

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diusahakan pihak manajemen untuk memberikan jaminan keamanan bagi karyawan dalam bekerja. Namun pada prakteknya, pencapaian tingkat keselamatan kerja yang tinggi tidak saja tergantung oleh bagaimana perusahaan dalam mengusahakannya. Lebih luas dari itu, keselamatan dalam bekerja dapat diperoleh saat karyawan juga memiliki perilaku yang aman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan tanggungjawab bersama antara organisasi dan karyawan untuk mengusahakannya. Oleh sebab itu maka penting bagi semua pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi untuk mampu membangun suatu sistem dan menciptakan sebuah iklim keselamatan (*safety climate*) kerja yang baik.

Safety climate atau iklim keselamatan didefinisikan Griffin dan Curcuruto (2016) sebagai persepsi karyawan secara bersama-sama sehubungan dengan kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan dalam suatu organisasi. Zohar (2014) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai fenomena perseptual, kolektif, dan multidimensi dalam organisasi untuk menerapkan pengaruh normatif-subjektif pada perilaku individu dan kelompok melalui proses pembuatan akal. Smith dan Wadsworth (2009) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai ringkasan atau evaluasi dari persepsi yang dimiliki karyawan tentang lingkungan kerja mereka berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja.

Iklm keselamatan kerja pertama kali diperkenalkan oleh Zohar pada tahun 1980. Iklm keselamatan kerja adalah produk turunan (perluasan) dari iklm organisasi. Iklm keselamatan kerja adalah persepsi karyawan terhadap manajemen mengenai keselamatan kerja dan sejauh mana penerapan keselamatan kerja memberikan nilai tambah secara umum bagi peningkatan keselamatan karyawan dalam bekerja. Iklm keselamatan kerja adalah salah satu hal ihwal yang terjadi dahulu (*anteseden*) yang memberikan pengaruh pada perilaku keselamatan kerja (Zohar, 2014). Untuk itu maka penting bagi pihak manajemen untuk menginventarisir hal-hal yang perlu diusahakan untuk menciptakan iklm keselamatan kerja dalam organisasi.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas keselamatan kerja. Berkaitan dengan penciptaan iklm keselamatan kerja, Kim *et al.*, (2019) mengidentifikasi enam aspek kunci dalam menciptakan iklm keselamatan kerja yaitu:

1. Kebijakan keselamatan (*Safety policy*), yang melibatkan komitmen organisasi terhadap keselamatan, dan yang secara formal menetapkan tujuan tertentu mengenai instruksi dan pedoman dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
2. Insentif keselamatan (*Safety incentives*), yang dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk mengambil bagian dalam kegiatan kesehatan dan keselamatan. Insentif keselamatan dirancang untuk mempromosikan perilaku aman dan untuk mendorong karyawan dalam proses pengambilan

keputusan melalui penghargaan/hukuman atau dengan menanyakan tentang status kesejahteraan mereka di tempat kerja.

3. Pelatihan (*Training*), yang bertujuan untuk mencegah cedera dengan meningkatkan kemampuan, bakat, dan keterampilan kerja karyawan.
4. Komunikasi (*Communication*), berfungsi untuk menyebarkan informasi tentang tempat kerja, potensi bahayanya dan cara terbaik untuk menghilangkannya.
5. Perencanaan pencegahan (*Prevention planning*), menentukan bagaimana mempraktikkan tindakan desain dan kebijakan dengan cara yang terorganisir untuk mencegah kecelakaan yang merugikan.
6. Kontrol (*Control*) mengacu pada aktivitas pemantauan di tempat kerja. Pengendalian ini dilakukan melalui analisa kondisi tempat kerja dan kecelakaan di perusahaan, serta melalui perbandingan dengan perusahaan lain.

2.2. Sikap Keselamatan (*Safety Attitude*)

Sikap adalah sebuah respon secara tertutup pada suatu objek yang bisa membentuk perilaku atau tindakan dari seorang individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2016) yang mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan seseorang untuk memberikan respon secara konsisten dalam bentuk memberikan dukungan atau tidak atas perhatian pada suatu obyek tertentu. Demikian juga halnya dengan keselamatan kerja dalam sebuah organisasi. Seorang individu (karyawan) akan memiliki perilaku atau tindakan hasil pengolahan sikap

atas program keselamatan kerja dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki sikap pada keamanan (*safety attitude*) atas kondisi keamanan kerja dalam organisasi.

