kelamin laki-laki telah menerapkan standar keselamatan dengan baik. Kemampuan mempelajari dan dalam bertindak tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, dimana jenis kelamin sebagian besar pekerja adalah laki-laki. Laki-laki dan perempuan adalah sama dalam hal kemampuan belajar dan bertindak, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas, dan kecerdasan. Meskipun beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan antara pria dan wanita (WHO, 2015). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Meliana et al., 2013) bahwa jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepatuhan perawat dalam menerapkan

keselamatan pasien. Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja di perusahaan lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Hal tersebut tidak berarti bahwa hanya laki-laki yang mengimplementasikan perilaku budaya keselamatan karena keselamatan pekerja merupakan tanggung jawab semuanya.

### Status Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang berstatus pekerja (22,0%) dibandingkan dengan yang berstatus tenaga kerja jasa penunjang (18,8%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value 0,703 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara status pegawai dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Status pegawai di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan antara pekerja dan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) tidak dibedakan dan diperlakukan sama dalam hal kegiatan operasional di lapangan. Termasuk dalam penggunaan Alat Pelindung Diri yang sesuai dengan jenis pekerjaan wajib digunakan oleh seluruh tenaga kerja yang bekerja. Perbedaan status pegawai hanya ada pada atasan dengan bawahan dimana status Pekerja biasanya menjadi seorang atasan atau pengawas dari para TKJP.

### Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja muda (25,4%) dibandingkan dengan yang tua (18,5%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value 0,355 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian surahmat dkk dimana hasil uji statistik didapatkan nilai p value = 0,593, berarti tidak ada perbedaan yang signifikan rata – rata usia perawat yang mengimplementasikan sasaran keselamatan pasien secara baik dengan perawat yang mengimplementasikan sasaran keselamatan pasien kurang baik di Rumah Sakit “X”Palembang tahun 2018 (Surahmat dkk, 2018). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Meliana et al., 2013) bahwa usia berhubungan dengan kepatuhan perawat dalam menerapkan keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar pekerja berusia 36-58 tahun sebanyak (68,2%) dengan implementasi perilaku budaya keselamatan yang tergolong patuh sebanyak (81,4%) yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berusia 36-58 tahun telah mengimplementasi perilaku budaya keselamatan dengan baik. Umur atau usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir. Semakin tua semakin bijaksana dan

tidak dapat mengajarkan kepandaian baru kepada orang yang sudah tua karena kemunduran fungsi fisik dan mental (WHO, 2015). Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa usia dapat menggambarkan perilaku pekerja dalam menerapkan perilaku budaya keselamatan. Usia pekerja sebagian besar masuk kategori usia tua yang dianggap sebagai golongan usia yang dianggap matang atau bijaksana dalam berperilaku.

### Lokasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang patuh lebih banyak terdapat pada pekerja kantor kantor (89,5%) dengan yang berada di lapangan (75,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang berada di kantor berada pada level *Generative* sedangkan pekerja lapangan berada pada level *Proactive*.

Selain itu, persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja di lapangan (24,8%) dengan yang berlokasi di kantor (10,5%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,040 artinya ada hubungan yang signifikan antara lokasi pekerjaan dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

Dari hasil uji statistik di atas dapat disampaikan bahwa para pekerja dan tenaga kerja jasa penunjang yang berada di lapangan cenderung lebih terbiasa dengan pekerjaan yang rutin dilakukan. Sehingga terkadang mengabaikan prosedur dan peraturan termasuk penggunaan APD saat berada di lapangan.

Wilayah kerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan meliputi Kota Prabumulih, Kabupaten Muara Enim, Kabupaten Ogan Ilir, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Kabupaten Lahat dan Kota Palembang dengan jumlah fasilitas produksi sebanyak 33 lokasi dan 8 unit rig yang tersebar di sumur produksi maupun sumur injeksi. Pekerja lapangan tersebar di 4 kabupaten dan 2 kota di Provinsi Sumatera Selatan sedangkan pekerja kantor terpusat berada di Kota Prabumulih. Informasi dari manajemen seringkali lebih dulu didapatkan oleh para pekerja yang berada di kantor. Para pekerja di kantor rata-rata adalah level supervisor ke atas sehingga update informasi terkait K3 dari internal maupun dari eksternal akan didapatkan dahulu oleh para pimpinan perusahaan yang selanjutnya diteruskan sampai ke level *frontliner*. Para pengawas / level supervisor ke atas yang berada di kantor akan memberikan contoh / *role model* bagi pekerja di lapangan.

### Komitmen Top Manajemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja memiliki pendapat bahwa komitmen top Manajemen di PT X Hulu Minyak

dan Gas Provinsi Sumatera Selatan masuk kategori patuh sebanyak 84,3% dan kategori tidak patuh sebanyak 15,7%, artinya bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar dibandingkan dengan yang tidak setuju. Sehingga variabel komitmen Top Manajemen berada pada level *Generative*.

