



Penelitian



IMPLEMENTASI BUDAYA KESELAMATAN KERJA DAN EFEKTIVITAS PROGRAM TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Supriadi¹, Novrikasari², Hamzah Hasyim³, Pitri Noviadi⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: Oktober 01, 2022

Revised: Oktober 10, 2022

Accepted: November 01, 2022

Available online: November 28, 2022

KEYWORDS

Budaya Keselamatan; Efektivitas Program; Kinerja; Manajemen K3

CORRESPONDING AUTHOR

Novrikasari

E-mail: novrikasari@fkm.unsri.ac.id

A B S T R A K

Budaya keselamatan kerja yang berjalan di suatu perusahaan tentunya adalah hal yang dapat diukur, salah satunya melalui penilaian *Safety Culture Maturity Level* atau Tingkat Kematangan atau Kedewasaan Budaya Keselamatan Kerja. Konsep dan model *maturity* (kematangan/kedewasaan) merupakan inovasi dalam penelitian di bidang keselamatan kerja dan telah diaplikasikan dalam pengembangan budaya keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan berisiko tinggi seperti perusahaan petrokimia, minyak dan gas, bahkan perusahaan penerbangan hingga pertambangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana implementasi budaya keselamatan dan efektivitas program terhadap pencapaian kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT X minyak dan gas lepas pantai. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian adalah semua pekerja di PT X minyak dan gas dengan total sample 609 orang dari total populasi pekerja sebanyak 2140 orang pekerja. Hasil perhitungan univariat diketahui rata-rata komitmen manajemen adalah 3.2263, dengan standar deviasi 1.022. Hasil penelitian bivariat menunjukkan kebijakan K3LL berkorelasi positif terhadap pencapaian kinerja SMK3, dengan nilai *Pearson Correlation* 0,494, dan signifikan, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05. Analisis multivariat peraturan dan procedure memenuhi nilai Average Variance Extracted (AVE) yaitu 0.880 > 0.5 dari nilai yang di sarankan dan nilai Composite Reliability (CR) adalah 0.983 > 0.7 dari nilai yang di saran begitu juga dengan nilai Cronbach's Alpha (CA) yaitu 0.981 > 0.7. Komitmen manajemen, kebijakan K3LL, visi misi, peraturan dan prosedur, informasi dan komunikasi, pelatihan & kompetensi mampu mempengaruhi pencapaian kinerja SMK3 sebesar 44%.

The work safety culture that runs in a company is certainly something that can be measured, one of which is through an assessment of the Safety Culture Maturity Level or the Maturity Level of the Work Safety Culture. The concept and maturity model is an innovation in research in work safety. It has been applied in developing a workplace safety culture in high-risk companies such as petrochemical, oil and gas companies, and even airlines to mining companies. This study aims to analyse the extent to which the implementation of safety culture and program effectiveness on the achievement of occupational safety and health management system performance at PT X oil and gas offshore. The research design used in this study is a quantitative study with a cross-sectional approach. The population in this study were all workers at PT X oil and gas, with a total sample of 609 people from the entire working population of 2140 workers. The results of the univariate calculation show that the average management commitment is 3.2263, with a standard deviation of 1.022. The results of the bivariate study show that the K3LL policy positively correlates with the achievement of SMK3 performance, with a Pearson Correlation value of 0.494 and significant, with a Sig value. (2-tailed) 0.000 < 0.05. The multivariate analysis of rules and procedures met the Average Variance Extracted (AVE) value of 0.880 > 0.5 of the recommended value and the Composite Reliability (CR) value of 0.983 > 0.7 of the recommended value as well as Cronbach's Alpha (CA) value of 0.981 > 0.7. Management commitment, K3LL policies, vision and mission, regulations and procedures, information and communication, training and competence can influence the achievement of SMK3 performance by 44%.

PENDAHULUAN

Proses kimia minyak dan gas bumi mempunyai serangkaian reaksi seperti : fisika, kimia, dan bahan baku utama dari produk yang di hasilkan meliputi komponen cair dan gas yang beracun, mudah terbakar serta korosif. Proses produksi sering melibatkan

suhu dan tekanan tinggi atau suhu dengan tekanan rendah. Adanya sistem yang kompleks dalam teknis operasi, dapat menimbulkan reaksi yang kompleks dan kontinuitas yang kuat. Oleh karena sering terjadi tumpahan material, pengapian, serta kondisi reaksi di luar kendali, kesalahan pengoperasian operator serta faktor lainnya

dapat berakibat fatal. Selama minyak dan bahan kimia dalam proses produksi, sangat mungkin terjadi risiko kebakaran dan kecelakaan ledakan yang sering disertai dengan api setelah ledakan, *crude oil* dan segi tiga api yang sudah mencapai titik plash point, area yang luas dan bentuk pembakaran lainnya yang dapat dengan mudah menimbulkan korban jiwa dan kerugian harta benda serta kerusakan lingkungan (Xuanya Liu, 2013).