Safety attitude atau sikap keselamatan didefinisikan Kundu *et al.*, (2016) sebagai keyakinan, persepsi, dan nilai-nilai yang dipegang karyawan mengenai keselamatan di area kerja. Li *et al.*, (2019) mendefinisikan sikap keselamatan sebagai keyakinan dan perasaan karyawan tentang pentingnya kebijakan, prosedur, dan praktik penerapan keselamatan. Sawhney (2016) mendefinisikan sikap keselamatan sebagai penilaian (positif atau negatif) dari perilaku karyawan yang berkaitan dengan keselamatan. Al Faqeeh *et al.*, (2019) mendefinisikan sikap keselamatan sebagai atribut pribadi yang berhubungan dengan kecenderungan untuk menanggapi situasi keselamatan.

Arti penting sikap pada keselamatan kerja mendorong pihak manajemen untuk melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan sikap keselamatan kerja. Dobrowolska *et al.*, (2020) mengeksplorasi tiga dimensi utama pengukuran sikap keselamatan kerja yaitu:

1. Komponen kognitif (*Cognitif component*), mengacu pada pendapat dan keyakinan, dibentuk oleh pengetahuan dan pengalaman. Komponen ini juga terkait dengan proses mental, misalnya persepsi dan penilaian, yang berlangsung selama pengamatan berbagai peristiwa. Dalam hal ini, karyawan mampu menilai dan membedakan individu yang terlibat dalam perilaku berisiko, yang berpotensi membahayakan nyawa atau kesehatan mereka sendiri atau orang lain.

2. Komponen afektif (*Affective component*) mengacu pada emosi positif atau negatif yang terkait dengan situasi tertentu serta evaluasi emosionalnya. Sebagai contoh, Setiap kali karyawan berpartisipasi dalam situasi berbahaya dan berisiko, karyawan merasakan ketidaknyamanan dan emosi negatif seperti stres, panik, dan gugup.
3. Komponen perilaku (*Behaviour component*), mengacu pada perilaku dan tindakan tertentu. Ini terkait dengan tindakan efektif di mana hasil yang diperoleh dalam dua komponen lainnya dapat diterjemahkan. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki pengetahuan, pengalaman atau kompetensi yang memadai, karyawan akan menahan diri dari melakukan tugas yang mungkin berbahaya dan berisiko.

2.3. Motivasi Keselamatan (*Safety Motivation*)

Keselamatan kerja harus mendapat dukungan dari semua pihak yaitu perusahaan maupun karyawan. Untuk itu dibutuhkan adanya tenaga pendorong (motivasi) untuk menciptakan keselamatan kerja. Motivasi yang tinggi berkaitan dengan penciptaan keselamatan kerja akan mendukung keberhasilan program K3 yang diterapkan. Tingginya motivasi karyawan untuk bekerja dengan cara yang aman akan membantu dirinya maupun organisasi dalam menjaga keamanan lingkungan kerja. Efek dari motivasi keselamatan tersebut adalah meningkatnya inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan memperhatikan aspek keselamatan kerja hingga menjadikan karyawan sebagai orang yang mendukung tindakan keselamatan kerja.

Safety motivation atau motivasi keselamatan didefinisikan Ansori *et al.*, (2021) sebagai keinginan pekerja untuk menerapkan langkah-langkah keselamatan di area kerja. Griffin dan Curcuruto (2016) mendefinisikan motivasi keselamatan sebagai kesediaan karyawan untuk mengerahkan upaya untuk memberlakukan perilaku keselamatan dan valensi yang terkait dengan perilaku tersebut. Shen *et al.*, (2017) mendefinisikan motivasi keselamatan sebagai cerminan sejauh mana karyawan memiliki kecenderungan untuk melakukan tugas dengan cara yang aman. Sawhney (2016) mendefinisikan motivasi keselamatan sebagai kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang aman.

Motivasi keselamatan merupakan sebuah pendorong bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan (bekerja) dengan cara yang aman sebagai wujud dari kebiasaan (perilaku). Hal ini berhubungan dengan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan keamanan diri dalam bekerja. Motivasi karyawan untuk bekerja secara aman karena karyawan memiliki pandangan bahwa keselamatan kerja adalah sesuatu yang harus dilakukan berkaitan dengan kebutuhan, bukan sekedar untuk memenuhi aturan.

