

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang dasar teori yang digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian ini. Bab ini antara lain akan menjelaskan tentang tinjauan pustaka, *safety climate* dan *safety performance*. Pada sub bab pertama akan menjelaskan definisi *safety performance*, *safety performance* merupakan bagian dari aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) maka sekilas akan dibahas mengenai K3, setelah itu dilanjutkan pembahasan *safety performance* serta dimensi-dimensi *safety performance*. Selanjutnya, dalam sub bab kedua akan menjelaskan mengenai definisi *safety climate*, *safety climate* merupakan bagian dari *organizational climate* maka akan dibahas sekilas mengenai *organizational climate*, setelah itu dilanjutkan pembahasan *safety climate* serta dimensi-dimensi *safety climate*. Dalam bab ini juga akan membahas penelitian terdahulu, hipotesis penelitian serta kerangka penelitian pada penelitian ini.

2.1. *Safety Performance*

Sebelum masuk ke pembahasan *safety performance* penulis akan membahas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang bagian dari aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung pada fungsi operasional MSDM itu sendiri, seperti yang dikemukakan oleh De Cenzo dan Robbins dalam Rachmawati (2008), menyatakan bahwa fungsi

MSDM terdiri dari: 1) *Staffing: Strategic human resources, recruiting, and selection*; 2) *Training and development: orientation, employee, training, employee development and career development*; 3) *Motivation: motivation theories and the job design, performance appraisal, rewards and compensation, employee benefit*; dan 4) *Maintenance: safety and health, communication, employee relation*.

2.1.1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut ILO (International Labour Organization) adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental, dan sosial bagi pekerja di semua jabatan. Menurut Suardi (2010) dalam pelaksanaan K3 di suatu perusahaan ada tiga faktor hal yang menjadi dasar pertimbangan. Tiga faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Perikemanusiaan

Manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Hal itu dilakukan untuk mengurangi banyaknya rasa sakit dari pekerjaan ataupun menjamin keselamatan agar pekerjaan tidak membahayakan pekerja.

2. Berdasarkan Undang-Undang

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan undang-undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Jika ada perusahaan yang melanggar peraturan undang-undangan, akan dijatuhi hukuman denda.

3. Berdasarkan Ekonomi

Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan dan kesehatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan. Lebih baik perusahaan mengadakan pencegahan untuk menjalankan keselamatan dan kesehatan kerja, daripada mengeluarkan biaya yang banyak karena perusahaan lalai menjaga K3 di lingkungan kerja.

2.1.2. *Safety Performance*

Law *et al.*, (2006) menjelaskan *safety performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan capaian keselamatan yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu. Untuk itu diperlukan monitoring secara berkala sehingga dapat diketahui sejauh mana peraturan-peraturan keselamatan kerja tersebut telah ditaati dan dijalankan sesuai dengan keadaan yang nyata di lapangan (Lu dan Yang, 2010). Kinerja keselamatan sebagai *output* global dari manajemen keamanan suatu perusahaan dapat dikonseptualisasikan oleh enam faktor: 1) peralatan keselamatan, 2) tindakan keselamatan, 3) manajemen keselamatan, 4) statistik investigasi kecelakaan, 5) pelatihan keselamatan, dan 6) organisasi keselamatan. Berdasarkan beberapa definisi *safety performance* di atas dapat disimpulkan *safety performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan capaian keselamatan yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu.

Dari studi literatur yang ada (Mohammadi *et al.*, 2018) dikumpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *safety performance* adalah: 1) motivasi, 2) peraturan dan regulasi, 3) aspek finansial dan produktivitas, 4) sumber daya dan

peralatan, 5) kondisi pekerjaan, 6) budaya dan iklim keselamatan, 7) sikap dan perilaku, 8) pelajaran dari kecelakaan, 9) organisasi, serta 10) program keselamatan dan sistem manajemen

Banyak dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *safety performance*. Froko *et al.*, (2015) mengukur dukungan *safety performance* ke dalam dua dimensi sebagai berikut:

1. *Safety Compliance*

Safety compliance adalah perilaku patuh dalam menjalankan aturan keselamatan dalam bekerja di lingkungan kerja, seperti patuh dalam prosedur kerja dan penggunaan alat pelindung diri (APD) (Griffin & Neal dalam Jiang *et al.*, 2010)

2. *Safety Participation*

Safety participation adalah perilaku ikut berkontribusi terhadap segala aktivitas keselamatan, membantu lingkungan kerja untuk tetap selamat, seperti ikut dalam rapat-rapat keselamatan serta membantu rekan pekerja untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja. (Griffin dan Neal dalam Lu *et al.*, 2019)

2.2. *Safety Climate*

Sebelum masuk ke pembahasan *safety climate* penulis akan membahas *organizational climate*, lalu dilanjutkan pembahasan *safety climate*.