Selain itu, persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang berpendapat bahwa komitmen top Manajemen dianggap tidak patuh (35,5%) dibandingkan dengan yang patuh (18,0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,049 artinya ada hubungan yang signifikan antara komitmen top Manajemen dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Arianingrum dkk bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen Manajemen dengan *p value* 0,002 dengan budaya keselamatan kerja dalam pencegahan kejadian tertusuk jarum di RSUP Dr. Kariadi Semarang (Arianingrum, Suwondo and Setyaningsih, 2022). Sejalan juga dengan penelitian oleh Samosir, bahwa terdapat pengaruh sangat signifikan antara komitmen manajemen dengan kejadian kecelakaan kerja Pada PT Nestle Kejayan Factor Pasuruan (Samosir, 2007).

Komitmen manajemen terhadap pelaksanaan K3 merupakan salah satu upaya yang mempengaruhi performa K3 para pegawai, karena komitmen manajemen merupakan dasar yang sangat penting dari terlaksananya program K3. Komitmen manajemen perlu dijabarkan dalam bentuk kongkrit untuk memenuhi ketentuan yang berlaku bagi pengelolaan K3 yaitu tindakan nyata dari manajemen di lapangan yang memperlihatkan kepedulian atas aspek K3 dalam berbagai kegiatan dan tekad serta sikap manajemen yang disampaikan melalui pengarahan dan pertemuan (Tarwaka, 2012). Hal ini berarti, semakin baik komitmen manajemen dalam mencegah kecelakaan kerja maka kejadian kecelakaan kerja akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Pipitsupaphol (2003) menunjukkan bahwa faktor komitmen merupakan salah satu faktor utama budaya keselamatan kerja, dimana tanpa dukungan dari pihak manajemen sangatlah sulit untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan program keselamatan kerja. Komitmen top manajemen dapat berupa perhatian terhadap keselamatan pekerja, tindakan-tindakan terhadap bahaya yang mengancam keselamatan kerja, tindakan proaktif yang merupakan pencegahan atau antisipasi terhadap bahaya seperti melengkapi pekerja dengan perlengkapan pelindung keselamatan kerja, pemberian pelatihan keselamatan kerja, pengawasan terhadap keselamatan pekerja maupun tindakan reaktif yang dilakukan bila terjadi kecelakaan kerja seperti



menyediakan obat-obatan, maupun mengantarkan ke rumah sakit (Tony, 2004).

Menurut penelitian Foster (2013) menyatakan komitmen manajemen menjadi linear terhadap budaya keselamatan. Hal ini dicontohkan dalam sistem manajemen keselamatan yang dibangun oleh manajemen. Jika manajemen tidak berfokus untuk menjalankannya secara efektif, maka sistem manajemen tidak bisa berjalan baik dan akan mempengaruhi bagaimana budaya keselamatan yang dibangun secara keseluruhan menjadi berjalan sebagaimana mestinya. Namun, apabila budaya keselamatan sudah berjalan dengan baik tanpa adanya sistem manajemen yang dibangun berdasarkan komitmen dari manajemen, maka budaya keselamatan juga tidak dapat bertahan dan tidak diterapkan secara maksimal oleh sumber daya dalam perusahaan.

Menurut penelitian Ji (2014), komitmen manajemen juga mengambil peran penting dalam pelatihan serta peningkatan kapasitas pekerja. Apabila manajemen tidak berperan dan ikut membangun strategi keselamatan yang baik di lapangan, maka budaya keselamatan yang diterapkan dalam proses pekerjaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hal ini makin diperkuat oleh penelitian (Liu, *et al* 2015) dengan adanya peran manajemen dalam menentukan budaya keselamatan secara keseluruhan. Sementara itu, menurut penelitian (Zhang, 2018), manajemen berperan langsung terhadap perkembangan budaya keselamatan. Komitmen manajemen yang berfokus pada sikap dan kepemimpinan dari manajemen perusahaan menjadi pemicu untuk berjalannya komunikasi efektif secara dua arah yang secara langsung mempengaruhi bagaimana cara manajemen dan pekerja di berbagai level tingkatan dapat membentuk identitas perusahaan dan mengembangkan budaya keselamatan. Maka dari itu, makin besar komitmen manajemen yang ada dengan tingkat kepemimpinan yang baik dari segala arah menjadi faktor pembentuk budaya keselamatan.

Komitmen Top Manajemen PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan benar-benar dilaksanakan secara konsisten dan sesuai dengan program kerja yang telah dibuat. Manajemen telah menerapkan *compliance* terhadap aspek K3LL, hal ini dibuktikan dengan penghargaan-penghargaan yang telah didapatkan PT X Hulu Migas dari tahun ke tahun. Penghargaan bidang *Safety* dan *Environment* menjadi sorotan para *stakeholder* perusahaan diantaranya pencapaian audit SUPREME dalam kategori Hijau Muda, PROPER KLHK menjadi Kandidat Emas dalam 5 tahun berturut-turut serta PROPER Hijau dalam 10 tahun terakhir selain itu penghargaan dalam bidang efisiensi energi oleh Kementerian ESDM dan penghargaan zero flaring oleh Ditjen Migas pada tahun 2022.

Pelaksanaan *Management Walk Through* (MWT) dimana para top manajemen melakukan kunjungan dan memberikan motivasi, masukan serta menjadi *role model* di lapangan merupakan salah satu upaya dalam mencegah kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan perilaku budaya keselamatan. Namun dengan keterbatasan waktu yang ada MWT dilakukan pada lokasi yang dipilih dan dijadwalkan dalam 1 tahun kedepan, sehingga masih ada beberapa lokasi / fasilitas produksi dan penunjang yang belum mendapat kesempatan untuk dikunjungi oleh Top Manajemen. Jumlah 33 fasilitas produksi dan penunjang serta 8 unit rig service yang tersebar di 4 kabupaten dan 2 kota di provinsi sumatera selatan menjadi kendala bagi para top manajemen karena harus membagi waktu dengan kegiatan operasional di lapangan.

### Kebijakan

Budaya perilaku K3 terbentuk dari enam factor pendukung salah satunya adalah manajemen telah memperhatikan pentingnya keselamatan pekerja dengan adanya kebijakan mengenai K3. Dengan adanya kebijakan K3 maka budaya K3 akan lebih baik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki pandangan bahwa kebijakan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan masuk kategori patuh sebanyak 91,9% dan kategori tidak patuh sebanyak 8,1%, artinya bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar dibandingkan dengan yang tidak setuju. Sehingga variabel kebijakan berada pada level *Generative*.

Selain itu, persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang berpendapat bahwa kebijakan di di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan masuk kategori tidak patuh (25,0%) dibandingkan dengan yang patuh (20,3%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,747 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kebijakan dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini berbeda dengan penelitian Rahman dkk dimana terdapat hubungan antara kebijakan dengan budaya K3 diperoleh nilai  $p (0,005) < 0,05$  yang berarti adanya hubungan signifikan antara kebijakan dengan Budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo (Rahman dkk, 2021).

### Peraturan dan Prosedur K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki pendapat bahwa peraturan dan prosedur K3 di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan sudah dijalankan sebanyak 87,9% dan tidak dijalankan sebanyak 12,1%, artinya bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar

dibandingkan dengan yang tidak setuju. Sehingga variabel Peraturan dan Prosedur K3 berada pada level *Generative*.

Selain itu, persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang berpendapat bahwa peraturan dan prosedur K3 di di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan masuk kategori tidak dijalankan (29,2%) dibandingkan dengan dijalankan (19,5%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,287 artinya tidak ada hubungan yang signifikan dengan peraturan dan prosedur K3 dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianingrum dkk bahwa ada hubungan yang bermakna antara peraturan dan prosedur dengan pencegahan kejadian tertusuk jarum di RSUP Dr. Kariadi Semarang (Arianingrum, Suwondo and Setyaningsih, 2022).

Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meminimalisasi kecelakaan yang diakibatkan adanya kondisi tidak aman (Pipitsupaphol, 2003) karena dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap penerapan program keselamatan kerja pada tempat kerja. Mohamed (2002) mengungkapkan bahwa peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan hendaknya mudah dipahami dan tidak sulit untuk diterapkan pada tempat kerja, ada sanksi yang tegas bila peraturan dan prosedur keselamatan kerja dilanggar, dan ada perbaikan secara berkala sesuai dengan kondisi tempat kerja. Permasalahan yang sering muncul adalah perusahaan menerapkan peraturan dan prosedur yang tidak sesuai dengan keadaan proyek konstruksi, maupun sulit diterapkan pada pekerjaan, sehingga hal tersebut mendorong pekerja untuk melanggar peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peraturan dan prosedur kerja merupakan bagian penting dari sebuah proses kerja. Alasan pentingnya prosedur K3 diantaranya adalah pekerja memerlukan panduan untuk bisa melaksanakan pekerjaan dengan langkah- langkah yang tepat dan benar sehingga rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan timbul, informasi yang dibutuhkan cukup banyak untuk diingat, perlu catatan penting untuk langkah-langkah yang aman untuk dikerjakan, kebutuhan untuk mengisolasi sistem dan lokasi-lokasi yang harus diisolasi kadang- kadang tidak cukup jelas, serta menjamin setiap pekerjaan dilakukan dengan cara yang sama (Transmigrasi DTK, 2003).

### **Komunikasi K3**

Terjalinnnya komunikasi yang efektif dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi termotivasi dan dapat bekerja bersama antara pimpinan dan karyawan (tim) dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik

komunikasi yang dibina, maka semakin optimal kinerja karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Penelitian Colla *et.al* (2005) mengatakan organisasi dengan budaya positif dikarakteristikan dengan adanya komunikasi yang saling percaya, saling berbagi persepsi tentang pentingnya keselamatan dan adanya keyakinan terhadap kemampuan melakukan tindakan pencegahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki pandangan bahwa komunikasi K3 di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan tergolong aktif sebanyak 85,4% dan kategori pasif sebanyak 14,6%, artinya bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar dibandingkan dengan yang tidak setuju. Sehingga variabel Komunikasi K3 berada pada level *Generative*.