Banyak aspek yang mempengaruhi motivasi keselamatan yang digunakan karyawan sebagai dasar untuk memperoleh tingkat keselamatan kerja yang tinggi. Griffin dan Curcuruto, (2016) menyusun pengukuran motivasi keselamatan dalam dua tipe yang diselaraskan pada perbedaan tugas serta performa secara kontekstual dalam artian kinerja keamanan (*safety performance*) yaitu:

1. Motivasi kepatuhan (*Compliance motivation*), adalah motivasi yang dimiliki seorang karyawan atau pekerja untuk taat atau patuh pada aturan

keselamatan kerja yang ada dalam organisasi. Kepatuhan atau ketaatan juga nampak dari penerapan atau praktik pelaksanaan aturan itu dalam pekerjaannya (lingkungan kerja). Karyawan dengan tingkat motivasi kepatuhan yang tinggi akan memiliki keyakinan yang diwujudkan dalam pernyataan seperti “Saya merasa penting untuk selalu menjaga keamanan”.

2. Motivasi partisipasi (*Participation motivation*) adalah motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung keselamatan. Karyawan dengan tingkat motivasi partisipasi yang tinggi nampak dari pernyataannya seperti “Saya merasa perlu berupaya mempertahankan atau meningkatkan keselamatan pribadi saya”.

Dalam rangka peningkatan motivasi keamanan, ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya motivasi keselamatan. Motivasi keselamatan menurut Griffin dan Curcuruto, (2016) dipengaruhi oleh faktor:

1. Efikasi diri (*Self-efficacy*), kepercayaan diri dari pekerja atas kemampuan yang dimilikinya dan dikenal dengan istilah efikasi diri. Kepercayaan diri karyawan bahwa ia dapat atau mampu bekerja dengan aman akan mempengaruhi peningkatan motivasi keselamatan.
2. Gaya kepemimpinan (*Leadership style*), memberikan kontribusi pada peningkatan motivasi keselamatan. Seorang pemimpin dengan tingkat kepemimpinan moralitas (*morality leadership*) akan mendukung peningkatan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih aman. Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) yang

diimplementasikan dalam bentuk pengaruh yang idealis, motivasi yang inspirasional, menstimulasi intelektual, dan mempertimbangkan individu akan menciptakan motivasi keselamatan kerja yang lebih tinggi pula.

3. Kesadaran (*Conscientiousness*), menunjukkan tingkat kesadaran seorang karyawan untuk mencapai tujuan dengan cara melakukan pengaturan tugas atau pekerjaannya secara teliti, bertanggungjawab, dan kepatuhan pada peraturan. Kesadaran yang tinggi dari setiap karyawan akan mendorong peningkatan motivasi dalam membangun keselamatan kerja.

2.4. Partisipasi Keselamatan (*Safety Participation*)

Semua bagian dalam organisasi patut dan wajib berpartisipasi dalam peningkatan keselamatan kerja. Hal ini karena setiap bagian dalam organisasi merupakan pihak-pihak yang bertanggungjawab penuh untuk mewujudkan pencapaian kinerja keselamatan kerja yang tinggi. Untuk itu maka setiap anggota dalam organisasi wajib berperan serta secara langsung maupun tidak langsung untuk menciptakan keselamatan kerja.

Safety participation atau partisipasi keselamatan didefinisikan Griffin dan Curcuruto (2016) sebagai peran serta karyawan yang berkontribusi dalam membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Shen *et al.*, (2017) mendefinisikan partisipasi keselamatan sebagai perilaku karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan keselamatan di tempat kerja dengan mengembangkan lingkungan yang aman, seperti berpartisipasi secara sukarela dalam aktivitas keselamatan, dan membantu rekan kerja dengan masalah

keselamatan. Seo dan Lee (2022) mendefinisikan partisipasi keselamatan sebagai perilaku yang terkait dengan partisipasi dalam kegiatan keselamatan yang dilakukan secara sukarela dan melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan keselamatan.