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012, setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja paling sedikit 100 (seratus) orang atau memiliki tingkat potensi bahaya tinggi wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang berintegrasi dengan manajemen perusahaan. Sistem Manajemen K3 yang ideal adalah yang tidak lagi menjadi paksaan, namun tertanam sebagai budaya dalam internal perusahaan. Budaya keselamatan kerja yang berjalan di suatu perusahaan tentunya adalah hal yang dapat diukur, salah satunya melalui penilaian *Safety Culture Maturity Level* atau Tingkat Kematangan atau Kedewasaan Budaya Keselamatan Kerja (PP.No 50 Tahun 2012).

Konsep dan model *maturity* (kematangan/kedewasaan) merupakan inovasi dalam penelitian di bidang keselamatan kerja dan telah diaplikasikan dalam pengembangan budaya keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan berisiko tinggi seperti perusahaan petrokimia, minyak dan gas, bahkan perusahaan penerbangan hingga pertambangan. Hal ini karena tekanan regulasi, pemberdayaan tenaga kerja, kebutuhan untuk menghindari legitimasi hukum dan mengembangkan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, konsep keselamatan dan kesehatan kerja dikembangkan dalam budaya dan filosofi bisnis secara keseluruhan organisasi. Otoritas strategi di seluruh dunia juga menegaskan fakta bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah satu area prioritas yang tinggi dari operasi bisnis saat ini dan akan terus berlanjut di masa depan. Setiap perusahaan berskala besar dengan risiko tinggi idealnya diharapkan dapat mencapai level *Generative* yang mencerminkan budaya keselamatan kerja yang matang (Kilaparthy, 2014).

PT. X. minyak dan gas bumi merupakan perusahaan migas berskala internasional yang dan merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina Persero. Dengan di terbitkannya Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 1979, Serta menjadi petunjuk teknis untuk Pelaksanaan Keselamatan kerja minyak dan gas, Penilaian dan Pelaporan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan minyak dan gas bumi, yang sudah menjadi keharusan bagi PT. X. untuk secara aktif dan rutin dalam mengembangkan Sistem Manajemen K3 yang baik. Dalam mencapai pengembangan ini, dibutuhkan evaluasi terhadap kondisi terkini perusahaan dalam

berbagai aspek K3, salah satunya adalah dengan dilakukannya penilaian *Safety Culture Maturity Level* perusahaan.

Safety culture maturity level berfungsi membuat tingkatan kematangan budaya keselamatan, mengetahui bentuk budaya keselamatan, dan bagaimana mengembangkan menjadi bentuk budaya keselamatan yang lebih baik (Fleming, 2007). Menurut Lawrie, *et al* (2006) tingkatan kematangan budaya keselamatan dibagi menjadi 5 (lima) level yaitu: *Pathological, Reactive, Calculative, Proactive dan Generative*. Model tingkatan kematangan menurut *Anglo American Plc* dibagi menjadi lima tahapan yaitu *Basic, Reactive, Compliant, Proactive dan Resilient* yang merupakan pengembangan dari *Minerals Risk Management Maturity Chart yang melibatkan seluruh karyawan dan SMK3* (Foster dan Hoult, 2013).

Data Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral statistik kecelakaan kerja hulu dan hilir migas tahun 2019 – 2020. Bahwa masih terjadinya kecelakaan kerja dari yang ringan sampai dengan fatal, dimana data kecelakaan 2 tahun terakhir menunjukkan masih ada data kecelakaan fatal baik sektor hulu maupun hilir migas (Laporan statistik Migas, 2020).

Record data kecelakaan kerja PT X tahun 2020 – 2021, mengalami penurunan baik dari kejadian *nearmiss* sampai dengan *medical treatment*. Hal ini di perkirakan dengan telah dilaksanakannya program budaya keselamatan dan kesehatan kerja seperti *general safety meeting, stop the job if any unsafe, Tuntas observation program, Time out for safety (TOFS)* serta Patuh, Intervensi, Peduli (PIP) di PT X. Disamping itu terimplementasinya sistem pengendalian risiko kecelakaan kerja dengan penerapan sistem izin kerja aman (SIKA) di setiap lingkup pekerjaan serta peran dari top manajemen PT X dan *best practice* yang selalu menekankan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjadi tanggung jawab semua pekerja yang juga menyebabkan menurunkannya angka kecelakaan kerja (Laporan *Incident rate hse, 2021*).