Selain itu, persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang berpendapat bahwa komunikasi K3 di di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan masuk kategori pasif (48,3%) dibandingkan dengan yang aktif (16,0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,000 artinya ada hubungan yang signifikan antara dengan komunikasi K3 dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahman dkk dimana terdapat hubungan antara komunikasi dengan penerapan K3 diperoleh nilai  $p (0,011) < 0,05$  yang berarti adanya hubungan signifikan antara komunikasi dengan Budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo (Rahman dkk, 2021). Namun berbeda dengan penelitian Arianingrum dkk dimana tidak ada hubungan antara komunikasi dengan pencegahan kejadian tertusuk jarum. Berbeda juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Desiana Nurul bahwa tidak ada hubungan antara komunikasi dalam pencegahan kejadian tertusuk jarum (Desiana nurul, 2010). Komunikasi dalam penerapan K3 berguna untuk menjamin pelaksanaan manajemen K3. Sistem komunikasi ini harus disusun untuk mendukung pelaksanaan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang baik di tempat kerja. Komunikasi yang kurang baik dalam hal ini kurangnya keterampilan dan pelatihan mempengaruhi pekerja dalam kecelakaan kerja, karena keterampilan dan pelatihan dibutuhkan seseorang dalam setiap pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat terhindar dari risiko kecelakaan kerja (Puspitasari dan Ginanjar, 2019).

Program keselamatan kerja hendaknya didukung oleh sistem manajemen informasi yang baik dalam hal pengumpulan dan penyampaian informasi, yang meliputi adanya jalur informasi yang baik dari pihak manajemen kepada para pekerja maupun sebaliknya dari pekerja tentang kondisi tidak aman kepada pihak manajemen (Tony, 2004). Informasi terbaru sangatlah penting, terutama yang

berhubungan dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang terbaru, dan keadaan bahaya di lingkungan proyek.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disampaikan bahwa media penyampaian informasi dan komunikasi internal PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan diantaranya melalui Aplikasi Smartphone (*WhatsApp, Microsoft Teams, Zoom*), *Email*, Telepon dan Radio. Namun kondisi di lapangan masih terdapat beberapa lokasi yang sulit dijangkau signal sehingga berdampak pada update informasi yang didapatkan oleh para Pekerja dan Tenaga Kerja Jasa Penunjang yang bekerja di area tersebut. Kampanye K3 telah rutin dilakukan namun belum menyeluruh kepada seluruh tenaga kerja di wilayah kerja PT X Hulu Migas Provinsi Sumatera Selatan, beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah jadwal shift yang berbeda antara satu lokasi dan lokasi lainnya yang menyulitkan para pengawas lapangan menyampaikan update informasi tersebut. Selain itu, salah satu departemen yang rutin moving lokasi kerja yaitu fungsi *Well Service* dimana dari 8 Unit Rig Operasional yang tersebar di berbagai area dan rata-rata lokasi kerja tersebut termasuk dalam *remote area*.

Dengan wilayah kerja yang sangat besar meliputi 4 Kabupaten dan 2 Kota di Provinsi Sumatera Selatan serta keterbatasan personil inti / Pekerja HSSE di lapangan yang jumlahnya hanya 5 orang tentunya menjadi tantangan yang besar untuk menyampaikan informasi khususnya terkait K3 kepada seluruh para pekerja dan tenaga kerja jasa penunjang PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Program-program K3 sangat dirasakan manfaatnya oleh para pekerja dan tenaga kerja jasa penunjang baik di lapangan maupun di kantor. Dengan penerapan dan penyampaian komunikasi yang baik secara menyeluruh tentunya akan berdampak pada perilaku budaya keselamatan sehingga potensi risiko kecelakaan kerja dapat semakin diminimalisir.

### Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan memiliki lingkungan kerja yang mendukung sebanyak 84,3% dan kategori kurang mendukung sebanyak 15,7%, artinya bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar dibandingkan dengan yang tidak setuju. Sehingga variabel lingkungan kerja berada pada level *Generative*.

Selain itu, persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang lingkungan kerjanya kurang mendukung (35,5%) dibandingkan dengan yang mendukung (18,0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,049 artinya ada hubungan yang signifikan

antara dengan lingkungan kerja dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

Lingkungan kerja yang baik hendaknya membuat pekerja merasa aman dan tidak merasa canggung dalam melakukan pekerjaannya. Mohamed (2002) mengemukakan pada tempat kerja sedapat mungkin dibentuk suatu lingkungan kerja yang kondusif, seperti budaya tidak saling menyalahkan bila ada tindakan berbahaya atau kecelakaan yang terjadi pada pekerja, tidak memberikan tekanan berlebihan terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung penerapan program keselamatan kerja dengan optimal bila seluruh pekerja mengutamakan program keselamatan kerja, dan dengan lingkungan kerja yang semakin kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### Keterlibatan Pekerja dalam Penerapan K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja terlibat aktif dalam penerapan K3 di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 83,8% dan kategori pasif sebanyak 16,2%, artinya bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar dibandingkan dengan yang tidak setuju.



Sehingga variabel keterlibatan pekerja dalam K3 berada pada level *Generative*.