Partisipasi keselamatan menjelaskan perilaku karyawan yang nampak secara langsung maupun tidak nampak secara langsung dan memiliki korelasi dengan perilaku keselamatan kerja. Karyawan dengan tingkat partisipasi keselamatan yang tinggi akan mendukung segala kegiatan organisasi dalam membangun lingkungan yang mendukung keselamatan. Partisipasi keselamatan diimplementasikan dengan menjadi relawan pada aktivitas keselamatan kerja dalam organisasi. Selain itu, partisipasi keselamatan juga nampak pada kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja untuk bekerja dengan lebih aman, menyediakan waktu untuk mendiskusikan isu-isu yang terkait dengan keselamatan, serta hadir pada pertemuan yang membahas keselamatan kerja. Inisiatif yang dimiliki karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas terkait dengan keselamatan merupakan bentuk-bentuk dari partisipasi keselamatan kerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang menguji pengaruh *safety climate*, *safety attitude*, dan *safety motivation* terhadap *safety participation* telah banyak dilakukan. Tabel 1.1. di bawah ini merinkas beberapa penelitian terdahulu yang menguji pengaruh *safety climate*, *safety attitude*, dan *safety motivation* terhadap *safety participation*:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	<i>Safety Leadership, Safety Attitudes, Safety Knowledge and Motivation toward Safety-Related Behaviors in Electrical Substation Construction Projects.</i> (Basahel, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety leadership</i> 2. <i>Safety attitude</i> 3. <i>Safety motivation</i> 4. <i>Safety knowledge</i> 5. <i>Safety participation</i> 6. <i>Safety compliance</i> 	Analisis Structural Equation Modelling	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety leadership</i> dan <i>safety attitude</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety motivation</i>. 2. <i>Safety leadership</i> dan <i>safety attitude</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety knowledge</i> 3. <i>Safety motivation</i> dan <i>safety knowledge</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i> 4. <i>Safety motivation</i> dan <i>safety knowledge</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i>
2	<i>The Influence of Safety Climate, Motivation, and Knowledge on Worker Compliance and Participation: An Empirical Study of Indonesian SMEs</i> (Ansori <i>et al.</i> , 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety climate</i> 2. <i>Safety knowledge</i> 3. <i>Safety motivation</i> 4. <i>Safety compliance</i> 5. <i>Safety participation</i> 	Analisis Structural Equation Modelling	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety knowledge</i>. 2. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety motivation</i>. 3. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i>. 4. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>. 5. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i> 6. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>
3	<i>Impact of Safety Attitude on the Safety Behavior of Coal Miners in China</i> (Li <i>et al.</i> , 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety attitude</i> 2. <i>Safety participation</i> 3. <i>Safety compliance</i> 4. <i>Safety behaviour</i> 	Analisis Structural Equation Modelling	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety attitude</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>. 2. <i>Safety attitude</i> memiliki pengaruh yang positif dan

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				<p>signifikan terhadap <i>safety compliance</i>.</p> <p>3. <i>Safety attitude</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety behaviour</i>.</p>
4	<p><i>Mediating Roles of Patient Safety Knowledge and Motivation in the Relationship between Safety Climate and Nurses' Patient Safety Behaviors: A Structural Equation Modeling Analysis</i> (Seo dan Lee, 2022).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety climate</i> 2. <i>Safety knowledge</i> 3. <i>Safety motivation</i> 4. <i>Safety compliance</i> 5. <i>Safety participation</i> 	<p>Analisis Structural Equation Modelling</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety knowledge</i>. 2. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety motivation</i>. 3. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i>. 4. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>. 5. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i>. 6. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>.
5	<p><i>The influence of safety leadership on nurses' safety behavior: The mediating role of safety knowledge and motivation</i> (Subramaniam <i>et al.</i>, 2023).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety leadership</i> 2. <i>Safety knowledge</i> 3. <i>Safety motivation</i> 4. <i>Safety compliance</i> 5. <i>Safety participation</i> 6. 	<p>Analisis Structural Equation Modelling</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Safety leadership</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety knowledge</i>. 2. <i>Safety leadership</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety motivation</i>. 3. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i>. 7. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>.