Berdasarkan pernyataan yang telah di kemukakan serta dengan mengacu pada studi literatur dan *best practices* perusahaan PT. X minyak dan gas bumi, di gunakanya 6 (enam) dimensi untuk mengukur budaya keselamatan (Komitment manajemen, kebijakan Keselamatan dan kesehatan lingkungan (K3LL), Visi Misi, Peraturan dan prosedur, Informasi dan komunikasi, pelatihan dan kompetensi). Pada PT X, maka perlu di lakukan analisis untuk implementasi budaya keselamatan dan efektivitas program terhadap pencapaian kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT X minyak dan gas bumi dengan menganalisis hubungan antar dimensi sehingga dapat diketahui pola keterkaitannya.

METODE

Penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini untuk menganalisis penerapan implementasi budaya keselamatan dan efektivitas program terhadap pencapaian kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT.X minyak dan gas bumi yang berlokasi di lepas pantai laut Jawa. Populasi dalam penelitian ini merupakan pekerja yang sudah bekerja di PT.X minyak dan gas bumi lepas pantai yang berlokasi di laut Jawa. Penentuan jumlah sampel dapat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden

Indikator Variable	STS		TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Manajemen	102	16.75	27	4.43	154	25.29	326	53.53
Kebijakan K3LL	98	16.09	20	3.28	223	36.62	268	44.01
Visi Misi	101	16.58	6	0.99	171	28.08	331	54.35
Peraturan dan prosedur	96	15.76	12	1.97	267	43.84	234	38.42
Informasi dan komunikasi	92	15.11	5	0.82	179	29.39	333	54.68
Pelatihan dan kompetensi	96	15.76	25	4.11	302	49.59	186	30.54

Berdasarkan table 1, menunjukkan bahwa dari 609 pekerja PT X minyak dan gas bumi lepas pantai. Lebih banyak responden menjawab setuju yaitu 154 (25.29%) dan sangat setuju sebanyak 326 (53.53%) responden. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kebijakan K3LL, responden menjawab setuju 223 (36.63%) dan sangat setuju 268 (44.01%) di bandingkan dengan responden menjawab sangat tidak setuju 98 (16.09%).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dari 609 pekerja PT X minyak dan gas bumi lepas pantai yang mengetahui Visi misi perusahaan dan setuju terdapat 171 (28.08%) dan sangat setuju 331 (54.35%) sedangkan yang belum mengetahui dan menjawab sangat tidak setuju 101 (16.58%). Berdasarkan peraturan dan procedure menunjukkan bahwa dari 609 responden menjawab sangat tidak setuju 96 (15.76) di bandingkan dengan responden menjawab setuju pada peraturan dan procedure yaitu 267 (43.84%) dan sangat setuju menjawab 234 (38.42%). Berdasarkan informasi dan komunikasi menunjukkan bahwa pekerja PT X minyak dan gas bumi menjawab setuju dengan responden 179 (29.39%) dan sangat setuju terdapat 333 (54.68%) berbanding terbalik dengan jawaban responden yang sangat tidak setuju terhadap informasi dan komunikasi yaitu 92 (15.11%). Berdasarkan pelatihan dan kompetensi juga menunjukkan bahwa, lebih banyak pekerja PT X minyak dan gas menjawab setuju 302 (49.59%) dan sangat setuju dengan pelatihan dan kompetensi yaitu 186 (30.54%) dibandingkan pekerja yang sangat tidak setuju dengan pelatihan dan kompetensi sebanyak 96 (15.76%).

dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Pada sample penelitian ini adalah sebanyak 609 orang dari total populasi keseluruhan pekerja yaitu 2140 orang, berdasarkan data sukender safety culture di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS*.

Tabel 2. Hubungan Komitmen manajemen, Kebijakan K3LL, Visi Misi, Peraturan dan prosedur, Informasi dan Komunikasi

No	Indikator Variable	Pearson correlation	Nilai Sig
1	Komitmen Manajemen (X1)	0,486	0,000
2	Kebijakan K3LL (X2)	0,494	0,000
3	Visi misi (X3)	0,496	0,000
4	Peraturan dan prosedur (X4)	0,533	0,000
5	Informasi dan komunikasi (X5)	0,530	0,000
6	Pelatihan & kompetensi (X6)	0,564	0,000

Berdasarkan hasil analisis bivariat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa Komitmen manajemen (X1) berkorelasi positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai *Pearson Correlation* 0,486, dan signifikan, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05. Kebijakan K3LL (X2) berkorelasi positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai *Pearson Correlation* 0,494, dan signifikan, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05. Visi misi (X3) berkorelasi positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai *Pearson Correlation* 0,496, dan signifikan, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05. Peraturan dan prosedur (X4) berkorelasi positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai *Pearson Correlation* 0,533, dan signifikan, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05. Informasi dan komunikasi (X5) berkorelasi positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai *Pearson Correlation* 0,530, dan signifikan, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05. Pelatihan & kompetensi (X6) berkorelasi

positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai *Pearson Correlation* 0,564, dan signifikan, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,05$.