2.2.1. *Organizational Climate*

Miles dalam Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: 1) tujuan (*goal focus*), 2) komunikasi (*communication adequacy*), 3) optimalisasi kekuasaan (*optimal power equalization*), 4) pemanfaatan sumber daya (*resource utilization*), 5) kohesifitas (*cohesiveness*), 6) moral (*moral*), 7) inovatif (*innovativeness*), 8) otonomi (*autonomy*), 9) adaptasi (*adaptation*), dan 10) pemecahan masalah (*problem solving adequacy*). Menurut pandangan Gibson *et al.* (2007) iklim organisasi diartikan sebagai seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh pegawai dan diduga berpengaruh terhadap perilaku kerjanya. Litwin dan Stringer dalam Sergiovanni dan Starrat (1979) mengatakan bahwa iklim organisasi (*organization climate*) sebagai akibat dari sistem formal, gaya kepemimpinan, dan faktor yang berhubungan dengan lingkungan penting lainnya terhadap sikap, kepercayaan, nilai-nilai dan motivasi dari manusia yang bekerja dalam suatu organisasi.

F. W. Guldenmund, (2007) dalam Mufidah dan Purnamasari (2018) menjelaskan dalam segitiga organisasi, yang terdiri dari: 1) *Culture*, 2) Struktur, dan 3) Proses, dan semua ini berhubungan satu dengan yang lain. Oleh karena itu, kinerja salah satu bagiannya akan mempengaruhi dua bagian yang lainnya. Interaksi yang terjadi diantara ketiga bagian tersebut membentuk perilaku (*behavior*) . Mufidah dan Purnamasari (2018) berpendapat, *organization structure* merupakan bagian formal dari segitiga organisasi yang menjelaskan hubungan vertikal dan horizontal. *Organization process* adalah setiap proses yang terjadi di organisasi.

Sedangkan *organizational culture* adalah asumsi atau keyakinan yang mendasari. Banyak alat pengukuran yang dikembangkan untuk mengkaji *safety culture* di perusahaan. Mengukur *safety culture* bermanfaat untuk menghasilkan *safety behavior* yang baik (Kapp, 2012; Luria dan Yagil, 2010. Zhou *et al.*, 2008). Sayangnya *safety culture* memiliki sifat yang sangat kompleks (K. J. Mearns and R. Flin, 1999). Hal ini menimbulkan perbedaan pendapat di kalangan peneliti. Banyak peneliti yang menggunakan istilah *safety climate* yang dianggap lebih sederhana (*snap shot*) dari *safety culture* (Mearns dan Flin, 1999; Cheyne *et al.*, 1998). Meskipun begitu, banyak juga peneliti yang menganggap bahwa *safety climate* sama dengan *safety culture* (*interchangeable*) (Vu dan Cieri, 2014). Halpin (1971) seperti dikutip Usman (2010) mengidentifikasikan kontinum iklim organisasi berdasarkan hasil penelitiannya dengan menggunakan *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ). Pada intinya, terdapat enam klasifikasi iklim organisasi, yaitu:

1. *Open climate*, yang menggambarkan situasi dimana para anggota senang sekali bekerja, saling bekerja sama, dan adanya keterbukaan.
2. *Autonomous climate*, yaitu situasi dimana ada kebebasan, adanya peluang kreatif, sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka.
3. *The controlled climate*, yang ditandai penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan sosial, setiap orang bekerja keras, kurang hubungan sesama.

4. *The familiar climate*, yaitu adanya rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan dan anggotanya
5. *The paternal climate*, yang bercirikan adanya pengontrolan pimpinan terhadap anggotanya.
6. *The closed climate* yang ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap anggotanya

Menurut Miner (1988) seperti dikutip Ichsan (2020) aspek-aspek dari iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar dengan mengandung ciri karakteristik tertentu.
2. Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya.
3. Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi.
4. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggotanya.

Menurut Salsabila (2019), jenis-jenis dari iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Iklim yang berorientasi pada orang - Ini adalah iklim yang berfokus pada persepsi individu yang bekerja di organisasi.
2. Iklim yang berorientasi pada aturan - Ini adalah iklim yang didasarkan pada aturan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
3. Iklim berorientasi inovasi - Ini adalah iklim yang mendorong cara-cara kreatif atau baru dalam melakukan tugas.

4. Iklim yang berorientasi pada tujuan - Ini adalah iklim yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari penjelasan Salsabila (2019), *safety climate* masuk kedalam bagian iklim yang berorientasi pada aturan, yang dimana *safety climate* secara garis besar merupakan kebijakan, prosedur dan aturan yang meminimalisir angka kecelakaan saat bekerja baik di dalam atau luar lapangan.

2.2.2 Perbedaan *Organizational Climate* (Iklim Organisasi) Dengan *Organizational Culture* (Budaya Organisasi)

Mengutip pendapat Kotter dan Hasket di dalam (Kurniawati, 2018), variabel penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi atau perusahaan, bukan pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi tetapi adalah pada aspek kultural. Robbins dan Coulter (2016) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Sementara itu Schein (2009) menjelaskan bahwa level budaya perusahaan dapat dianalisis dalam tiga kategori, yaitu: 1) *Artifacts*, 2) *Values*, dan 3) *Basic assumption*.

Kurniawati (2018) mengungkapkan *climate* atau iklim biasanya identik dengan suhu, hawa, atau cuaca di suatu daerah, dalam konteks organisasi, iklim memiliki arti yang sedikit berbeda yaitu suasana yang terjadi di suatu organisasi. Iklim berhubungan dengan persepsi. Hal ini berarti gambaran kondisi iklim berkaitan dengan bagaimana individu-individu menginterpretasikan peristiwa-

peristiwa atau karakteristik yang dihadapi atau terjadi di lingkungan kerja organisasinya. Gibson *et al.*, (2007), yang menyebutkan bahwa "Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan".

Budaya berakar kepada nilai-nilai, keyakinan dan asumsi yang diselenggarakan oleh anggota organisasi sedangkan iklim organisasi sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dimana tempat anggota organisasi bekerja dan diasumsikan berpengaruh terhadap motivasi atau perilaku bekerja (Hidayat dan Tarigan, 2014).

2.2.3 *Safety Climate*

Dalam penelitian ini akan berfokus pada pengukuran *safety climate* yang konsepnya lebih sederhana dari *safety culture* dan lebih mudah diukur dengan kuesioner. Salah satu tools yang sering digunakan untuk mengukur *safety climate* adalah kuisisioner. Dalam segitiga organisasi, *safety culture* termasuk dalam *organizational culture*. Sedangkan *safety climate* adalah bagian dari *organizational climate*. Meski hingga saat ini *safety climate* tidak memiliki definisi khusus, namun beberapa peneliti telah mengungkapkan gagasan mengenai definisi *safety climate* tersebut (Mufidah dan Purnamasari, 2018). Salah satu definisi yang banyak digunakan adalah definisi yang diungkapkan oleh Human Factors Working Group of the Advisory Committee on Safety in Nuclear Installations (ACSNI), yaitu: *"The safety climate of an organisation is the product of individual and group values, attitudes, competencies and patterns of behaviour that determine the*

commitment to, and the style and proficiency of, an organisation's health and safety programmes." "Organisations with a positive safety climate are characterised by communications founded on mutual trust, by shared perceptions of the importance of safety, and by confidence in the efficacy of preventive measures.

Safety Climate didefinisikan sebagai hasil dari pandangan pekerja tentang lingkungan kerja dan merupakan batasan dari aturan untuk mengarahkan pekerja pada tingkah laku yang baik dan tepat serta bisa mengubah perilaku atas tugas-tugasnya dan usaha individu dalam memberi jawaban dan arti pada lingkungan kerjanya (Zohar dalam Clarke, 2006). Cooper dan Phillips (2004) menjelaskan bahwa *safety climate* dijadikan sebagai salah satu gambaran yang mampu dirasakan atau berhubungan dengan persepsi pekerja bahwa pentingnya keselamatan dan hal tersebut bisa diterapkan didalam sebuah organisasi. Menurut Neal dan Griffin (2006), yaitu persepsi karyawan atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan kerja. International Atomic Energy Agency (1991), *safety climate* merupakan kondisi kerja yang berasal dari individu, kelompok, persepsi, sikap dan perilaku yang menetapkan sebuah komitmen dan kemampuan dalam mengelola sebuah organisasi keselamatan keselamatan. *Safety climate* dipandang sebagai atribut individu dalam perusahaan yang mengandung dua faktor, yaitu komitmen manajemen pada keselamatan dan keterlibatan karyawan pada keselamatan. Berdasarkan beberapa definisi *safety climate* di atas dapat disimpulkan *safety climate* adalah segala hal yang berkaitan dengan keselamatan baik itu prosedur, perilaku, kebijakan maupun praktek dan berhubungan dengan pentingnya keselamatan serta mampu diterapkan di dalam organisasi.

Banyak dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *safety climate*. Froko *et al.*, (2015) mengukur dukungan *safety climate* ke dalam lima dimensi sebagai berikut:

1. *Management Value*

Perusahaan dapat memperoleh tingkat keselamatan yang tinggi, dengan menunjukkan bahwa komitmen manajer melalui pengetahuan terutama ketika masalah datang. Selain itu kemampuan untuk menunjukkan sikap positif terhadap keselamatan serta mempromosikan keselamatan secara aktif keseluruh lapisan organisasi (Fernández-Muñiz *et al.*, 2011).

2. *Supervisory Practices*

Mearns *et al.*, (2003) berpendapat bahwa komitmen supervisor terhadap keselamatan dapat meningkatkan kinerja keselamatan, karena supervisor berperan sebagai pelatih dan instruktur di garis depan.

3. *Safety Communication*

Komunikasi yang terbuka dan interaksi yang sering antar karyawan terutama terhadap manajer mendukung perilaku keselamatan. Diharapkan pekerja tambang merasa leluasa dan nyaman untuk mendiskusikan masalah keselamatan dengan supervisor mereka, cenderung mematuhi aturan dan peraturan keselamatan dan ikut serta dalam perilaku terkait keselamatan (Froko *et al.*, 2015).

4. *Safety Training*

Pelatihan keselamatan didefinisikan sebagai pengetahuan tentang keselamatan yang diberikan kepada karyawan untuk memungkinkan

mereka bekerja dengan aman dan memastikan kesejahteraan mereka (Law *et al.*, 2006).

5. *Safety Systems*

Sistem keselamatan terdiri dari aturan, kebijakan, dan prosedur keselamatan yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan lingkungan kerja yang aman. Kebijakan keselamatan mengacu pada sejauh mana perusahaan menciptakan misi, tanggung jawab, dan tujuan yang jelas untuk menetapkan standar perilaku bagi karyawan, dan menetapkan sistem keselamatan untuk mengoreksi perilaku pekerja yang penting untuk keselamatan tempat kerja (Lu dan Yang, 2010).

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan ringkasan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi serta dukungan pada penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	<i>The impact of safety climate on safety performance in a gold mining company in Ghana</i> (Froko et al., 2015)	1. <i>Safety Climate</i> 2. <i>Safety Performance</i>	<i>Korelasi Pearson dan Analisis Regresi Berganda</i>	1. Persepsi karyawan tentang <i>Safety Climate</i> di tempat kerja mereka berkorelasi positif dengan perilaku terkait keselamatan mereka 2. Praktik pengawasan secara signifikan menjelaskan lebih banyak varian dalam kinerja keselamatan daripada nilai manajemen, komunikasi keselamatan, pelatihan keselamatan, dan sistem keselamatan 3. Komunikasi keselamatan memprediksi kepatuhan keselamatan tetapi gagal memprediksi partisipasi keselamatan secara signifikan.
2	<i>Impact of safety climate on safety behaviour in construction projects: mediating mechanism and interacting effect</i> (Rafique1 et al., 2021)	1. <i>Safety Specific Transformational Leadership</i> 2. <i>Safety Attitude</i> 3. <i>Safety Behaviour</i> 4. <i>Safety Climate</i>	<i>Pendekatan Deskriptif Analitis</i>	1. <i>Safety Climate</i> menunjukkan korelasi positif dan signifikan dengan perilaku keselamatan dalam proyek. 2. <i>Safety Climate</i> menunjukkan korelasi positif dan signifikan dengan sikap keselamatan dalam proyek. 3. <i>Safety Attitude</i> menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan <i>Safety Behaviour</i> . 4. <i>Safety Attitude</i> memediasi hubungan antara <i>Safety Climate</i> dan <i>Safety Behaviour</i> .
3	<i>The Impact of safety climate on malaysian seafarers' safety performance: a pilot study</i> (Suzanna, Norlida, dan Kasypi, 2019)	1. <i>Safety Climate</i> 2. <i>Safety Performance</i>	<i>Analisis Faktor Eksplorasi, Cronbach Alpha dan Analisis Regresi Berganda</i>	1. Perlu untuk meningkatkan <i>Safety Climate</i> pelaut untuk mengembangkan lingkungan pelayaran yang aman. 2. Penelitian <i>Safety Climate</i> , perlu dipahami dimensi pelaut mengenai <i>Safety Climate</i> dan <i>Safety Performance</i> dan bagaimana hal itu menyebabkan kecelakaan di laut

Lanjutan tabel 2.1

No	Judul, peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
4	<i>Safety climate, safety climate strength, and length of stay in the NICU</i> (Tawfik <i>et al.</i> 2019)	1. <i>Safety climate</i> 2. <i>Safety climate strength</i>	<i>Log-linear Regression</i>	1. <i>Safety Climate</i> dan <i>Safety climate strength</i> dikaitkan dengan LOS di antara bayi VLBW. 2. <i>Safety climate strength</i> memoderasi hubungan antara PPR <i>Safety climate</i> dan LOS di antara bayi VLBW dengan cara yang berbeda.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh *Management Value* terhadap *Safety Performance*

Dari banyaknya perbedaan diantara peneliti tentang *safety climate*, mayoritas peneliti menekankan pada komitmen manajemen terhadap keselamatan sebagai faktor penting dalam *safety climate* di sebuah perusahaan dalam mencapai *safety performance* yang baik (Donald dan Canter, 1994; Yule *et al.*, 2007; Zohar, 2000). Seorang manajer menunjukkan komitmen dengan pengetahuan tentang masalah yang pernah terjadi, mereka percaya dengan perusahaan bahwa bisa mencapai tingkat keselamatan yang tinggi, mereka mampu menunjukkan sikap positif bisa bertahan lama terhadap keselamatan, serta kemampuan untuk terus mempromosikan tentang keselamatan yang baik semua lapisan (Fernandez- M niz *et al.*, 2011).

Hasil penelitian Froko *et al.*, (2015), secara empiris membuktikan adanya pengaruh *management value* terhadap *safety performance*. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Management value* berpengaruh positif terhadap *safety performance*.

2.4.2 Pengaruh *Supervisory Practices* terhadap *Safety Performance*

Supervisor mampu mengontrol pekerja tentang pesan perusahaan dikomunikasikan kepada bawahan dengan lisan atau tindakan dari supervisor. Perilaku dari supervisor ini nantinya di tafsirkan oleh bawahan sebagai bentuk tindakan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Dengan memberikan informasi kepada bawahan tentang kebijakan perusahaan, supervisor menafsirkan bahwa ini merupakan prioritas perusahaan yang legal, serta dengan penyampaian informasi ini sebagai bagian tugas pengawasan (Gonzalez-Roma *et al.*, 2002).

Supervisor didalam sebuah perusahaan mampu memodifikasi perilaku tentang keselamatan bawahannya agar sesuai dengan prosedur *safety climate*. (Mearns *et al.*, 2003) berpendapat, komiteman supervisor terhadap keselamatan mampu meningkatkan *safety performance*, karena supervisor berperan menjadi pelatih dan instruktur paling awal. Supervisor sangat penting dalam penanaman kesadaran tentang keselamatan dan mendukung perilaku aman dalam perusahaan (Barling *et al.*, 2002; Zohar dan Luria, 2003).

Hasil penelitian Froko *et al.*, (2015), secara empiris membuktikan adanya pengaruh *supervisory practices* terhadap *safety performance*. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Supervisory practices* berpengaruh positif terhadap *safety performance*.

2.4.3 Pengaruh *Safety Communication* terhadap *Safety Performance*

Komunikasi dan interaksi yang terbuka dan sering dilakukan oleh karyawan dan supervisor merupakan karakteristik organisasi yang penting, yang

membedakan perusahaan dengan tingkat kecelakaan rendah dari perusahaan dengan tingkat kecelakaan tinggi. Bentley dan Haslam (2001) mengidentifikasi komunikasi keselamatan antara manajer dan karyawan sebagai salah satu dari lima praktik keselamatan manajemen yang diinginkan, yang membedakan antara kantor pengiriman pos dengan tingkat kecelakaan rendah dan tinggi.

Selain itu, komunikasi terbuka membuat karyawan merasa lebih percaya diri untuk mengangkat dan mendiskusikan masalah keselamatan dengan supervisor mereka (Cigularov *et al.*, 2010). Dengan ini, komunikasi jadi terbuka dan interaksi yang sering antara karyawan dan manajer mendukung perilaku keselamatan. Atas dasar ini, diharapkan pekerja tambang yang merasa bebas dan nyaman untuk mengangkat dan mendiskusikan masalah keselamatan dengan supervisor mereka, cenderung mematuhi aturan dan peraturan keselamatan dan berpartisipasi dalam perilaku terkait keselamatan.

Hasil penelitian Frako *et al.*, (2015), secara empiris membuktikan adanya pengaruh *safety communication* terhadap *safety performance*. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Safety communication* berpengaruh positif terhadap *safety performance*.

2.4.4 Pengaruh *Safety Training* terhadap *Safety Performance*

Menurut Law *et al.*, (2006), pelatihan keselamatan didefinisikan sebagai pengetahuan tentang keselamatan yang diberikan kepada karyawan untuk memungkinkan mereka bekerja dengan aman dan memastikan kesejahteraan mereka. Studi lain menemukan hubungan antara pelatihan keselamatan dan

peningkatan kinerja keselamatan (Huang *et al.*, 2006). Dengan ini, pelatihan yang efektif membantu pekerja untuk memiliki rasa memiliki dan lebih bertanggung jawab untuk keselamatan di tempat kerja mereka.

Pelatihan tersebut adalah proses dimana kekurangan dalam keterampilan atau pengetahuan yang dapat berdampak pada keselamatan dipenuhi dengan memberikan informasi dan membantu individu untuk berlatih, dalam lingkungan belajar yang mendukung, keterampilan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan dengan aman (Froko *et al.*, 2015). Oleh karena itu, pelatihan keselamatan yang memadai dan efektif berkaitan dengan tindakan pencegahan keselamatan, aturan dan prosedur telah ditemukan mengarah pada peningkatan kinerja keselamatan (Lu dan Yang, 2011; Zohar, 2010).

Hasil penelitian Froko *et al.*, (2015), secara empiris membuktikan adanya pengaruh *safety training* terhadap *safety performance*. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Safety training* berpengaruh positif terhadap *safety performance*.

2.4.5 Pengaruh *Safety Systems* terhadap *Safety Performance*

Pengembangan kebijakan keselamatan menunjukkan komitmen organisasi terhadap keselamatan, dan secara formal mengungkapkan tujuan, prinsip, strategi, dan pedoman yang harus diikuti terkait perilaku keselamatan di tempat kerja (Fernandez-Muniz *et al.*, 2007). Kebijakan keselamatan menyajikan prinsip-prinsip organisasi, strategi nilai, tujuan, praktik, dan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan keselamatan tempat kerja. Ini memberikan dasar untuk mendefinisikan fitur utama dari iklim keselamatan (DeJoy, et all, 2004; Lu & Yang, 2011). Kebijakan

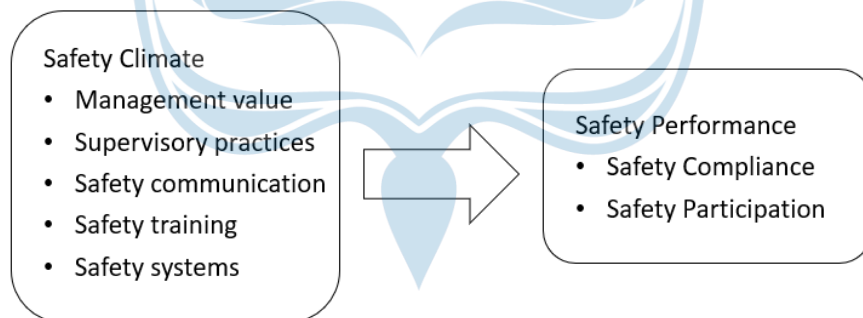
keselamatan mengacu pada sejauh mana perusahaan menciptakan misi, tanggung jawab, dan tujuan yang jelas untuk menetapkan standar perilaku bagi karyawan, dan menetapkan sistem keselamatan untuk mengoreksi perilaku pekerja yang penting untuk keselamatan tempat kerja (Lu dan Yang, 2010).

Hasil penelitian Froko *et al.*, (2015), secara empiris membuktikan adanya pengaruh *safety systems* terhadap *safety performance*. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Safety systems* berpengaruh positif terhadap *safety performance*.

2.5 Kerangka Penelitian

Hubungan antara *safety climate* dan *safety performance* digambarkan kedalam suatu kerangka penelitian sebagai berikut:



Sumber: Froko *et al.*, (2015)

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian