

## Analisis Faktor Determinan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT.Energi Sengkang

### Analysis of Determinant Factors of Occupational Safety and Health Culture at PT.Energi Sengkang

<sup>1</sup>Rahman Rahman, <sup>2</sup>Yahya Thamrin, <sup>3</sup>Andi Surahman Batara

<sup>1</sup> Mahasiswa Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

<sup>3</sup>Departemen Kebijakan Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

#### ARTICLE INFO

Article history :

Received: 2021-July-06

Received in revised form : 2021-July-13

Accepted : 2021-August-06

Keywords :

Safety Culture, Occupational Health,  
Work Accident

Kata Kunci :

Budaya Keselamatan, Kesehatan  
Kerja, Kecelakaan kerja

Correspondence :

**Rahman**

Email : [rahman-za80@yahoo.co.id](mailto:rahman-za80@yahoo.co.id)

#### ABSTRACT

Budaya keselamatan merupakan gabungan karakteristik dan sikap dalam organisasi yang merupakan integrasi perilaku, sikap dan performansi yang bisa menggerakkan organisasi. Metode penelitian ini adalah *Mixed Methods* dengan *sequensial explanatory design*, analisis data menggunakan uji *Regresi Logistik*, teknik pengambilan sampel dengan cara *Purposive sampling* dengan jumlah sampel 68 Orang. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,044 dengan Exp(B) sebesar 4,290 variabel Kerjasama Tim memiliki nilai signifikansi sebesar 0,031 dengan Exp(B) sebesar 4,726, variabel Keterlibatan Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,033 dengan Exp(B) sebesar 4,486, variabel Kebijakan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,048 dengan Exp(B) sebesar 3,814, variabel Teknologi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 dan Exp(B) sebesar 4,234 dan variabel Komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 dan Exp(B) sebesar 4,334. Kesimpulan dalam Penelitian ini berdasarkan nilai signifikansi 0,05 Kepemimpinan merupakan faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang, Kerjasama Tim merupakan faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang, Keterlibatan Karyawan merupakan faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang, Kebijakan merupakan faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang, Teknologi merupakan faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang dan Komunikasi merupakan faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang.

#### ABSTRAK

Safety culture is a combination of characteristics and attitudes in the organization which is an integration of behavior, attitudes and performance that can move the organization. This research method is Mixed Methods with sequential explanatory design, data analysis using Logistic Regression test, sampling technique by purposive sampling with a sample of 68 people. The results of the study show that the leadership variable has a significance value of 0.044 with Exp(B) of 4.290, the Teamwork variable has a significance value of 0.031 with Exp(B) of 4.726, the Employee Engagement variable has a significance value of 0.033 with Exp(B) of 4.486, the Policy variable has a significance value of 0.048 with Exp(B) of 3.814, the Technology variable has a significance value of 0.042 and Exp(B) of 4.234 and the Communication variable has a significance value of 0.037 and Exp(B) of 4.334. The conclusion in this study is based on a significance value of 0.05. Leadership is a determinant factor in the K3 culture at PT. Sengkang Energy, Teamwork is a determining factor in the K3 culture at PT. Energy Sengkang, Employee Involvement is a determining factor in the K3 culture at PT. Energy Sengkang, Policy is a determinant factor in the culture of K3 at PT. Sengkang Energy, Technology is a determining factor in the K3 culture at PT. Sengkang Energy and Communication are determinant factors in the OSH culture at PT. Sengkang Energy.

#### PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah ilmu antisipasi dan evaluasi serta pengendalian bahaya yang muncul di tempat kerja serta berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja. (1) K3 merupakan suatu upaya perlindungan tenaga kerja dan orang yang bekerja terhadap bahaya dan kecelakaan kerja. (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, K3 Merupakan segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit pekerja. (3)

Kecelakaan kerja dikategorikan sebagai kejadian yang sering terjadi di tempat kerja, menurut *Multiple Causation Theory* yang diperkenalkan oleh Petersen penyebab kecelakaan kerja dibagi menjadi 2 yakni *Unsafe Act* dan *Unsafe Condition* *Unsafe Act* Adalah tindakan seora ng pekerja yang menyimpang dari aturan, sedangkan *Unsafe Condition* lingkungan kerja yang tidak aman dan bisa dapat menyebabkan kecelakaan kerja secara langsung. (4)

Hasil penelitian Chi di Amerika mengemukakan bahwa kecelakaan kerja sangat dipengaruhi oleh perilaku pekerja dan kondisi lingkungan kerja. (5) penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Aksorn dan Hadikusumo yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja erat kaitannya dengan kesalahan penggunaan alat serta kesalahan mengangkut material pada pekerja konstruksi di Thailand. (6)

Penelitian yang dilakukan oleh Latuconsin di PT. Maruki International Indonesia mengatakan bahwa kecelakaan kerja diakibatkan oleh pengetahuan pekerjaanya sehingga pekerja yang memiliki pengetahuan tinggi atau luas dapat melakukan pekerjaanya sesuai dengan prosedur sehingga dapat terhindar dan mengurangi kecelakaan kerja dan sebaliknya terjadi pada pekerja dengan pengetahuan rendah. (7)

Data dari *Labour Organization* (ILO) tahun 2018 menyebutkan lebih dari 1,8 Juta pekerja mengalami kecelakaan kerja di wilayah Asia-Pasifik bahkan dua pertiga terjadi di Asia. (8) Di Indonesia, kasus kecelakaan kerja menunjukkan selama 3 (tiga) tahun kebelakang mulai dari tahun 2017 hingga 2019 mengalami fluktuatif. Berdasarkan laporan BPJS Ketenagakerjaan 2020 dapat dilihat kasus kecelakaan kerja tahun 2017 sebanyak 123.041 kasus, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2018 yaitu 157.313 kasus dengan pekerja meninggal dunia 2.575 orang. Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 33% menjadi 77.295 kasus dengan pekerja meninggal dunia 1417 orang. (9)

### METODE

Metode penelitian ini adalah *Mixed Methods* dengan *sequensial explanatory design*, analisis data menggunakan uji *Regresi Logistik*, teknik pengambilan sampel dengan cara *Purposive sampling* dengan jumlah sampel 68 Orang.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

##### *Analisis Univariat* *Karakteristik Responden*

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo Tahun 2020

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tahun Lahir	25 – 36 Tahun	13
		37 – 48 Tahun	31
		49 – 60 Tahun	24
2	JenisKelamin	Pria	50
		Wanita	18
		Administrasi	15
		Procurment	3
3	Departemen	Informasi teknologi	1
		Facility	14
		QEHS	32
		Accounting	3

Sumber: Data Primer 2020

Tabel diatas menunjukkan distribusi responden di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo. Berdasarkan usia, seluruh responden yaitu sebanyak 68 (100%) berada pada usia 31 – 52 tahun atau lahir di tahun 1900 an. Berdasarkan jenis kelamin, responden terbanyak adalah pria sebanyak 50 responden (73,5%). Berdasarkan departemen, responden terbanyak adalah pada departemen QEHS sebanyak 32 orang (47,1%).

##### *Karakteristik Variabel Penelitian*

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo Tahun 2020

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Kepemimpinan	Baik	27
		Kurang	41

		<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
2	Kerjasama Tim	Baik	31	45,6
		Kurang Baik	37	54,4
		<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
3	Keterlibatan Karyawan	Baik	31	45,6
		Kurang Baik	37	54,4
		<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
4	Kebijakan	Baik	30	44,1
		Kurang Baik	38	55,9
		<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
5	Teknologi	Baik	25	38,8
		Kurang Baik	43	63,2
		<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
6	Komunikasi	Baik	36	52,9
		Kurang Baik	32	47,1
		<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
7	Budaya K3	Baik	28	41,2
		Kurang Baik	40	58,8
		<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa frekuensi responden tertinggi mengenai kepemimpinan adalah kurang baik sebanyak 41 responden (60,3%), frekuensi responden tertinggi mengenai kerjasama tim adalah baik sebanyak 37 responden (54,4%), frekuensi responden tertinggi mengenai keterlibatan karyawan adalah baik sebanyak 37 responden (54,4%), frekuensi responden tertinggi mengenai kebijakan adalah kurang baik sebanyak 38 responden (55,9%), frekuensi responden tertinggi mengenai teknologi adalah kurang baik sebanyak 43 responden (63,2%), frekuensi responden tertinggi mengenai komunikasi adalah baik sebanyak 36 responden (52,9%) dan frekuensi responden tertinggi mengenai penerapan budaya K3 adalah kurang baik sebanyak 40 responden (58,8%).

### Analisis Bivariat

Analisis bivariat menggunakan analisis dengan uji korelasi terhadap dua data numerik untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hubungan Antara Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Keterlibatan Karyawan, Kebijakan, Teknologi, Komunikasi Dengan Budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten WajoTahun 2020

Variabel	Nilai p
Kepemimpinan	Budaya K3 0,014
Kerjasama Tim	Budaya K3 0,010
Keterlibatan Karyawan	Budaya K3 0,036
Kebijakan	Budaya K3 0,005
Teknologi	Budaya K3 0,016
Komunikasi	Budaya K3 0,011

Sumber:Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa antara kepemimpinan dengan penerapan K3 diperoleh nilai p (0,014) < 0,05 yang berarti adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan dengan budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo. Hubungan antar kerjasama tim dengan penerapan budaya K3 diperoleh nilai p (0,010) < 0,05 yang berarti adanya hubungan signifikan antara kerjasama tim dengan Budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo. Hubungan antara keterlibatan karyawan dengan penerapan budaya 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. 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. Hubungan antara teknologi dengan penerapan budaya K3 diperoleh nilai p (0,016) < 0,05 yang berarti adanya hubungan signifikan antara teknologi dengan budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo.

Hubungan antara komunikasi dengan penerapan budaya K3 diperoleh nilai  $p(0,011) < 0,05$  yang berarti adanya hubungan signifikan antara komunikasi dengan budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo.

### Analisis Multivariat

#### Hasil Analisis Regresi Logistik

Analisis regresi logistik pada penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis regresi logistik merupakan salah satu model yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel terikat Budaya K3 (Y) yang berbentuk data kategori dengan satu atau lebih variabel bebas yaitu : Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2), Keterlibatan Karyawan (X3), Kebijakan (X4), Teknologi (X5), dan Komunikasi (X6) yang berbentuk data kontinu ataupun kategori. Pada penelitian ini kategori variabel terikat Budaya K3 terdiri atas kategori 1 yang menunjukkan Budaya K3 yang baik, dan kategori 2 yang menunjukkan Budaya K3 yang kurang baik. Berikut pemaparan hasil regresi logistik yang terdiri dari uji keseluruhan model dan koefisien determinasi.

#### Rangkuman Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis dirangkum seperti pada tabel di bawah ini :

H	Hipotesis	B	Sig	Exp(B)	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan	1,456	0,044	4,290	H1 Diterima
H2	Kerjasama	1,553	0,031	4,726	H2 Diterima
H3	Keterlibatan	1,501	0,033	4,486	H3 Diterima
H4	Kebijakan	1,339	0,048	3,814	H4 Diterima
H5	Teknologi	1,443	0,042	4,234	H5 Diterima
H6	Komunikasi	1,467	0,037	4,334	H6 Diterima

Sumber: Data Primer 2020

#### Hasil Penelitian Kualitatif

Hasil kualitatif yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan sebagai data untuk mempertegas hasil data kuantitatif yang telah di analisis sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap beberapa informan terkait bagaimana pendapat informan kunci terkait faktor-faktor determinan penerapan budaya K3 di PT. Energi sengkang. Adapun variabel yang akan dibahas adalah dimensi kerjasama tim, teknologi dan komunikasi.

#### Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait pertanyaan tentang bagaimana manajemen selalu meminta dan mempertimbangkan saran dari karyawan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebelum mengambil keputusan, diperoleh informasi bahwa tipe kepemimpinan yang diterapkan manajemen cukup baik, yaitu selalu menjaga komunikasi dengan karyawan

*“Manajemen menggunakan media partisipasi dan komunikasi melalui rapat tinjauan manajemen, rapat bulanan P2K3, rapat QEHS dan rapat rutin dari masing-masing departemen.”* (DS, Manager QEHS)

*“Meminta saran ke karyawan contoh nya melalui meeting P2K3.”* (A, Staf IT)

*“Ya selalu meminta saran ke karyawan.”* (L, Staf Administrasi).

#### Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait pertanyaan apakah karyawan bekerja bersama-sama untuk mencapai tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi diperoleh informasi bahwa tingkat kerjasama karyawan masih rendah, namun tetap saling mengingatkan dan saling mendukung.

*“Tingkat kerjasama relatif rendah karena budaya terhadap K3 yang belum bagus.”*

(DS, Manager QEHS)

*“Ya saling mendukung untuk mencapai k3 level tinggi contoh saling mengingatkan dengan karyawan lain”*

(L, Staf Administrasi)

### **Keterlibatan Karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait pertanyaan bagaimana manajemen mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat diperoleh informasi bahwa manajemen selalu mengutamakan penerapan K3 sesuai standar ISO pada semua karyawan dalam bekerja, serta selalu memantau melalui karyawan *safety*.

*"Pelibatan karyawan sudah dilakukan sesuai dengan standar ISO 45001:2018 dan SMK3 untuk mengikuti aturan keselamatan kerja."*

(DS, manager QEHS)

*"Dengan selalu melakukan awareness K3 dan melakukan patroli K3 melalui karyawan safety."*

(A, Staf IT)

### **Kebijakan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait pertanyaan apakah karyawan pernah melanggar aturan keselamatan dan kesehatan kerja demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diperoleh informasi bahwa sejauh ini tidak ada laporan tentang karyawan yang melakukan pelanggaran aturan K3.

*"Tidak ada laporan."*

(DS, Manager QEHS)

*"Sepengetahuan saya mungkin jarang."*

(A, Staf IT)

*"Sepengetahuan saya mungkin ada Contoh driver kadang tidak menggunakan safety belt."*

(L, Staf Administrasi).

### **Teknologi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait pertanyaan apakah pelatihan keselamatan merupakan hal penting untuk mencegah kecelakaan kerja diperoleh informasi bahwa pelatihan keselamatan sangat penting karena komponen penting dalam pelaksanaan adalah kompetensi dan kesadaran karyawan.

*"Sepakat karena komponen penting dalam pelaksanaan adalah kompetensi dan kesadaran karyawan"*

(DS, Manager QEHS)

*"Sangat penting ..."*

(L, Staf Administrasi)

### **Komunikasi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait pertanyaan bagaimana manajemen dapat menjamin setiap karyawan mendapatkan informasi yang tepat berkaitan dengan keselamatan diperoleh informasi bahwa informasi disampaikan melalui rapat bulanan

*"Melalui rapat bulanan P2K3 dan saran langsung dari karyawan kepada atasannya atau bagian EHS"*

(DS, Manager QEHS)

*"Melalui meeting P2K3 dan email dari paramedic dll"*

(A, Staf IT)

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya K3**

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan kepada pekerja dalam mencapai hasil dan tujuan bersama. Kepemimpinan dalam K3 adalah mengubah tim dengan cara menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model unit kerja yang memberikan inspirasi pada pekerja. (10) penelitian lain dilakukan oleh Chang Di China menemukan bahwa budaya K3 sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. (11) Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa frekuensi responden tertinggi mengenai dimensi kepemimpinan adalah kurang baik sebanyak 41 responden (60,3%). Hubungan antara kepemimpinan dengan penerapan K3 diperoleh nilai  $p(0,014) < 0,05$ , yang berarti adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan dengan penerapan budaya K3 di PT. Energi

Sengkang Kabupaten Wajo. Dimana hubungan antara kepemimpinan dengan penerapan budaya K3 diperoleh kepemimpinan yang baik sebanyak 27 responden, diantaranya 16 responden (23,5%) dengan budaya K3 yang baik dan 11 responden (16,2%) dengan budaya K3 yang kurang baik. Sedangkan kepemimpinan yang kurang baik sebanyak 41 responden, diantaranya 12 responden (17,6%) dengan budaya K3 yang baik dan 29 responden (42,6%) dengan budaya K3 yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Katz yang menunjukkan kepemimpinan berperan penting dalam mewujudkan penurunan angka kecelakaan kerja. (12), selain itu penelitian di PT.Industri Kapal Indonesia (IKI) juga menunjukkan peran dan ketegasan pihak manajemen dalam mengawasi serta memberi sanksi kepada Pekerja yang tidak mamatuhi aturan keselamatan kerja. (13)

### ***Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Budaya K3***

Kerjasama Tim adalah proses dinamis yang melibatkan dua atau lebih orang dalam suatu aktivitas untuk menyelesaikan suatu tujuan. Kerjasama tim merupakan suatu kelompok kecil orang dengan keterampilan saling melengkapi yang berkomitmen pada tujuan bersama, sasaran-sasaran kinerja dan pendekatan yang merekadikasikan tanggung jawab bersama. Kerjasama merupakan bentuk perilaku dari karyawan dalam bekerja didalam tim karena membuat individu saling mengingatkan, mengoreksi, berkomunikasi sehingga peluang terjadinya kesalahan dapat dihindari. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (14).

### ***Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Budaya K3***

Perusahaan membutuhkan keterlibatan karyawan atau *employee engagement*, karyawan karyawan yang energik dan bersemangat dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam memajukan perusahaan (15). Penelitian Yuzarni mengatakan bahwa keterlibatan karyawan secara emosional dengan menunjukkan perilaku positif seperti antusiasme dan perasaan mendalam mempermudah mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (16)

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa frekuensi responden tertinggi mengenai dimensi keterlibatan karyawan adalah baik sebanyak 31 responden (45,6%). 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. Dimana hubungan antara keterlibatan karyawan dengan budaya K3 diperoleh keterlibatan karyawan yang baik sebanyak 31 responden, diantaranya 17 responden (25%) dengan budaya K3 yang baik dan 14 responden (20,6%) dengan budaya K3 yang kurang baik. Sedangkan keterlibatan karyawan yang kurang baik sebanyak 37 responden, diantaranya 11 responden (16,2%) dengan budaya K3 yang baik dan 26 responden (38,2%) dengan budaya K3 yang kurang baik.

Hasil regresi logistik menunjukkan bahwa dimensi keterlibatan karyawan mempengaruhi budaya K3 secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $\exp(B)$  dimana keterlibatan karyawan memiliki nilai yaitu sebesar 4.486. Semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka akan semakin tinggi pula penerapan budaya K3 di lingkungan kerja.

Hasil uji terhadap hipotesis ketiga (H3) yaitu pengaruh keterlibatan karyawan sebagai faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang adalah signifikan, dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan manajemen yang didapatkan bahwa meskipun prosedur pelaporan *near miss accident* sudah ada, namun pelaporan masih rendah karena motivasi karyawan dan system penghargaan tidak berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan Andi yang menyatakan bahwa keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja memiliki pengaruh dengan perilaku K3. Hasil penelitian lain menyatakan bahwa dengan memperkuat iklim K3 di industri akan meningkatkan perilaku selamat pada karyawan. (17)

### ***Pengaruh Kebijakan Terhadap Budaya K3***

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, Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa frekuensi responden tertinggi mengenai kebijakan adalah kurang baik sebanyak 38 responden (55,9%). 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. Dimana hubungan antara kebijakan dengan budaya K3 diperoleh kebijakan yang baik sebanyak 30 responden, diantaranya 18 responden (26,5%) dengan budaya K3 yang baik dan 12 responden (17,7%) dengan budaya K3 yang kurang baik. Sedangkan

kebijakan yang kurang baik sebanyak 38 responden, diantaranya 10 responden (14,7%) dengan budaya K3 yang baik dan 28 responden (41,2%) dengan budaya K3 yang kurang baik.

Hasil regresi logistik menunjukkan bahwa dimensi kebijakan mempengaruhi budaya K3 secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $\exp(B)$  dimana kebijakan memiliki nilai yaitu sebesar 3.814. Penerapan budaya K3 di lingkungan kerja yang baik akan dipengaruhi oleh adanya kebijakan perusahaan/organisasi yang mendukung segala lini kehidupan di lingkungan kerja.

Hasil uji terhadap hipotesis keempat (H4) yaitu pengaruh Kebijakan sebagai faktor determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang adalah signifikan, dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan pihak manajemen, didapatkan bahwa masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap kebijakan pada saat melakukan pekerjaan. Selain itu, audit K3 sebenarnya sangat membantu, namun pada saat ini pemahaman audit yang berbasis *risk thinking* belum dipahami dengan baik sehingga hasil audit lebih banyak memeriksa kesesuaian dengan standar manajemen ISO 45001:2018 dan SMK3.

### **Pengaruh Teknologi Terhadap Budaya K3**

Teknologi merupakan salah satu faktor penting dalam dunia industri. Tidak hanya memudahkan proses produksi dan meningkatkan produktivitas kerja, teknologi juga berperan penting dalam peningkatan budaya K3 bagi para pekerja yang merupakan prioritas bagi semua perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa frekuensi responden tertinggi mengenai teknologi adalah kurang baik sebanyak 43 responden (63,2%). Hubungan antara teknologi dengan budaya K3 diperoleh nilai  $p(0,016) < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara teknologi dengan Budaya K3 di PT. Energi Sengkang Kabupaten Wajo. Dimana hubungan antara teknologi dengan budaya K3 diperoleh teknologi yang memadai sebanyak 25 responden, diantaranya 15 responden (22,1%) dengan budaya K3 yang memadai dan 10 responden (14,7%) dengan budaya K3 yang kurang memadai. Sedangkan teknologi yang kurang memadai sebanyak 43 responden, diantaranya 13 responden (19,1%) dengan budaya K3 yang baik dan 30 responden (44,1%) dengan budaya K3 yang kurang baik.

Hasil regresi logistik menunjukkan bahwa dimensi teknologi mempengaruhi budaya K3 secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $\exp(B)$  dimana teknologi memiliki nilai yaitu sebesar 4.234.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Budaya K3**

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. Proses komunikasi budaya K3 di PT. Energi Sengkang dilakukan dengan berbagai media baik lisan maupun tertulis.

Penelitian Colla et.al 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. (18)

Beberapa program untuk mengkomunikasikan K3 yang telah dilakukan diantaranya adalah dengan adanya *safety talk* pada saat akan bekerja dan pergantian *shift*, adanya poster-poster K3, pertemuan bulanan P2K3, sosialisasi SOP K3, *banner* K3, buku saku *patient safety*. Adanya proses komunikasi K3 ini memberikan manfaat kepada karyawan yaitu karyawan menjadi lebih berhati-hati dalam bekerja. Program sosialisasi ini disusun secara terjadwal dan telah berjalan dengan baik di PT. Energi Sengkang hal ini sesuai dengan informasi dari informan kunci dan didukung oleh informan pendukung yang mampu menjelaskan tentang program K3 yang ada di PT. Energi Sengkang, dan prosedur kerja di unit informan pendukung.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Keterlibatan Karyawan, Kebijakan, Teknologi dan Komunikasi merupakan Faktor Determinan pada budaya K3 di PT. Energi Sengkang. Disarankan pihak manajemen rutin melakukan *Focus Group Discussion* (FGD), Memberikan pelatihan pada karyawan, memberikan Reward Kepada Karyawan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih Kami ucapkan kepada Pihak PT. Energi Sengkang dan semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini sehingga dapat diselesaikan dengan lancar.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Suardi R. Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan kerja “Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 & Permenaker 15/1996. Jakarta: PPM; 2005.
2. Tarwaka. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja). Surakarta: Harapan Press; 2008.
3. PP. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pemerintah Republik Indonesia. Jakarta; 2012.
4. Hosseinian SS, Torghabeh ZJ. Major Theories of Construction Accident Causation Models: a Literature Review. *Int J Adv Eng Technol*. 2012;4(2):2231–1963.
5. Chi S, Han S, Kim DY. Relationship between Unsafe Working Conditions and Workers’ Behavior and Impact of Working Conditions on Injury Severity in U.S. Construction Industry. *J Constr Eng Manag* [Internet]. 2013;139(7). Available from: [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000657](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000657)
6. Aksorn, Hadikusumo. The Un-safe Acts and the Decision-to-Err Factors of Thai Construction Workers. *J Construction Dev Countries*. 2007;12(1):1–25.
7. Latuconsin NA, Yahya Thamrin Y, Fachrin SA. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Di Pt. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2018. *J Ilm Kesehat Diagnosis*. 2019;14(1):53–7.
8. International Labour Organization (ILO). 1978. 1083–1092 p.
9. International Labor Organization. Laporan Teknis Kajian Aktuaria tentang Reformasi ( BPJS ) Ketenagakerjaan Indonesia Laporan Teknis Kajian Aktuaria tentang Reformasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS ) Ketenagakerjaan Indonesia. 2017;1–105. Available from: <http://hmkwetotm8.pdf-world.net/dl2.php?id=59430333&h=0bbfae53fb6a38d06c060d6d1db08358&u=cache&ext=pdf&n=Bpjs>  
ketenagakerjaan indonesia
10. Alvesson. Understanding Organizational Culture. London: Sage Publication; 2002.
11. Chang H. Empirical Study concerning the effect of organizational culture, leadership styles and job satisfaction on innovation ability-public listed electric wire and cable company in Taiwan Stock Exchange. Taiwan: National Cheng Kung University; 2003.
12. Navon TK, Naveh E, Stern Z. Safety Climate in Health Care Organizations: A Multidimensional Approach. *Acad Manag J* [Internet]. 2005;48(6). Available from: <https://doi.org/10.5465/amj.2005.19573110>
13. Rio, R. F. A., Batara, A. S., & Mahmud, N. U. (2020). Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Industri Kapal Indonesia . *Window of Public Health Journal*, 1(3), 250-260. <https://doi.org/10.33096/woph.v1i3.115>
14. Lawasi ES, Triatmanto B. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *J Manaj Dan Kewirausahaan*. 2017;5(1).
15. Bakker AR, Leiter MP. Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.; 2010.
16. Ririn Y. Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa Volume XV Nomor 2 September 2018 Employee Engagement: A Literature Review. 2018;XV(September):100–5.
17. Andi A, Alifen RS, Chandra A. Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi. *J Tek Sipil*. 2010;12(3):127.
18. Colla. Measuring Patient Safety Climate: A Review Of Surveys. *Qual Saf Heal care*. 2005;(14):364-366.