Uji Signifikansi Pengaruh (*Bootstrapping*) (Uji Hipotesis) (Inner Model)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil komitmen manajemen (X1) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,109, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = $0,001 < 0,05$. Kebijakan K3LL (X2) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,125, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = $0,000 < 0,05$. Visi misi (X3) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,140, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = $0,000 < 0,05$.

Peraturan dan prosedur (X4) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,191, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = $0,000 < 0,05$. Informasi dan komunikasi (X5) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,123, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = $0,000 < 0,05$. Pelatihan dan kompetensi (X6) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,152, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = $0,001 < 0,05$.

Tabel 3. R-Square

	R Square
Y	0.440

Diketahui nilai R-Square dari pencapaian kinerja SMK3 (Y) adalah 0,440 yang berarti komitmen manajemen (X1), kebijakan K3LL (X2), visi misi (X3), peraturan dan prosedur (X4), informasi dan komunikasi (X5), pelatihan & kompetensi (X6) mampu mempengaruhi pencapaian kinerja SMK3 (Y) sebesar 44%.

Tabel 4. Q-Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Y	0.432

Q-Square untuk pencapaian kinerja SMK3 (Y) adalah 0,432. Oleh karena Q-Square = $0,432 > 0$, maka disimpulkan komitmen manajemen (X1), kebijakan K3LL (X2), visi misi (X3), peraturan dan prosedur (X4), informasi dan komunikasi (X5),

pelatihan & kompetensi (X6) memiliki relevansi prediksi untuk pencapaian kinerja SMK3 (Y).

Tabel 5. Pengujian Goodness of Fit Model

	Estimated Model
SRMR	0.037

Diketahui berdasarkan hasil pengujian goodness of fit SRMR, nilai SRMR = $0,037 < 0,1$, maka disimpulkan model telah FIT.

Komitmen Manajemen terhadap pencapai kinerja SMK3

Berdasarkan hasil penelitian pada komitmen manajemen (X1) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai laut Jawa (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,109, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = $0,001 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Shabira (2015) bahwa komitmen manajemen dalam penerapan SMK3 pada tenaga kerja di perusahaan galangan kapal di PT. X Kota Batam menunjukkan bahwa komitmen manajemen memiliki pengaruh paling besar terhadap penerapan SMK3. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Simajuntak (2019) bahwa Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen K3 yaitu Pengusaha dan pengurus harus menunjukkan Komitmen K3 dalam bentuk : Menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan, Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang K3, Menetapkan personel yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K3, Perencanaan K3 yang terkoordinasi, Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simajuntak (2019) bahwa Setiap tingkat pimpinan dalam perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap K3 sehingga penerapan Sistem Manajemen K3 berhasil diterapkan dan dikembangkan. Setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja harus berperan serta dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan K3. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Annas Lovita Ajib (2016) tentang "Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) PT. Kubota Indonesia." Menunjukkan bahwa dari 78 responden PT. Kubota Indonesia diketahui yang menilai

perusahaan berkomitmen terhadap K3 sebanyak 51,3% responden, sedangkan responden yang menilai perusahaan tidak berkomitmen K3 sebanyak 48,7%.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan Shabira (2015) bahwa Menurut Pidato Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dalam peringatan bulan K3 tahun 2013 di Jakarta disebutkan bahwa komitmen dan kebijakan penerapan SMK3 tidak hanya sebatas penandatanganan namun perlu di implementasikan dalam bentuk kegiatan yang nyata. Saat ini, banyak pimpinan perusahaan yang menjalankan SMK3 hanya sebatas formalitas sehingga masih banyaknya angka kecelakaan di tempat kerja. Industri besi dan baja merupakan salah satu sektor industry yang memiliki potensi bahaya cukup besar dan beragam berupa kebisingan, tekanan panas, radiasi, debu serta uap logam. Oleh karena itu, sektor industri ini wajib menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja dalam kegiatan operasionalnya.

Sejalan dengan penelitian oleh Alfiansyah (2020) bahwa Komitmen manajemen K3 dalam menerapkan K3 dapat dilihat dari adanya Kebijakan K3 yang tertulis dan ditandatangani oleh pengurus tertinggi, sebagai bukti pernyataan komitmennya untuk bertanggung jawab terhadap K3. Bentuk komitmen manajemen K3 dalam melakukan upaya pencegahan dan pengendalian kecelakaan kerja selanjutnya adalah pengawasan. Pengawasan dapat membantu untuk menilai apakah fungsi manajemen efektif dalam pelaksanaannya. Setelah dilakukan pengawasan, maka organisasi dapat melakukan tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin tujuan organisasi dapat tercapai.

Kebijakan K3LL terhadap pencapaian kinerja SMK3

Berdasarkan hasil penelitian pada kebijakan K3LL (X2) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai laut Jawa (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,125, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2017), Sebuah kebijakan K3 harus dimulai dari top management, diwujudkan dengan perhatian terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja dan perhatian terhadap tindakan-tindakan bahaya yang mengancam K3.

Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Christina dkk (2012), bahwa kebijakan Keselamatan dan kesehatan lingkungan (K3LL) yang mudah dimengerti, dimana dengan mensosialisasikan semua kebijakan yang dibuat oleh manajemen mengenai masalah K3 dengan bahasa yang mudah dimengerti oleh para pekerja sehingga mempermudah pekerja untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kebijakan K3 yang tertuang dalam Peraturan

dan prosedur K3 sangat diperlukan, dimana para pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal karena merasa terlindungi dengan adanya peraturan dan prosedur tersebut sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti, bahwa Kebijakan K3LL berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai laut Jawa. Dapat dilihat dari pelaksanaan K3 yang dilakukan berupa sosialisasi juga hal - hal yang berkaitan dengan SMK3, seperti sosialisasi program K3, penggunaan APD, alat pemadam kebakaran, dan safety talks mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Pelaksanaan K3 yang diadakan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan melatih karyawan dalam menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan melindungi diri apabila terjadi kecelakaan kerja.

Visi dan Misi terhadap pencapaian kinerja SMK3

Berdasarkan hasil penelitian Visi misi (X3) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai laut Jawa (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,140, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Sejalan dengan dengan penelitian yang di lakukan oleh Rahmatullah (2020), bahwa visi misi masuk kedalam bentuk statement yang di dalamnya terdapat sebuah jawaban dan gambaran mengenai sebuah kondisi maupun citra suatu perusahaan atau lembaga yang kemudian akan diwujudkan pada masa mendatang. Oleh Karena itu statment visi harus dibuat dengan menggunakan kalimat yang singkat serta berjangka waktu yang panjang tetapi terdapat batasan waktu didalamnya.

Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Anisa (2020), Bahwa visi misi adalah suatu pernyataan secara tertulis maupun terucap yang perlu ditafsirkan dengan sebaik mungkin agar tidak terlalu banyak makna sehingga mampu menjadi sebuah acuan yang dapat mempersatukan seluruh pihak dalam sebuah organisasi maupun instansi. Bentuk interpretasi atas visi yang bertransformasi menjadi daya pacu akan memberikan progress yang baik bagi perusahaan. Kesatuan gerak yang masif didasari pemahaman makna dari visi yang terserap pada karyawan akan memberikan perubahan yang signifikan pada hubungan internal maupun eksternal perusahaan yang terkait. Topangan topangan internal perusahaan berbentuk kinerja dirasa sangat perlu untuk di pertimbangkan secara matang yang kemudian menghasilkan bentuk analisis yang komprehensif yang harus mempunyai daya tawar pemecahan masalah dalam memperkecil bahkan meminimalisir masalah masaah yang akan muncul bahkan berkembang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2020), bahwa misi adalah suatu susunan rancangan pokok yang mampu menjelaskan alasan sebuah perusahaan maupun instansi atau lembaga dibuat serta ditujukan kepada isu yang menjadi focus dari perusahaan atau lembaga tersebut. Misi disusun berdasarkan hal-hal yang pokok dan ingin dilakukan serta akan mampu tercapai oleh sebuah perusahaan atau lembaga untuk menunjang keterwujudan visi (goal utama) yang telah ditetapkan. Beberapa statement dalam misi yang sudah tersusun secara jelas, akan sangat dibutuhkan juga begitu penting dalam menetapkan kegiatan-kegiatan teknis dalam merumuskan strategi perusahaan secara efektif. Sejalan dengan pernyataan tersebut, setiap individu maupun institusi dalam melakukan aktivitas usahanya sudah tentu harus menetapkan visi dan misinya yang dipahami, dimengerti dan dapat dijalankan oleh anggota organisasinya, dimaksudkan agar visi dan misi tersebut dapat merupakan guide line dalam menjalankan roda usahanya sehingga adanya satu kesatuan pola pikir yang sama dari seluruh anggota organisasi, sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dengan hasil yang maksimal (Purnomo, 2015).

Peraturan dan prosedur terhadap pencapaian kinerja SMK3

Berdasarkan hasil penelitian Peraturan dan prosedur (X4) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai laut Jawa (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,191, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian Busyairi dkk (2014) mengemukakan bahwa perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan Kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2017). Keselamatan kerja yang ada di perusahaan telah dimaksimalkan penerapannya, baik sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan guna menunjang keselamatan kerja karyawannya dan produktivitas kerja. Sarana dan prasarana penunjang K3 tersebut seperti APAR yang harus tersedia disetiap lantai gedung, safety helmet, safety shoes, ear plug, sarung tangan tangan, dan masker yang harus selalu dipakai pada saat melakukan pekerjaannya khususnya karyawan yang bekerja di lapangan.

Pemasangan rambu-rambu K3 seperti rambu-rambu tegangan tinggi, mudah terbakar, dan larangan merokok, dll. SOP K3 yang jelas, seperti SOP penggunaan perancah yang baik dan benar, cara penggunaan cheater yang benar. Pemasangan sign board K3 berupa slogan-slogan yang mengingatkan akan perlunya bekerja dengan selamat dan sehat.

Penelitian yang dilakukan Busyairi dkk (2014). Perusahaan harus mengerti bahwa keselamatan kerja yang baik adalah dengan memberikan karyawan alat pelindung diri, memperhatikan kondisi alat kerja, melakukan perawatan alat, menyediakan bahan baku yang baik, memberikan penerangan atau pencahayaan yang baik di lokasi kerja, serta kebersihan dan ketertiban yang terjaga. Jika perusahaan dapat memenuhi hal-hal tersebut maka karyawan akan bekerja dengan lebih nyaman tanpa ada rasa khawatir akan terjadi kecelakaan kerja, sehingga karyawan lebih produktif lagi dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh Sugianto *et al* (2020), bahwa pada faktor ini tampaknya responden menilai bahwa peraturan dan prosedur K3 tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja. Kemungkinan adanya peraturan dan prosedur K3 sifatnya hanya pasif.

Informasi dan komunikasi terhadap pencapaian kinerja SMK3

Berdasarkan hasil penelitian Informasi dan komunikasi (X5) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai laut Jawa (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,123, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Hasil penelitian yang oleh Sugiyanto *et al* (2020), bahwa pada faktor ini responden menilai bahwa komunikasi dan informasi pekerja menjadi hal yang memiliki peranan sangat penting dan berpengaruh dalam mewujudkan kinerja. Hal ini dapat dipahami karena dalam setiap aktivitas kerja khususnya pada proyek konstruksi harus terjadi team work untuk pencapaian hasil yang optimal dibandingkan dengan kerja secara individual.

Menurut penelitian oleh Brent D Ruben (Alo Liliweri: 2004), bahwa selayaknya informasi dan komunikasi program K3, seorang pemimpin sudah seharusnya dapat berkomunikasi dengan baik kepada pekerjanya, sehingga komunikasi dapat berjalan sebagaimana fungsinya dan dapat berkontribusi secara riil terhadap tujuan dari organisasi. Fungsi penting komunikasi organisasi menurut Brent D Ruben (Alo Liliweri: 2004: hal 64), yaitu: (1) Mengkoordinasikan aktivitas individu, kelompok atau unit-unit lain dalam organisasi; (2) Memberikan pengarahan organisasi secara keseluruhan; (3) Memfasilitasi pertukaran informasi dalam organisasi; (4) Menjamin adanya arus timbal balik (komunikasi dua arah) antara organisasi dan lingkungan eksternal (di luar organisasi).

Berbeda dengan penelitian oleh Rajeswari Devadas (2011), Bahwa para pembuat kebijakan perlu menilai seberapa baik struktur dan proses memfasilitasi komunikasi yang jelas dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi serta memberikan umpan balik bagi peserta, dan memastikan bahwa peningkatan prestasi kerja yang diinginkan terpenuhi. Sehingga informasi dalam suatu organisasi pada kenyataannya adalah suatu proses di mana pesan-pesan secara dinamis terus berlangsung dan terjadi sepanjang waktu.

Pelatihan dan kompetensi terhadap pencapaian kinerja SMK3

Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan & kompetensi (X6) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai laut Jawa (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,152, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,001 < 0,05. Hasil penelitian dari Suharni *et al* (2017), Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja, namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Noel *et al* (2017), bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pekerja. Hal senada dikemukakan oleh Hastuti (2018) yaitu pelatihan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan kedua peneliti tersebut, Begitu juga dengan penelitian oleh Karunia (2017) dan Pandaleke (2016), menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompetensi pada kinerja karyawan. Adanya riset gap tersebut mengindikasikan penting kiranya untuk menguji kembali variabel yang diuji pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan penelitian oleh Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sedangkan penelitian menurut Kaswan (2011), berpendapat bahwa terdapat empat jenis pelatihan, sebagai berikut: pelatihan induksi, pelatihan pekerjaan, pelatihan untuk promosi, pelatihan penyegaran, dan pelatihan untuk pengembangan manajerial. Pelatihan adalah proses secara sistematis merubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan Pelatihan oleh Sagala (2012), Bahwa pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai melakukan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2016), bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan di dasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2011), bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh

langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan penelitian oleh Sugianto *et al* (2020), bahwa kompetensi pekerja merupakan hal yang juga sangat dominan mempengaruhi kinerja. Hal ini menjadi tolak ukur dan menjadi tuntutan utama dalam ukuran kinerja, dimana karyawan yang memiliki kompetensi akan memiliki peluang keberhasilan yang besar untuk memenuhi standar kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Riadi (2014), menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terdiri dari efektivitas dan efisiensi, otorisasi (wewenang), kompetensi, disiplin dan inisiatif

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan dari penelitian dengan judul Implementasi budaya keselamatan dan program K3 terhadap pencapaian kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT X minyak dan gas bumi lepas pantai”, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Komitmen manajemen (X1), kebijakan K3LL (X2), visi misi (X3), peraturan dan prosedur (X4), informasi dan komunikasi (X5), pelatihan & kompetensi (X6) mampu mempengaruhi pencapaian kinerja SMK3 (Y) sebesar 44%; (2) Komitmen manajemen (X1) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,109, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,001 < 0,05; (3) Kebijakan K3LL (X2) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,125, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05; (4) Visi misi (X3) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,140, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05; (5) Peraturan dan prosedur (X4) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,191, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05; (6) Informasi dan komunikasi (X5) berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja SMK3 (Y), dengan nilai koefisien jalur atau *path coefficient* (kolom *Original Sample*) adalah 0,123, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adriawan, A. M dkk. (2020). Statistik Minyak dan gas bumi *Oil and gas statistics*. Directorate General of Oil and Gas Ministry of Energy and Mineral Resources.

- [2] Ali, M., Mazrouei, A., & Davidson, R. (2019). *Impact of Organizational Culture and Perceived Process Safety in the UAE Oil and Gas Industry Impact of Organizational Culture and Perceived Process Safety in the UAE Oil and Gas Industry*. 24(12), 3215–3238.
- [3] Asamani, L. (2020). *Promote Safety Culture and Enhance Safety Performance through Safety Behaviour*. 5(4), 1–11.
- [4] Andi, dkk. (2005), “*Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi*”, *Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 12, No. 3, hal. 127-136.
- [5] Anisa & Rahmatullah. 2020. Visi dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam dalam Evaluasi: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 4. No. 2
- [6] *BSI Standards Publication Occupational health and safety management systems Requirements with guidance for use*. (2018).
- [7] Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 112–124. <https://doi.org/10.23917/jiti.v16i1.3862>.
- [8] Çakıt, E., Karwowski, W., Murata, A., & Olak, A. J. (n.d.). *Application of Structural Equation Modeling (SEM) and an Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System (ANFIS) for Assessment of Safety Culture : An Integrated Modeling Approach*.
- [9] Dharma, U. B. (2019). *keselamatan dan kesehatan kerja*. 2.699 > t. 2, 142–156.
- [10] Dian Nuswantoro Semarang. Noel, F. R., Lopian, J. dan Pandowo, M. (2017). The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi). *Jurnal EMBA*, vol. 5, No. 3, 3528-3537.
- [11] Ekong, A. E., Ugbebor, J. N., & Brown, B. K. (2021). *Assessment of Influence of Process Safety Culture on Employee Attitude towards Violations in Selected Petroleum Companies , in Niger-Delta*. 27(6), 72–83. <https://doi.org/10.9734/JSRR/2021/v27i630403>
- [12] Foster, P and Hoult, S, (2013), “*The Safety Journey: Using A Safety Maturity Model for Safety Planning and Assurance in UK Coal Mining Industry*”, *Minerals*, Vol. 3, hal. 59-72.
- [13] Griffin, M. A., Hodkiewicz, M. R., Dunster, J., Kanse, L., Parkes, K. R., Finnerty, D., Unsworth, K. L. (2014). *A conceptual framework and practical guide for assessing fitness-to-operate in the offshore oil and gas industry* 68, 2013–2015.
- [14] Guldenmund, F.W. (2010), *Understanding and Exploring Safety Culture*, Tesis Ph.D., Delft University of Technology, Delft.
- [15] Hadiyanti, R. (2017). *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 3(3), 12–23.
- [16] Hendrawan, A. (2020). Program kesehatan dan keselamatan kerja di atas kapal. 2(1), 1–10.
- [17] Hudson, P, (2007), “*Implementing A Safety Culture In A Major Multi-National*”, *Safety Science*, Vol. 45, hal. 697-722.
- [18] Hastuti, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan terhadap kinerja Kader Kesehatan dengan Komitmen Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, vol. 6, No. 1, 23-34.
- [19] ISO 45001, (2018), *Occupational Health And Safety Management Systems. Requirement with guidance for use*. The British Standards Institution, London.
- [20] Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. 1 2 1,2. 9(7), 2642–2662. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p09>.
- [21] Jiang, W., Liang, C., & Han, W. (2019). *Relevance Proof of Safety Culture in Coal Mine Industry*. 4–8. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050835>
- [22] Khasanah, N. (2019). *Analysis the Effect of Leadership to Safety Climate , Safety Culture and Safety Performance*. 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.9734/AJARR/2019/v4i230106>
- [23] Kilaparathi, J. (2014). *Assessment of Safety Culture in Global Offshore Environments*. (August), 1003–1021.
- [24] Kirkegaard, M. L., Kines, P., & Jeschke, K. C. (2020). *Risk Perceptions and Safety Cultures in the Handling of Nanomaterials in Academia and Industry*. (5), 479–489. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaa022>
- [25] Korry Apriandi , Evi Widowati S.KM, M. K. (2014). Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Berdasarkan Ohsas 1800: 2007 Pada Unit Spinning V Pt. Sinar Pantja Djaja (Pt. Spd) Di Semarang Tahun 2014. *Unnes Journal of Public Health*, 3(1), 1–9.
- [26] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- [27] Karunia, D. (2017). Pengaruh Kompetensi , Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Indah Lestari Semarang. Semarang : Tugas Akhir

- Progam Study Manajemen Universitas.
- [28] Machen, S., Jani, Y., Turner, S., Marshall, M., & Fulop, N. J. (2019). *The role of organizational and professional cultures in medication safety: a scoping review of the literature*. 31(December), 146–157. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzz111>.
- [29] Marsden, E., Kamate, C., Daniellou, F. (2018). *Safety Cultures, Safety Models Taking Stock and Moving Forward*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4>.
- [30] Mearns, K., & Yule, S. (2009). The role of national culture in determining safety performance: Challenges for the global oil and gas industry. *Safety Science*, 47(6), 777–785. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.01.009>.
- [31] Nielsen, K. J. (2014). Improving safety culture through the health and safety organization: A case study. *Journal of Safety Research*, 48, 7–17. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.10.003>
- [32] Nurul, U., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(3).
- [33] Nurcahyo. 2015. Keterkaitan Visi, Misi dan Values terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya” dalam Jurnal Khasanah Ilmu. Vol. 6. No. 2.
- [34] Nur, M., Effendy, K., Djaenuri, M. A., & Lukman, S. (2019). Implementation of Oversight Policy, Apparatus Competence and Organizational Culture and its Effect on Performance of Field Supervision Basic Education. *International Journal of Science and Society*, 1(3), 155-168.
- [35] Orlando, A. G. S., Lima, G. B. A., & Abreu, C. G. S. (2019). *Assessment of maturity level: a study of qhse culture*. 1–17.
- [36] Permen RI. (2012). Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- [37] Peraturan - Pemerintah No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan kerja pada pemurnian dan pengelolaan minyak dan gas bumi.
- [38] Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- [39] Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-05/Men/1996, “tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Jakarta.
- [40] Purnomo. 2015. Pengembangan Sasara, Visi dan Misi Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan Berbasis Kepuasan Pelanggan dalam Jurnal Kependidikan. Vol. 3. No. 2.
- [41] Prasetyo, E., & Budiati, R. E. (2016). Analisis Program Inspeksi K3 sebagai Bentuk Upaya Promosi Budaya K3 di Lingkungan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 1–8.
- [42] Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- [43] Redjeki, S. (2016). Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Pusdik SDM Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- [44] Sulaie, S. Al, & Park, E. H. (2018). *Predicting Safety Performance using Safety Culture Assessment in Oil / Gas Multinational Companies*. 5(8), 79–90. <https://doi.org/10.17148/IARJSET.2018.589>
- [45] Sugianto, & Sulfiani (2020). Pengaruh kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
- [46] Sholihah, Q dan Kuncoro, W, (2011), *Keselamatan & Kesehatan Kerja: Konsep Perkembangan dan Implementasi Budaya Keselamatan*, Edisi Kesatu, Penerbit Buku Kedokteran EGC., Jakarta.
- [47] Teperi, A., Lappalainen, J., Puro, V., & Perttula, P. (2019). *Assessing artefacts of maritime safety culture — current state and prerequisites for improvement*. 79–102.
- [48] Tetzlaff, E. J., Goggins, K. A., Pegoraro, A. L., Dorman, S. C., Pakalnis, V., & Eger, T. R. (2021). Safety Culture: A Retrospective Analysis of Occupational Health and Safety Mining Reports. *Safety and Health at Work*, 12(2), 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.12.001>
- [49] Wei Jiang at all, 2019, “Relevance Proof of Safety Culture in Coal Mine Industry”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*,
- [50] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [51] Yulistria, R., Handayani, E. P., Nursanty, S., & Informatika, B. S. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- [52] Zeinalabedin, V., Rezaifar, O., Gholhaki, M., & Khosravi, Y. (2019). *Investigating Factors of Safety Culture Assessment in Construction Industry Projects*. 5(4), 971–983.