Selain itu, persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang keterlibatan dalam K3 tergolong pasif (21,9%) dibandingkan dengan yang aktif (20,5%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 1,000 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara dengan keterlibatan pekerja dalam K3 dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini berbeda dengan penelitian Rahman dkk dimana terdapat hubungan antara keterlibatan karyawan dengan penerapan K3 diperoleh nilai  $p(0,036) < 0,05$  yang berarti adanya hubungan signifikan antara keterlibatan karyawan dengan Budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo (Rahman dkk, 2021). Cheyne *et al.*(1998) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa keterlibatan pekerja pada program keselamatan kerja sangatlah penting sebagai bentuk kesadaran pekerja terhadap program keselamatan kerja. Pekerja yang menyadari pentingnya program keselamatan kerja akan menerapkannya dengan sepenuh hati dan tanpa paksaan, dan merasa bahwa program keselamatan kerja merupakan hak pekerja bukan merupakan kewajiban dalam melakukan pekerjaannya (Harper, Koehn, 1998).

### Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan memiliki kompetensi yang sesuai sebanyak 85,4% dan kategori tidak sesuai sebanyak 14,6%, artinya bahwa responden yang menjawab Setuju lebih besar dibandingkan dengan yang tidak setuju. Sehingga variabel kompetensi berada pada level *Generative*.

Selain itu, menunjukkan bahwa persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang memiliki kompetensi berkategori tidak sesuai (37,9%) dibandingkan dengan yang sesuai (17,8%). Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,026 artinya ada hubungan yang signifikan antara dengan kompetensi pekerja dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan

Kompetensi pekerja seringkali berhubungan dengan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman pekerja. Mohamed (2002) menjabarkan kompetensi pekerja secara menyeluruh sebagai pengetahuan, pengertian, dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya, maupun pengetahuan terhadap resiko dan bahaya yang mengancam pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja seringkali dinilai dari pengetahuan, pengertian serta penerapan

peraturan dan prosedur keselamatan kerja, juga dari penerapan atas pelatihan keselamatan kerja yang diperoleh (Davies *et al.*, 2001). Pekerja dengan tingkat kompetensi yang baik diharapkan dapat meminimalisasi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja yang lain terhadap keselamatan kerja.

Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datangnya dari kemauan dan keinginan individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan. Karena semua itu sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Banyak ditemui para pegawai negeri sipil, tidak mau lagi melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata satu karena yang menjadi alasan mereka adalah faktor usia, tidak ada waktu luang untuk kuliah, kemampuan untuk belajar sudah tidak mampu lagi, dan juga tidak lama lagi memasuki masa persiapan pensiun. Sehingga dapat dilihat bahwa mereka tidak ingin berkembang demi peningkatan karir dan juga terutama dalam peningkatan kinerja. Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi, yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawakita pada sebuah kesuksesan.

Sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan dalam memajukan maka hendaknya kerajinan, loyalitas dan kreatifitas terus ditingkatkan dengan selalu berpikir positif serta menghilangkan semua kebiasaan buruk seperti: menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor tetapi hendaknya memiliki suatu kemauan untuk terus berkembang. Jika kita sering menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor dan tidak memiliki kemauan untuk berkembang maka akan sangat mempengaruhi kinerja kita. Oleh sebab itu dengan berpikir positif demi peningkatan kinerja maka dengan kerajinan, loyalitas, serta kreatifitas dapat meningkatkan kinerja.

Secara utuh, kompetensi adalah keseluruhan dari pengetahuan dan keterampilan dari berbagai individu dan kebutuhan pekerja untuk bertahan dengan kondisi kesadaran yang tinggi akan risiko di pekerjaan tambang batu bara secara teknis. Tumbuhnya kompetensi ini amat berkaitan dengan pelatihan dari perusahaan terkait pekerjaan dan keselamatan yang akan menjadi tolok ukur bagaimana budaya keselamatan dijalankan di perusahaan.

Berdasarkan penelitian di atas dan kondisi aktual di lapangan bahwa variable kompetensi profesi tenaga kerja berdasarkan persyaratan operasional sudah terpenuhi terutama pada Pekerja dan Tenaga Kerja Jasa Penunjang yang bekerja pada kegiatan operasional beresiko tinggi seperti pada kegiatan produksi minyak dan gas di area fasilitas produksi dan kegiatan well service di area fasilitas rig pemboran. Namun kompetensi profesi saja belum cukup, karena hal tersebut harus ditunjang dengan pelatihan-pelatihan dan update informasi terkait K3 sehingga *awareness* para pekerja dan TKJP PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan dapat meningkatkan perilaku budaya keselamatan. *Training matrix* yang telah dibuat belum sepenuhnya terlaksana dan direalisasikan sesuai dengan perencanaan setiap tahunnya. Dalam menunjang perilaku budaya keselamatan perusahaan telah menjadwalkan rutin setiap tahun untuk dilakukan refreshment training *Basic Safety Training* dan *Advance HSE Training* yang dilakukan di Demo Room milik perusahaan, namun dalam realisasinya belum seluruh peserta dapat ikut sesuai jadwal yang telah dibuat karena beberapa tenaga kerja yang tidak bisa ditinggalkan dan harus bekerja untuk kegiatan operasional perusahaan.

### Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pekerja yang memiliki perilaku budaya keselamatan yang tidak patuh lebih banyak terdapat pada pekerja yang memiliki pendidikan sedang (21,5%) dibandingkan dengan yang pendidikan tinggi (19,8%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value 0,904 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan perilaku budaya keselamatan di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Dari jumlah pekerja yang tergolong berpendidikan tinggi sebanyak 19,8% , terdapat sebanyak 80,2% yang memiliki perilaku budaya keselamatan tergolong patuh yang artinya sebagian besar pekerja dengan tahap pendidikan tinggi telah mengimplementasi perilaku budaya keselamatan yang baik. Karena tingkat pendidikan merupakan salah satu karakteristik individu yang dapat meningkatkan pengetahuan pekerja untuk dapat menerapkan safety behavior. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Meliana, Anggraeni, & Maidin, 2013) bahwa pendidikan tidak berhubungan dengan kepatuhan perawat dalam menerapkan keselamatan pasien. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Setiyani, 2016) bahwa hubungan Pendidikan Terakhir dengan Implementasi Sasaran Keselamatan Pasien, diperoleh nilai pvalue = 0.043 dimana nilai p-value < a 0.05, Maka terdapat hubungan antara Pendidikan Terakhir dengan Implementasi asaran Keselamatan Pasien. Pendidikan merupakan sebuah proses perubahan sikap dan tingkah laku melalui

pengajaran dan pelatihan formal maupun non formal yang pada akhirnya akan menghasilkan pengetahuan (Notoatmodjo, 2010). Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen perusahaan perlu melakukan mapping dan upaya peingkatan kualifikasi sumber daya manusia, selain sebagai upaya meningkatkan pemahaman secara kontekstual, juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal terutama dalam implementasi perilaku budaya keselamatan.

### SIMPULAN

Faktor individu pekerja PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar laki-laki sebanyak 96,5%. Status pegawai Sebagian besar pekerja sebanyak 59,6%. Umur pekerja Sebagian besar tergolong tua (36-58 tahun) sebanyak 68,2% dan lokasi pekerjaan sebagian besar berada di lapangan sebanyak 71,2%. Sebagian besar pekerja memiliki pendapat bahwa komitmen top manajemen masuk kategori patuh sebanyak 84,3%, kebijakan K3 masuk kategori patuh sebanyak 91,9%, peraturan dan prosedur K3 sudah dijalankan sebanyak 87,9%, komunikasi K3 tergolong aktif sebanyak 85,4%, lingkungan kerja yang mendukung sebanyak 84,3% dan pekerja terlibat aktif dalam penerapan K3 di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 83,8%.

Sebagian besar pekerja memiliki kompetensi yang sesuai sebanyak 85,4% dan tingkat pendidikan sebagian besar SMA/SMK sebanyak 52,5%. Tidak ada hubungan antara (jenis kelamin, status pegawai, dan umur) dengan perilaku budaya keselamatan pada pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Namun ada hubungan antara lokasi pekerjaan dengan perilaku budaya keselamatan pada pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

Tidak ada hubungan antara (kebijakan, peraturan dan prosedur K3 dan keterlibatan pekerja dalam K3) dengan perilaku budaya keselamatan pada pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Namun ada hubungan antara (komitmen top manajemen, komunikasi K3 dan lingkungan kerja) dengan perilaku budaya keselamatan pada pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan perilaku budaya keselamatan pada pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Namun ada hubungan antara kompetensi pekerja dengan perilaku budaya keselamatan pada pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan. Variabel komunikasi K3 merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap perilaku budaya keselamatan pada pekerja di PT X Hulu Minyak dan Gas Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahadzi, D. F., Afitiri, A.R. & Ahadzi, E. (2021). *Organizational safety culture perceptions of healthcare workers in Ghana: A cross-sectional interview study*. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 3, 100020.
- [2] Ahyar, Hardani, et al., (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. Yogyakarta.
- [3] Andi, A., Alifen, R. S. & Chandra. (2005). *Model persamaan struktural pengaruh budaya keselamatan kerja pada perilaku pekerja di proyek konstruksi*. *Jurnal Teknik Sipil ITB*, 12, 127-136.
- [4] Apriani, D., (2017). *Hubungan Budaya K3 dengan Keselamatan Kerja Pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT. Ukindo (AEP Group) Blankahan Kab. Langkat. Medan*.
- [5] Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [6] Arianingrum, T. A. K., Suwondo, A. and Setyaningsih, Y. (2022). *Analisis Penerapan Budaya Keselamatan Kerja dalam Pencegahan Kejadian Tertusuk Jarum*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), pp. 177–185. doi: 10.33221/jikm.v11i02.1432.
- [7] Badan Pusat Statistik. (2018). *Jumlah Kecelakaan, Koban Mati, Luka Berat, Luka Ringan, dan Kerugian Materi yang Diderita Tahun 2018*. Jakarta. <https://bps.go.id/>
- [8] Ayuningtyas, D. (2014). *Kebijakan Kesehatan Prinsip dan Praktik*.
- [9] Billy, N. 2018. *Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Occupational Health and safety, Hiperkes.
- [10] Bird E. F. Jr dan Germain L.G. (1986). *Practical Loss Control Leadership*. Institute Publishing, Division of International Loss Control Institute, Georgia, USA.
- [11] Cantika, Y.S.B. and Budi, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit: UMM Press, Malang.
- [12] Cheyne, A., Sue, C., Oliver, A., and Tomas, J.M. (1998). "Modeling Safety Climate in the Prediction of Levels of Safety Activity", *Work & Stress*, 12, 3, 255-271.
- [13] Colla, J.B., Bracken, A.C., Kinney, L.M. and Weeks, W.B., 2005. *Measuring patient safety climate: a review of surveys*. *BMJ Quality & Safety*, 14(5), pp.364-366.
- [14] Cooper, M.D. (2000). "Toward a Model of Safety Culture", *Safety Science*, 36, 111-136.
- [15] Cooper, C.L., Dewe, P.J., Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P. and O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*.
- [16] Dahlawy, A.D. (2008). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Area Pengolahan PT. Antam Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor*.
- [17] Davies, F, Spencer, R, and Dooley, K. (2001) "Summary Guide to Safety Climate Tool", HSE.
- [18] 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), pp.59-72.
- [19] Handayani, D. I. & Purwanto, A. (2014). *Penilaian Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Rekayakas*, 10, 68-75.
- [20] Hariyanto, H., Rohmah, E. & Wahyuni, D. R. (2018). *Korelasi Kebersihan Botol Susu Dengan Kejadian Infeksi Saluran Pernafasan Akut (ISPA) Pada Bayi Usia 1-12 Bulan*. *Jurnal Delima Harapan*, 5, 1-7.
- [21] Harper, R.S., Koehn, E. (1998). *Managing Industrial Construction Safety in Southeast Texas*. *Journal of Construction Engineering and Manajement*, 124, 6, 452-457.
- [22] Hartanto, D., Siahaan, R. & Suprpto, S. (2018). *Pengaruh Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Perilaku Pekerja Konstruksi Pada Proyek Jalan Tol Bogor Ringroad Seksi IIB*. *Prosiding Semnastek*, 3.
- [23] Hartanto, E., Ablisar, M., Mulyadi, M. and Marlina, M. (2015). *Kebijakan kriminal terhadap pencegahan pencurian kendaraan bermotor (studi di kepolisian sektor sunggal)*. *USU Law Journal*, 3(1), pp.101-112.
- [24] Health and Safety Executive. (2022). *Safety Culture*. <https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf>.
- [25] Heni, Yusri. (2011). *Panduan untuk Selalu Bekerja dengan Selamat Improving Our Safety Culture Cara Cerdas Membangun Budaya Keselamatan yang Kokoh*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [26] Heni, Y. (2013). *Improving Our Safety Culture*. Gramedia Pustaka Utama.
- [27] Hidayati DN. (2010). *Hubungan Faktor-Faktor Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Praktik Pencegahan Kecelakaan Kerja Bagian Produksi PT X Semarang. Director*.
- [28] Hinze, J., Gambatese, J. (2003). *Factors That Influence Safety Performance of Specialty Contractors*. *Journal of Construction Engineering and Manajement*, 129, 2.
- [29] Huber, S., Van Wijgerden, I., De Witt, A. & Dekker, S. W. (2009). *Learning from organizational incidents: Resilience engineering for high-risk process environments*. *Americal Institute Of Chemical Engineers*, 28, 90-95.
- [30] Husni, H. (2005). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. edisi revisi, Jakarta.
- [31] International Labour Organization. (2018). *Menuju budaya pencegahan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih kuat di Indonesia*. [online], Indonesia, dari [https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\\_6163\\_68/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_6163_68/lang--en/index.htm)
- [32] Ji, H. J. (2014). *A Study on Safety Culture Construction for Coal Mine*. In *Applied Mechanics and Materials (Vols. 644-650, pp. 5949-5952)*. *Trans Tech Publications, Ltd*. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/amm.644-650.5949>
- [33] Kamal, K. (2019). *Penerapan Sistem Kesehatan di Industri Hulu Migas*. *Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, Jakarta*.
- [34] Katarini, N. R. (2011). *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel*.
- [35] Kementrian ESDM. (2020). *Laporan Kinerja 2020. Sub Koordinator Evaluasi dan Laporan*. Jakarta.
- [36] Kesehatan Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Pada PT Nestle Kejayan Factor Pasuruan. (2007). Available from: [http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail\\_pencarian/35759](http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/35759)
- [37] Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen. (2011). *Nordic Safety Climate Questionnaire: A new tool for diagnosing occupational safety climate*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41, 634-646
- [38] Kotter, Jhon P. and Heskett, James L. (1992). *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Edisi Bahasa Indonesia, *Corporate Culture and performance*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- [39] Kuserdyana, R. (2020). *Pengertian Budaya, Lintas Budaya, dan Teori yang Melandasi Lintas Budaya*. *Pemahaman Lintas Budaya SPAR4103/MODUL, 1*.



- [40] Liu, C., Liu, J., & Wang, J. X. (2015). *Fuzzy Comprehensive Evaluation of Safety Culture in Coal Mining Enterprises*. Applied Mechanics and Materials, 724, 373–377. doi:10.4028/www.scientific.net
- [41] Liu, D., Xiao, X., Li, H., Wang, W., (2015). *Historical evolution and benefit – cost explanation of periodical fluctuation in coal mine safety supervision. An evolutionary game analysis framework*. Eur. J. Oper. Res. 243 (3), 974–984. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2014.12.046>.
- [42] Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Books Company, Singapore.
- [43] angkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda. Karya. Bandung.
- [44] Maryani, A. (2012). *Pemodelan kecelakaan kerja konstruksi yang komprehensif untuk mengendalikan biaya K3*. [Tesis], Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya.
- [45] Meliana, H., Anggraeni, R., & Maidin, M. A. (2013). *Determinan Kepatuhan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar*. UNHAS, 1–11. Retrieved from repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10651/MELIANA\_HANDAYANI\_K11110329.pdf?sequence=1
- [46] Mohamed, S. (2002). “*Safety Climate in Construction Site Environments*”, Journal of Construction Engineering and Management, 8, 5.
- [47] Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River.
- [48] Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- [49] Ndraha, T. (2003). *Budaya organisasi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- [50] Newaz, M. T., et al. (2019). *The psychological contract: A missing link between safety climate and safety behaviour on construction sites*. Elsevier, 112, 9-17.
- [51] Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan* (1st ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- [52] Patradhiani, R. (2013). *Model Pengembangan Manajemen Risiko Kecelakaan Kerja Dengan Fokus Pada Perilaku Pekerja Di Industri Kimia*. [Tesis], Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya, 15-17.
- [53] Pertamina EP. (2018). *Pedoman Membangun Budaya HSE No. A-012/A3/EP0300/2018-50*. Health Safety Security Environment. Jakarta.
- [54] Petersen, D. (2000). *Safety Management 2000: Our strengths & weaknesses*. Professional Safety, 45, 16.
- [55] Piers, M., Montijn, C. & Balk, A. (2009). *Safety culture framework for the ECAST SMS-WG*. European Commercial Aviation Team (ECAST), 1-14.
- [56] Pipitsupaphol, T. (2003). *Understanding Effects of Heuristic and Biases on At-Risk Behavior of Construction Workers*. [PhD Dissertation], the University of Tokyo, Japan.
- [57] Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [58] Presiden Republik Indonesia. (1970). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*. Negara, Jakarta.
- [59] Presiden Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang Ketenagakerjaan*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Negara, Jakarta.
- [60] Puspitasari S, Ginanjar R. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Pada Perawat Di Rsd Leuwiliang Kabupaten Bogor Tahun 2018*. J Mhs Kesehat Masy. 2019;2(2):163–71.
- [61] Ramli, S. (2010). *Pedoman Praktis Manajemen Risiko Dalam Perspektif K3 OHS*. Risk Management.
- [62] Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate Publishing Limited, England.
- [63] Reason, J. (2016). *Managing the risks of organizational accidents*. Routledge.
- [64] Robbins dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. buku 1, cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta.
- [65] Salami, dkk. (2015). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- [66] Sjahrial, Effendy. (2010). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja*. USU Press, Medan.
- [67] Smith, A., P. & Wadsworth, E., J. (2009). *Safety culture, advice and performance*. Policy and Practice In Health Safety, 7, 5-31.
- [68] Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- [69] Stoner, K. L. (1995). *Women, Culture, and Politics in Latin America*. Duke University Press.
- [70] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [71] Suma'mur. (2001). *Dermatose akibat kerja dalam: Higiene perusahaan dan kesehatan kerja*. CV. Haji Masagung, Jakarta, edisi ke-7. 161-7.
- [72] Suma'mur. (2014). *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. 8th-. PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- [73] Surahmat, R., Neherta, M. and Nurriati, N. (2019). *Hubungan Karakteristik Perawat terhadap Pelaksanaan Sasaran Keselamatan Pasien Pasca Akreditasi Rumah Sakit “X” di Kota Palembang Tahun 2018*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 19(1), p. 1. doi: 10.33087/jiubj.v19i1.493.
- [74] Sutrisno, H.E., (2019). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group, Jakarta, 1.
- [75] Swuste, P., et al. (2020). *The future of safety science*. Safety Science, 125, 104593.
- [76] Tarwaka,. (2008). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press, Surakarta.
- [77] Tarwaka. (2017). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja)*. Harapan Press. Surakarta
- [78] Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [79] Tony, Ng. (2004). *Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan Konstruksi*. [Tesis Magister Teknik], Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- [80] Triguno, D. (2004). *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. In: Jakarta, Golden Trayon Press.
- [81] Transmigrasi DTK dan R. (2003). *Modul Pelatihan Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Depnakertrans Press.
- [82] WHO. (2015). *Panduan Kurikulum Keselamatan Pasien*. Multi Prof. Lembaga Kesehatan Budi Kemuliaan. Retrieved from <http://www.who.int/iris/handle/10665/44641>
- [83] Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [84] Winarsunu, T. (2008). *Psikologi keselamatan kerja*. UMMPress.
- [85] Wustqa, D. U., et al. (2018). *Analisis data multivariat dengan program r*. Jurnal Pengabdian Masyarakat MIPA dan Pendidikan MIPA, 2, 83-86.
- [86] Zahra, R. & Rina, N. (2018). *Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit di Kota Bandung*. Jurnal Ilmu Komunikasi, Lontar, 6, 43-55.

- [87] Zhang, J., Fu, J., Hao, H., Fu, G., Nie, F., Zhang, W. (2020). *Root causes of coal mine accidents: characteristics of safety culture deficiencies based on accident statistics*. *Process Saf. Environ. Protect.* 136, 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2020.01.024>.