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
5	<i>The Impact of Transformational Leadership on Safety Climate and Individual Safety Behavior on Construction Sites</i> (Shen et al., 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Transformational leadership</i> 2. <i>Safety-specific LMX</i> 3. <i>Safety climate</i> 4. <i>Safety knowledge</i> 5. <i>Safety motivation</i> 6. <i>Safety compliance</i> 7. <i>Safety participation</i> 	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Transformational leadership</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety-specific LMX</i>. 2. <i>Safety-specific LMX</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety climate</i>. 3. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety knowledge</i>. 4. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety motivation</i>. 5. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i>. 6. <i>Safety climate</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>. 7. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety compliance</i>. 8. <i>Safety knowledge</i> dan <i>safety motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety participation</i>.
7	<i>Examining Attitudes, Norms, and Control Toward Safety Behaviors as Mediators in the Leadership-Safety Motivation Relationship</i> (Sawhney, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Conscientiousness</i> 2. <i>Safety attitude</i> 3. <i>Safety norms</i> 4. <i>Safety control</i> 5. <i>Safety motivation</i> 	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Conscientiousness</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety attitude</i>. 2. <i>Conscientiousness</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety norms</i>. 3. <i>Conscientiousness</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety control</i>.

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				4. <i>Conscientiousness, safety attitude, safety norms, dan safety control</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>safety motivation</i> .

2.6. Hipotesis Penelitian

Setiap karyawan tidak hanya memiliki kewajiban untuk selalu menjaga keselamatan diri dalam bekerja namun juga dituntut berpartisipasi dalam mengembangkan metode keselamatan kerja dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki peran penting dalam perbaikan dan peningkatan kualitas keselamatan kerja dalam organisasi. Melalui partisipasi karyawan, diharapkan pihak manajemen dapat membangun suatu sistem keselamatan kerja yang lebih baik.

Partisipasi karyawan dalam meningkatkan tingkat keselamatan kerja akan membantu melindungi karyawan dari kemungkinan bahaya atau cedera saat bekerja. Partisipasi karyawan dalam menciptakan keselamatan kerja perlu dikembangkan dimana pihak manajemen harus menciptakan sebuah iklim dalam organisasi yang berhubungan dengan orientasi pada keselamatan kerja. Hal ini sesuai pernyataan Kim *et al.*, (2019) bahwa keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan kualitasnya dan menjadi sebuah kebiasaan bagi setiap anggota organisasi.

Pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap partisipasi keselamatan kerja secara nyata ditemukan dalam penelitian Shen *et al.*, (2017). Penelitian Shen *et al.*, (2017) yang dilakukan pada karyawan industri konstruksi di Hongkong membuktikan bahwa penciptaan iklim keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan partisipasi karyawan pada keselamatan kerja. Hasil penelitian Seo dan Lee, (2022) yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Korea Selatan juga memberikan dukungan bahwa iklim keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan partisipasi keselamatan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja akan mendorong karyawan untuk turut serta berpartisipasi dalam program keselamatan kerja. Pengembangan budaya keselamatan dalam organisasi akan diikuti karyawan untuk berperan serta dalam menciptakan keselamatan kerja dalam organisasi (partisipasi). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, penulis mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

H1: *Safety climate* memiliki pengaruh yang positif terhadap *safety participation*.

Setiap anggota organisasi memiliki kewajiban yang sama untuk berpartisipasi dalam menciptakan keselamatan kerja. Griffin dan Curcuruto (2016) menyatakan bahwa partisipasi keselamatan merupakan bentuk peran serta karyawan yang berkontribusi dalam membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Kesiediaan karyawan untuk berperan aktif dalam meningkatkan keselamatan kerja tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah

satu faktor yang berperan terhadap peningkatan partisipasi keselamatan kerja adalah sikap pada keselamatan kerja (Li *et al.*, 2019).

Li *et al.*, (2019) menyatakan bahwa sikap keselamatan adalah sebuah bentuk keyakinan dan perasaan karyawan tentang pentingnya kebijakan, prosedur, dan praktik penerapan keselamatan. Karyawan dengan sikap yang baik atau tinggi akan pentingnya arti keselamatan kerja akan secara sukarela berperan aktif (berpartisipasi) untuk meningkatkan keselamatan kerja dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap pada keselamatan kerja memiliki pengaruh pada partisipasi keselamatan kerja.

Pengaruh sikap pada keselamatan kerja terhadap partisipasi keselamatan kerja ditemukan dalam penelitian Ansori *et al.*, (2021). Pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan industri kecil dan menengah di Indonesia membuktikan secara empiris bahwa sikap pada keselamatan kerja berpengaruh pada peningkatan partisipasi keselamatan kerja. Penelitian Li *et al.*, (2019) pada karyawan industri pertambangan batubara di China juga mendukung secara nyata pengaruh sikap pada keselamatan kerja terhadap partisipasi keselamatan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan keselamatan kerja harus dibangun dimana karyawan harus memiliki sikap yang baik mengenai keselamatan kerja. Sikap karyawan yang baik akan arti penting keselamatan kerja akan mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam berkontribusi secara langsung dalam mengusahakan keselamatan kerja dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, penulis mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

H2: *Safety attitude* memiliki pengaruh yang positif terhadap *safety participation*.

Iklm keselamatan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap manajemen mengenai keselamatan kerja dan sejauh mana penerapan keselamatan kerja memberikan nilai tambah secara umum bagi peningkatan keselamatan karyawan dalam bekerja (Zohar, 2014). Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen memiliki peran penting untuk menciptakan sebuah iklm keselamatan kerja dalam organisasi. Melalui iklm keselamatan kerja yang baik akan menciptakan sebuah keadaan atau kondisi yang mendukung karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

Kemampuan organisasi untuk membangun iklm keselamatan kerja akan mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan memperhatikan aspek keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa iklm keselamatan kerja memberikan pengaruh pada peningkatan motivasi keselamatan kerja. Melalui iklm keselamatan kerja yang baik, maka karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih hati-hati (mengutamakan keselamatan kerja).

Pengaruh iklm keselamatan kerja terhadap motivasi keselamatan kerja dibuktikan dalam penelitian Shen *et al.*, (2017). Perhatian pihak manajemen industri konstruksi di Hongkong pada penciptaan iklm keselamatan kerja mempengaruhi peningkatan motivasi keselamatan kerja dari para karyawan. Demikian juga halnya yang terjadi pada karyawan mekanik di Amerika Serikat, motivasi akan keselamatan kerja yang tinggi didorong oleh penciptaan iklm keselamatan kerja yang baik (Sawhney, 2016). Kondisi ini menunjukkan iklm keselamatan kerja merupakan persepsi karyawan pada organisasi mengenai

keselamatan kerja dan sampai sejauh apa organisasi telah penerapan prosedur keselamatan kerja. Persepsi karyawan akan arti penting keselamatan kerja memberikan pengaruh pada peningkatan motivasi karyawan secara umum untuk peningkatan keselamatan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, penulis mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

H3: *Safety climate* memiliki pengaruh yang positif terhadap *safety motivation*.

Sikap adalah kecenderungan seseorang untuk memberikan respon secara konsisten dalam bentuk memberikan dukungan atau tidak atas perhatian pada suatu obyek tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2016). Pada penerapannya dalam hal keselamatan kerja, sikap keselamatan sebagai atribut pribadi yang berhubungan dengan kecenderungan untuk menanggapi situasi keselamatan (Al Faqeeh *et al.*, 2019). Melalui kepemilikan sikap yang baik pada keselamatan kerja, maka setiap karyawan akan mengaplikasikannya dengan mengutamakan bekerja secara (dengan) selamat.

Sikap karyawan mengenai keselamatan kerja akan memberikan dorongan (memotivasi) karyawan agar terhindar dari faktor risiko kecelakaan kerja. Hal inilah yang mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih berhati-hati dan mengutamakan keselamatan kerja. Kehati-hatian karyawan dalam bekerja merupakan perwujudan dari sikap akan arti penting keselamatan kerja dan memberikan dorongan untuk selalu bekerja dengan aman.

Hasil penelitian Seo dan Lee, (2022) di Korea Selatan yaitu pada karyawan tenaga kesehatan membuktikan bahwa motivasi keselamatan kerja dipengaruhi oleh

seberapa baik sikap pada keselamatan kerja dari setiap karyawan. Penelitian Basahel (2021) pada 636 pekerja proyek konstruksi kelistrikan di Arab Saudi memberikan dukungan bahwa sikap pada keselamatan kerja yang dimiliki karyawan akan mendorong peningkatan motivasi pada keselamatan kerja. Kecenderungan seorang karyawan untuk melakukan respon secara konsisten berkaitan dengan keselamatan kerja merupakan bentuk dari sikap. Tumbuhnya sikap positif karyawan akan pentingnya keselamatan kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan perhatian dalam penciptaan keselamatan kerja dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, penulis mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

H4: *Safety attitude* memiliki pengaruh yang positif terhadap *safety motivation*.

Keselamatan kerja dalam sebuah organisasi membutuhkan dukungan dari semua pihak yang ada dalam organisasi (manajemen dan karyawan). Melalui dukungan semua pihak tersebut maka akan terciptalah keselamatan kerja dalam organisasi itu sendiri. Untuk menciptakan tingkat keselamatan kerja yang tinggi dibutuhkan dorongan setiap pihak baik itu dari pihak manajemen maupun dari karyawan. Motivasi yang tinggi terkait penciptaan keselamatan kerja akan mendukung keberhasilan program K3 yang diterapkan oleh perusahaan, dimana setiap karyawan atau anggota organisasi akan secara sukarela berpartisipasi di dalamnya.

Motivasi karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan aman memberikan pengaruh pada peningkatan partisipasi karyawan dalam menciptakan keamanan

lingkungan kerja. Dampak dari motivasi keselamatan kerja itu adalah meningkatnya inisiatif (partisipasi) karyawan untuk berperan serta menciptakan keselamatan kerja. Pengaruh motivasi keselamatan kerja terhadap partisipasi keselamatan kerja ditemukan dalam penelitian Subramaniam *et al.*, (2023). Para tenaga kerja kesehatan di Malaysia dengan tingkat motivasi akan keselamatan kerja yang tinggi memiliki tingkat partisipasi keselamatan kerja yang tinggi pula. Penelitian Basahel (2021) pada pekerja proyek konstruksi kelistrikan di Arab Saudi juga memberikan dukungan adanya pengaruh positif motivasi keselamatan kerja terhadap partisipasi keselamatan kerja. Pada prinsipnya, seorang karyawan memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik dimana salah satunya adalah meningkatkan keselamatan dalam bekerja. Keinginan karyawan untuk menciptakan keselamatan dalam bekerja telah mendorong karyawan untuk melakukan tindakan secara langsung maupun tidak langsung dalam membangun keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan motivasi akan keselamatan kerja memiliki pengaruh pada partisipasi keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, penulis mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

H5: *Safety motivation* memiliki pengaruh yang positif terhadap *safety participation*.

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diusahakan oleh setiap pihak yang ada dalam organisasi. Untuk itu maka setiap anggota organisasi dituntut untuk berpartisipasi dalam membangun keselamatan dalam bekerja. Partisipasi merupakan peran serta karyawan yang berkontribusi dalam membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan dalam bekerja (Griffin

dan Curcuruto, 2016). Untuk itu maka penting bagi setiap perusahaan untuk mendorong para anggota organisasi untuk berperan aktif dalam menciptakan keselamatan dalam bekerja.

Peningkatan partisipasi karyawan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien saat karyawan memiliki motivasi tentang keselamatan kerja. Motivasi untuk bekerja dengan selamat akan mendorong peningkatan partisipasi karyawan dalam menciptakan keselamatan kerja. Dorongan atau motivasi pada peningkatan keselamatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor di luar diri karyawan yaitu iklim keselamatan kerja yang diciptakan oleh organisasi. Konsep di atas menjelaskan adanya hubungan antara iklim keselamatan kerja-motivasi keselamatan-partisipasi keselamatan kerja.

Peran motivasi keselamatan kerja dalam hubungan kausal antara iklim keselamatan kerja dengan partisipasi keselamatan kerja dibuktikan secara empirik dalam penelitian Ansori *et al.*, (2021). Partisipasi keselamatan kerja karyawan dalam industri kecil dan menengah semakin tinggi karena karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk selamat dalam bekerja atas dukungan iklim keselamatan kerja yang baik dalam organisasi. Partisipasi karyawan dalam program keselamatan kerja tumbuh karena karyawan memiliki motivasi untuk bekerja dengan lebih aman (selamat). Motivasi akan keselamatan kerja dapat ditingkatkan saat organisasi mampu membangun sebuah iklim yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan adanya peran motivasi dalam hubungan kausal antara iklim keselamatan kerja dengan partisipasi keselamatan kerja. Berdasarkan hasil

penelitian terdahulu tersebut, penulis mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

H6: *Safety motivation* memediasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety participation*.

Dalam bekerja, karyawan harus memiliki orientasi utama pada keselamatan kerja. Orientasi pada keselamatan kerja dapat diciptakan saat karyawan memiliki sikap yang baik pada keselamatan kerja. Sikap keselamatan adalah penilaian positif maupun negatif yang tampak dari perilaku karyawan yang berkaitan dengan keselamatan (Sawhney, 2016). Saat karyawan memiliki sikap yang tinggi pada keselamatan kerja, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara aman. Pada tahapan selanjutnya, motivasi karyawan untuk bekerja secara aman diimplementasikan dalam usaha-usaha (partisipasi) penciptaan keselamatan kerja.

Penjelasan konsep di atas menunjukkan bahwa partisipasi karyawan untuk mengusahakan keselamatan kerja didorong oleh motivasi karyawan untuk bekerja secara lebih aman. Motivasi karyawan dalam bekerja secara aman akan terbentuk saat karyawan memiliki sikap yang baik pada keselamatan kerja. Artinya, motivasi keselamatan kerja berperan dalam memediasi pengaruh sikap keselamatan kerja terhadap partisipasi keselamatan kerja.

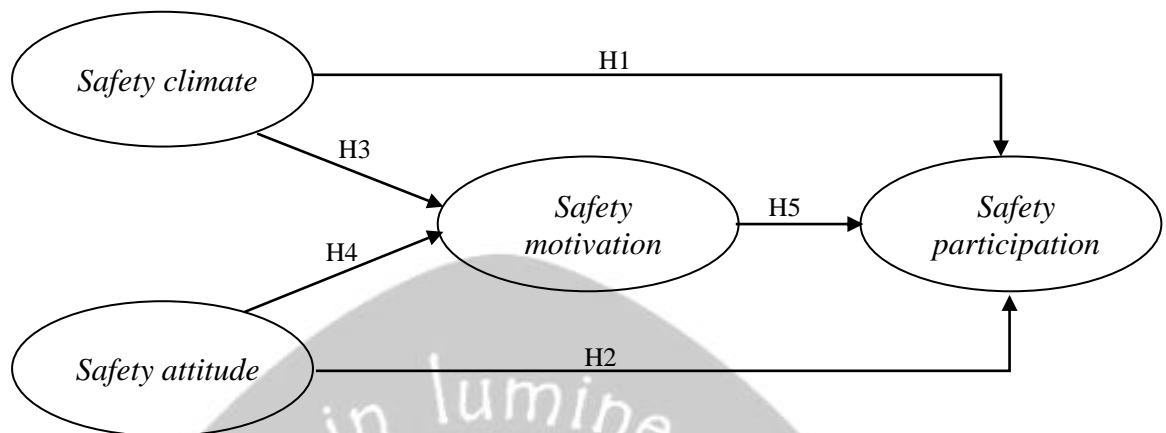
Peran motivasi keselamatan kerja dalam memediasi pengaruh sikap keselamatan kerja terhadap partisipasi keselamatan kerja ditemukan dalam penelitian Basahel (2021). Pekerja proyek konstruksi kelistrikan di Arab Saudi memiliki motivasi keselamatan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh sikap akan keselamatan kerja yang tinggi dimana *outcomes* yang didapat adalah semakin

tingginya peran dan partisipasi karyawan untuk menciptakan keselamatan dan keamanan kerja bersama. Sikap karyawan yang baik berkaitan dengan keselamatan kerja menjadikan karyawan memiliki motivasi yang semakin tinggi untuk bekerja dengan semakin berhati-hati dan memperhatikan keselamatan kerjanya. Motivasi yang dimiliki karyawan berkaitan dengan keselamatan kerja menjadi pendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kualitas keselamatan kerja dalam organisasi. Hal ini menunjukkan peran motivasi sebagai variabel perantara sikap pada keselamatan kerja dengan partisipasi keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, penulis mengajukan hipotesis awal penelitian sebagai berikut:

H7: *Safety motivation* memediasi pengaruh *safety attitude* terhadap *safety participation*.

2.7. Kerangka Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian replikasi dengan melakukan modifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ansori *et al.*, (2021) dan Basahel (2021) dimana model hubungan antara *safety climate*, *safety attitude*, *safety motivation* dan *safety participation* digambarkan ke dalam suatu model penelitian sebagai berikut:



Sumber: Modifikasi penelitian Ansori *et al.*, (2021) dan Basahel (2021)

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian