

**PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh :

**Mauliddya Rana Fakhriyah
201910230311068**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

**PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Mauliddya rana fakhriyah

NIM : 201910230311068

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Mauliddya rana fakhriyah

Nim : 201910230311068

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 10 Juni 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Nida Hasanati.,M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



May Lia Elfina, S.Psi.,M.Psi

Anggota I



Hudaniah, S.Psi.,M.Si

Anggota II



Silfiasari.,S.Psi.,M.Si

Mengesahkan

Dekan,




Dr. Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mauliddya Rana Fakhriyah
NIM : 201910230311068
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

“Pengaruh *Safety Climate* terhadap *Safety Behavior* pada Karyawan”

1. Adalah bukan karya orang lain baik Sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber Pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 30 Mei 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi, M.Si

menyatakan

Mauliddya Rana Fakhriyah



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya, penulis dengan bangga mampu dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Safety Climate* dan *Safety Behavior* terhadap Karyawan” Tak lupa shalawat dan salam “*Allahumma sholli ala sayyidina Muhammad* dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang menjadi sumber teladan dan inspirasi bagi umat manusia.

Skripsi yang ditulis peneliti disusun sebagai bagian atau syarat pemenuhan tugas akhir dalam menyelesaikan program studi S1 Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Proses penyelesaian skripsi ini mengalami banyak tantangan yang dihadapi sehingga penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk serta masukan yang berharga selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, sehubungan dengan hal tersebut penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Dr. Nida Hasanati., M.Si dan ibu May Lia Elfina., M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selama proses penelitian ini dilakukan.
3. Ibu Devina Andriany., S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai dosen wali penulis yang telah memberikan dukungan dan pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesai.
4. Kedua orang tua, kakak, adik dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'anya ketika memberikan kasih sayang dan motivasi yang tak terhingga
5. Para Responden, Bapak-bapak dari UPT PLN Sei Jawi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner dalam proses pengumpulan data.
6. Seluruh teman dan sahabat yang selalu memberikan dukungan terbaik kepada penulis dalam proses penelitian ini berlangsung.
7. Ardany Malikal fauzan yang selalu memberikan dukungan terbaik kepada penulis dalam proses penelitian ini berlangsung.
8. Dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses penelitian yang tidak bisa di sampaikan penulis satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini sepenuhnya masih jauh dari kata sempurna baik secara penulisan maupun isi dalam skripsi penelitian ini. Oleh karena itu, Penulis berharap adanya kritikan atau saran yang membangun kedepannya. Besar harapan penulis bahwasannya penelitian ini akan memberikan banyak manfaat baik secara teoritis maupun pembaca pada umumnya.

Malang, 30 Mei 2024



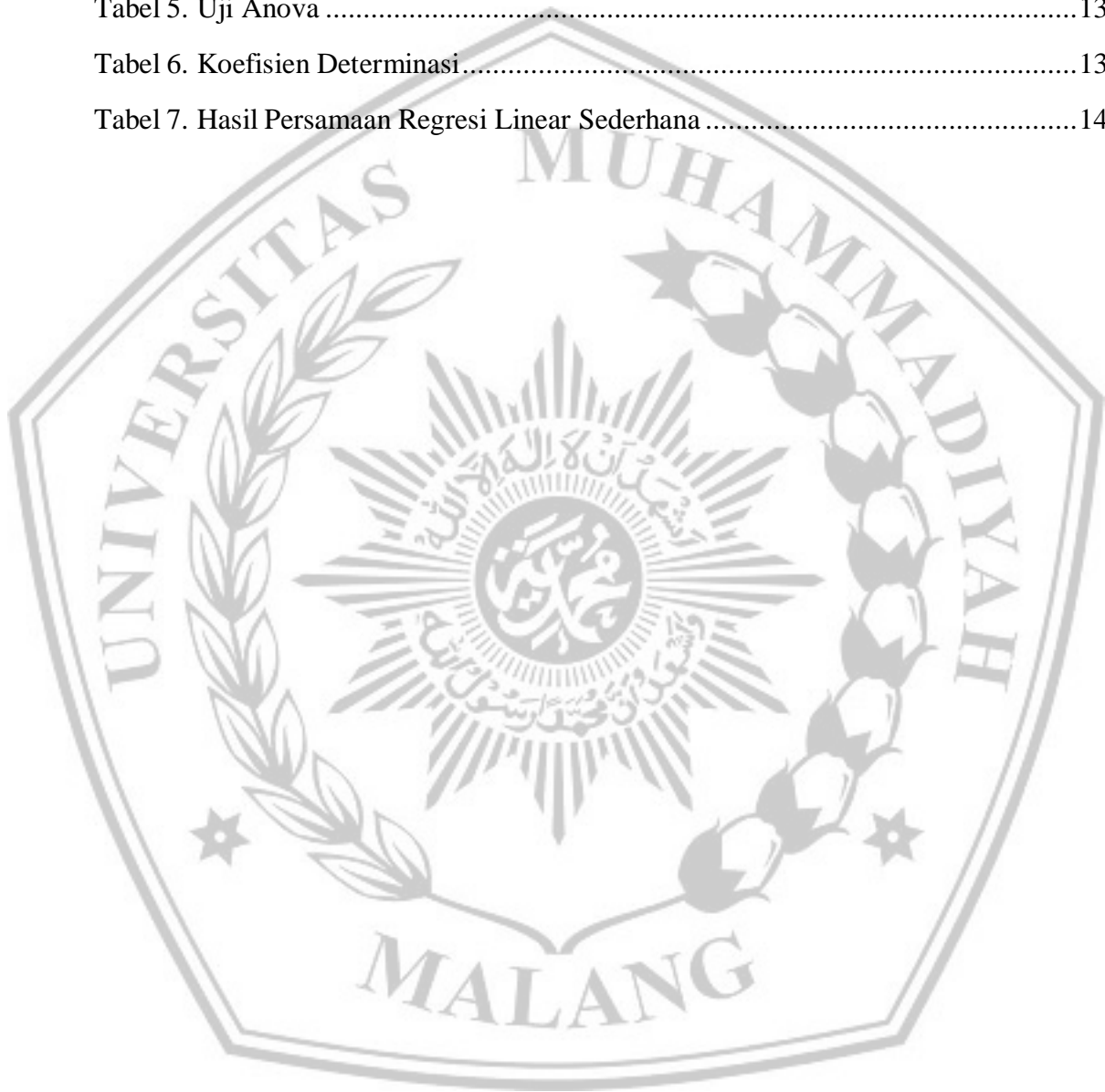
Maulidya Rana Fakhriyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
PENDAHULUAN	1
Abstrak.....	1
<i>Safety behavior</i>	5
<i>Safety climate</i>	7
Pengaruh <i>Safety climate</i> terhadap <i>Safety behavior</i> Karyawan	8
KERANGKA BERPIKIR	9
HIPOTESIS	9
METODE PENELITIAN	10
Rancangan Penelitian.....	10
Subjek Penelitian	10
Prosedur dan Analisa Data Penelitian.....	11
HASIL PENELITIAN	12
DISKUSI	14
REFERENSI	18
LAMPIRAN	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian (N=35).....	10
Tabel 2. Kategorisasi Empirik Variabel Penelitian	12
Tabel 3. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov).....	12
Tabel 4. Uji Linearitas	13
Tabel 5. Uji Anova	13
Tabel 6. Koefisien Determinasi.....	13
Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana	14



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala <i>Safety behavior</i> dan <i>Safety climate</i>	22
Lampiran 2. Karakteristik pada Responden Penelitian.....	26
Lampiran 3. Data Responden Penelitian.....	28
Lampiran 4. Data Koding <i>Safety climate</i>	30
Lampiran 5. Data Koding <i>Safety behavior</i>	33
Lampiran 6. Reliabilitas Skala <i>Safety climate</i>	35
Lampiran 7. Reliabilitas Skala <i>Safety behavior</i>	36
Lampiran 8. Uji Normalitas dan Linearitas Skala <i>Safety climate</i> dan <i>Safety behavior</i> pada Pegawai PLN.....	37
Lampiran 9. Kategorisasi Data Empirik Penelitian.....	37
Lampiran 10. Analisis Regresi Sederhana	38
Lampiran 11. Surat Verifikasi & Plagiasi.....	39



PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

Maulidya Rana Fakhriyah
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
Lidyamacallo@gmail.com

Abstrak. Di Indonesia, tingkat kecelakaan kerja di PT PLN (Persero) cukup tinggi. Mayoritas kecelakaan terjadi karena perilaku tidak aman akibat rendahnya kesadaran terkait keselamatan karyawan. Menurut penelitian bahwa rata-rata kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman. Keselamatan dan kesehatan pekerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Data dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menunjukkan bahwa jutaan pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan PT PLN (Persero). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala *safety climate* dan *safety behavior* dengan responden penelitian berjumlah 35 orang dengan karakteristik karyawan dengan resiko kerja tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior* pada karyawan PLN dengan resiko kerja tinggi dengan sumbangan efektif sebesar 42,7%.

Kata kunci: *Safety behavior*, *Safety climate*, karyawan

Abstract. In Indonesia, the rate of workplace accidents at PT PLN (Persero) is quite high. The majority of these accidents occur due to unsafe behavior resulting from low awareness regarding employee safety. Research indicates that the average workplace accident is caused by unsafe behavior. Worker safety and health significantly impact productivity and work quality. Data from the International Labour Organization (ILO) show that millions of workers die each year due to workplace accidents and diseases. This study aims to examine the influence of safety climate on *safety behavior* among employees of PT PLN (Persero). This research employs a quantitative method using safety climate and *safety behavior* scales, with 35 respondents characterized as employees with high work risk. The analysis results show that the safety climate has an effect on *safety behavior* among PLN employees with high work risk, with an effective contribution of 42.7%.

Keywords: Safety behavior, Safety climate, Employee

Keadaan kesehatan dan perlindungan pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kenyamanan individu dalam lingkungan pekerjaan juga berkorelasi positif dengan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Menurut proyeksi yang dikeluarkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), sekitar 2,78 juta pekerja, termasuk karyawan PLN di negara ini, meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja dan penyakit terkait pekerjaan. Dari jumlah tersebut, sekitar 86,3 persen (2,4 juta) disebabkan oleh penyakit yang timbul dari lingkungan kerja, sementara lebih dari 13,7 persen (380.000) diakibatkan oleh kecelakaan kerja (Hämäläinen et al., 2017).

Di Indonesia, masih terdapat banyak insiden kecelakaan kerja di berbagai sektor pekerjaan. Menurut data statistik BPJS Ketenagakerjaan tahun 2017, tercatat 123.041 kasus kecelakaan kerja pada karyawan PLN, sedangkan pada tahun 2018 angka tersebut meningkat menjadi 173.105 kasus. Setiap tahun, BPJS Ketenagakerjaan melayani rata-rata 130 ribu kasus kecelakaan kerja, mulai dari kasus ringan hingga kasus yang berdampak fatal. Tingginya angka kecelakaan karyawan PLN mencerminkan rendahnya *Safety behavior* para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cooper (1999) yang menyatakan bahwa 80-95 persen kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku yang tidak aman. Pendapat Cooper diperkuat oleh riset NCS, yang menyatakan bahwa 88 persen kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman, 10 persen oleh kondisi tidak aman, dan 2 persen oleh penyebab yang tidak diketahui. Perilaku tidak aman ini muncul karena persepsi dan keyakinan pekerja bahwa mereka sudah mahir dalam pekerjaannya dan merasa tidak pernah mengalami kecelakaan, sehingga kurangnya kesadaran untuk bekerja dengan benar dan aman.

Berdasarkan data yang diterbitkan di *website* oleh Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) BP Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan, 2024), terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) selama beberapa tahun terakhir. Dijelaskan lebih lanjut Pada tahun 2019, terdapat 182.835 kasus klaim JKK. Peningkatan ini berlanjut dengan konsistensi pada tahun-tahun berikutnya, yaitu 221.740 klaim pada tahun 2020, 234.370 klaim pada tahun 2021, dan lonjakan lebih lanjut pada tahun 2022 mencapai 297.725 klaim. Selanjutnya, sepanjang periode Januari hingga November 2023, data menunjukkan bahwa jumlah kasus kecelakaan kerja yang mengajukan klaim JKK telah mencapai 360.635 kasus. Trend ini mencerminkan kompleksitas dan eskalasi risiko kecelakaan kerja dalam konteks tenagakerja di Indonesia selama periode tersebut. Wakil Ketua Komisi IX DPR RI, Kurniasih, turut menyoroti bahwa data tersebut menggambarkan adanya indikasi kurangnya seriusitas dalam menjaga keselamatan para pekerja. Upaya perlindungan tersebut perlu dilakukan secara holistik, mengingat pekerja telah memenuhi kewajibannya untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, keterlibatan perusahaan dan negara menjadi sangat penting dalam memastikan keselamatan pekerja secara menyeluruh (Inspektorat Utama, 2024).

Penerapan keselamatan kerja bagi karyawan harus dipenuhi dan dilaksanakan secara maksimal oleh perusahaan. Apabila perusahaan tidak menerapkan keselamatan kerja dan memiliki tingkat kecelakaan kerja tinggi dapat dikenakan sanksi administratif dimana hal tersebut sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan No 1 Tahun 1970 yakni teguram; peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatasan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi; dan pencabutan izin. Kemudian, apabila terdapat pekerja/buruh yang mengalami cacat permanen akibat dari kecelakaan kerja dan tidak mampu untuk bekerja lagi lebih dari

12 bulan atau tidak tau kapan sembuhnya maka harus mendapatkan pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 2 kali ketentuan dan uang penggantian hak (Jehani dalam Rozi, 2022).

Salah satunya yang mengalami kecelakaan kerja yakni perusahaan PT PLN (Persero) Indonesia merupakan Perusahaan Listrik Negara Indonesia yang didirikan pada tanggal 27 Oktober 1945 dan bertanggung jawab atas penyediaan listrik di seluruh wilayah Indonesia. PT PLN (Persero) menjadi perusahaan dengan angka kecelakaan kerja yang tinggi, seperti yang dituliskan dalam penelitian Nalendra (2020) menyebutkan bahwa Human error menjadi salah satu faktor paling dominan adanya kecelakaan kerja pada PT PLN mulai dari tahun 2016 hingga 2018. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2022, Tim Nasional (Timnas) Perusahaan Listrik Negara (PLN) mencatat 29 peristiwa kecelakaan kerja dalam lingkup perusahaan, yang menyebabkan 14 individu kehilangan nyawa (Mauludin, 2022). Sebelumnya, pada tanggal 8 Desember 2022, seorang pekerja organik PLN mengalami luka bakar berat di kawasan Depok, Jawa Barat (Jabar), ditambahkan lagi bahwa mayoritas kecelakaan fatal pekerja terjadi karena insiden tersengat listrik ketika beraktivitas di sekitar jaringan listrik dengan tegangan rendah sekitar 220 Volt dan tegangan menengah sekitar 20.000 Volt (Mauludin, 2022). Pada awal Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PLN tahun 2024, tercatat insiden fatal di Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan seorang pekerja tewas tersengat listrik saat memasang instalasi listrik di sebuah toko baru diakibatkan bahwa kejadian ini disertai pemadaman mendadak dan ledakan dari tiang listrik di depan bangunan sehingga dari peristiwa ini dinyatakan implementasi K3, terutama pada tenaga alih daya PLN, menunjukkan kinerja yang buruk, yang diduga terkait dengan dampak negatif dari kebijakan UU Cipta Kerja dan peraturan ketenagakerjaan (Chandra, 2024).

Kejadian selanjutnya berkaitan dengan PLN yakni berdasarkan statistik Resti (2019) peristiwa yang terjadi di UP3 PLN di Kecamatan Binjai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, pada Jumat, 21 Juni 2019. Kebakaran tersebut menewaskan 27 pekerja dan 3 anak balita dikarenakan pekerja di lokasi ini kurang memiliki peralatan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai serta tidak tercakup dalam program jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan. Lokasi kejadian yang ditandai dengan banyaknya arus listrik, jelas tidak memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja karena lokasi dan karakteristiknya. Hal ini mengakibatkan kerugian finansial yang besar bagi para korban dan keluarganya. Pada tahun 2017, terdapat 1.058 kejadian kecelakaan kerja dengan lebih dari 50% korban jiwa. Pada tahun 2018, terdapat 1.008 kasus kecelakaan kerja. Hal ini menyoroti pentingnya fokus perusahaan terhadap *safety climate* dan *safety behavior*, khususnya dalam industri konstruksi. Majalah *ISafety* edisi Desember 2018 melaporkan bahwa mayoritas kecelakaan kerja di Indonesia terjadi pada sektor kelistrikan dan konstruksi. Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya dan mengakibatkan cedera atau kematian bagi pekerja. Kecelakaan kerja juga dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan seperti kerusakan peralatan dan hilangnya pasokan bagi perusahaan sehingga perusahaan harus segera memperbaiki dan mengganti barang-barang yang rusak untuk mencegah kecelakaan lebih lanjut. Tak hanya itu, perusahaan juga bertanggung jawab memberikan santunan kepada pekerja yang terkena kecelakaan kerja. Tingginya frekuensi kecelakaan kerja di Indonesia sebagian besar disebabkan oleh kurangnya pengawasan, pelaksanaan, dan belum optimalnya persepsi terhadap *safety behavior* dan *safety climate* (Dede Yusuf, Anggota Komisi IX DPR-RI).. Perlu diketahui bahwa, perusahaan-perusahaan besar pasti telah menerapkan standar K3, namun karena pengawasan yang kurang memadai, aspek K3 seringkali terabaikan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan kepada 2 karyawan PLN PT UP3 Sei Jawi berinisial j dan s mengatakan pernah mengalami kecelakaan kerja dikarenakan kurang teliti dan tidak menggunakan alat pelindung (APD) pada saat bekerja, “Saya pernah jatuh dari ketinggian dan berakibat kaki terkilir” Ujar J. S juga menambahkan bahwa “Waktu itu saya sedang menaiki tangga untuk memperbaiki listrik, namun ternyata tangganya melorot dan tangan saya tergores, kalau kecelakaan yang paling beratnya kena ledakan di lemari gardu dan pernah juga sampai tangan saya kena luka bakar”. “Kejadian tangan saya kena luka bakar itu karena awalnya saya diajak sama kawan buat bantu lepasin KWH yang terbakar, karena dalam keadaan pulang kerja jadi kita ndak kepikiran untuk bawa APD lengkap jadi ya kita ndak bawa sarung tangan” lanjut s dalam menerangkan kronologi kejadiannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan membuktikan bahwa kecelakaan kerja dapat terjadi dikarenakan kurangnya kesadaran dan kewaspadaan karyawan ketika bekerja serta adanya ketidakpatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa wawancara tersebut membuktikan *safety behavior* yang kurang akan menyebabkan kecelakaan kerja pada karyawan mulai dari yang paling ringan sampai paling berat.

Safety behavior menjadi faktor kunci berkurangnya kecelakaan kerja pada karyawan, menurut Septiana (2020) faktor penyebab adanya kecelakaan kerja dikarenakan tidak sesauinya tingkah laku para pekerja dengan prinsip untuk mengutamakan keselamatan ketika bekerja. Kurang optimalnya penerapan *safety behavior* dan *safety climate* mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap program yang telah dimulai sehingga memerlukan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman terhadap program K3 serta diperlukannya pengawasan untuk memastikan pemahaman para pekerja (Margono, 2019). *Safety behavior* digunakan sebagai bagian dari strategi untuk mencegah timbulnya ketakutan pada karyawan, dengan tujuan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Adanya rasa nyaman di dalam situasi kerja yang menimbulkan kekhawatiran merupakan faktor penting dalam menghindari potensi kecemasan. Individu cenderung merasakan kegelisahan apabila terdapat ketidakpastian terkait kelancaran pelaksanaan tugasnya, yang kemudian mendorong mereka untuk menghindari situasi tersebut.

Dalam situasi di mana penghindaran tidak mungkin dilakukan, individu akan berupaya melakukan tindakan pencegahan guna menghindari terjadinya ketakutan yang diantisipasi. Dinamika perilaku inilah yang merujuk pada istilah *safety behavior*. Penerapan *safety behavior* yang ideal di tempat kerja melibatkan karyawan yang memulai tugas dengan instruksi dan informasi komprehensif, mencegah miss communication terkait tugas. Fokus pada kesadaran terhadap prosedur keselamatan juga diutamakan untuk menghindari pembuatan aturan sembarangan (Pradana, 2017). Pekerja diharapkan bekerja dengan kecermatan, teliti, dan tanpa terburu-buru, agar dapat memberikan perhatian optimal terhadap aspek keselamatan. Kesadaran pribadi dalam menggunakan alat keselamatan diharapkan muncul secara spontan tanpa instruksi tambahan.

Keselamatan di tempat kerja muncul sebagai masalah penting dalam berbagai konteks profesional. *Safety behavior* dijelaskan oleh Neal et al (2000), dapat dianalisis secara sistematis dan dipengaruhi oleh atribut kognitif, keterampilan, dan motivasi individu saat terlibat dalam tindakan terkait keselamatan. Unsur-unsur ini secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua domain utama: karakteristik individu dan lingkungan kerja. Pada tingkat individu dimana komitmen, motivasi, ketepatan, dan kepribadian merupakan contoh dari berbagai aspek yang memengaruhi *Safety behavior*. Secara bersamaan, faktor-faktor dalam lingkungan kerja mencakup *safety climate* dan dimensi organisasional seperti

peran pengawas dan desain pekerjaan. Dalam ranah *safety climate*, perusahaan berusaha untuk menciptakan atmosfer kerja yang mendukung guna mengembangkan perilaku yang diinginkan, dengan harapan mencapai keberhasilan organisasi (Neal et al., 2004).

Diyakini bahwa *safety climate*, mengacu pada persepsi karyawan mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan dalam konteks organisasi, merupakan faktor yang memiliki dampak besar terhadap sejauh mana peraturan keselamatan dipatuhi dalam organisasi tempat kerja. Hal ini karena faktor-faktor ini berperan penting dalam memastikan tempat kerja tetap aman. Tatanan *safety climate* yang tinggi mencerminkan sejauh mana karyawan memandang keselamatan mereka sebagai hal yang penting dalam perusahaan. *Safety climate* berkaitan dengan kesan karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik terkait keselamatan di lingkungan kerja, yang mencakup opini kolektif mereka mengenai elemen keselamatan sepanjang pelaksanaan tanggung jawab sehari-hari (Bamel et al., 2020). Dalam jangkauan yang lebih luas, *safety climate* mencerminkan persepsi karyawan terhadap nilai-nilai keselamatan dalam bisnis atau tempat kerja mereka (Neal et al., 2004).

Zohar (2003) menyajikan tiga asumsi teoritis untuk menyelidiki pengaruh persepsi iklim terhadap kinerja keselamatan: 1) persepsi iklim mempengaruhi hasil perilaku yang diharapkan, 2) hasil yang diharapkan mempengaruhi *safety behavior*, dan 3) *Safety behavior* ini mempengaruhi keselamatan perusahaan. Dengan demikian, *safety climate* digambarkan sebagai representasi prioritas keselamatan dalam persepsi individu yang mempengaruhi ekspektasi terhadap hasil perilaku. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktafanda (2021) membuktikan bahwa *safety climate* menunjukkan adanya pengaruh terhadap *safety behavior* sebesar 56,1%. Neal & Griffin (2002) dalam penelitian menyebutkan bahwa *safety climate* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi adanya *safety behavior* pada karyawan ketika bekerja. Sejalan dengan penelitian Sutrisno et al., (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh *safety climate* terhadap *safetu behavior* pada karyawan, hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya *safety climate* pada karyawan ketika bekerja maka dapat dijadikan sebagai penentu utama atas pencapaian pada kinerja karyawan. Dikutip dari pernyataan Christian et al., (dalam Heryati et al., 2019) menyatakan bahwa *safety behavior* dipengaruhi oleh *safety climate* yang artinya semakin baik *safety climate* disebuah perusahaan maka akan semakin meningkat *safety behavior* pada karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kurangnya penelitian yang spesifik terkait *safety climate* dan *safety behavior* serta jangkauan partisipan atau subjek yang digunakan lebih umum, sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan subjek atau partisipasi dengan pekerjaan yang berisiko lebih tinggi mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah terdapat pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan?. Penelitian ini penting dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior* pada Karyawan". Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi untuk meningkatkan *safety behavior* karyawan melalui perbaikan *safety climate*.

Safety behavior

Safety behavior merupakan salah satu konsep dari hasil riset psikologi yang sistematis mengenai perilaku individu yang berkaitan dengan keselamatan kerja di tempat kerja. Dalam konteks kecelakaan kerja, *Safety behavior* lebih menekankan pada komponen

perilaku manusia yang berkaitan dengan terjadinya kecelakaan (Mulyadi, 2023). Menurut *APA Dictionary of Psychology* (2007), *safety behavior* merupakan suatu perilaku yang dilakukan dengan tujuan meminimalisir atau mencegah suatu bencana dengan memanfaatkan adanya hubungan dari diri individu. Sama halnya dengan yang disampaikan oleh Karomah et al., (2021) yang mengartikan *safety behavior* sebagai perilaku karyawan yang memungkinkan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan tidak menimbulkan kerugian pada perusahaan. Neal & Griffin (2000) mendefinisikan *safety behavior* mengacu pada pelaksanaan tindakan yang ditentukan dalam lingkungan profesional, yang mencakup kepatuhan karyawan dan keterlibatan aktif dalam menegakkan kesehatan dan kesejahteraan kerja. Pendekatan *safety behavior* dirancang untuk meningkatkan kinerja keselamatan kerja agar dapat secara proaktif memitigasi terjadinya insiden (Herza, 2023). Sikap pekerja terhadap keselamatan, termasuk kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan peralatan keselamatan, dan kemampuan untuk mengelola dan memitigasi bahaya yang teridentifikasi, mempunyai dampak yang signifikan terhadap *safety behavior* (Herza, 2023).

Terdapat 2 dimensi yang ditegaskan oleh Neal & Griffin (2002) terkait *safety behavior* yakni : 1) *Safety compliance*, mengacu kepada *Safety behavior* yang berkaitan dengan tindakan mendasar yang harus dilakukan individu untuk menegakkan keselamatan di tempat kerjanya seperti di perusahaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD). Sehingga, *safety compliance* ini mencakup adanya kesadaran pada diri individu yang menunjukkan dirinya untuk mematuhi dan menjaga segala peraturan keselamatan kerja di tempat kerjanya. 2) *Safety participation*, mengacu pada tindakan yang tidak langsung meningkatkan keselamatan pribadi seseorang, melainkan memberikan kontribusi terciptanya lingkungan yang aman. Perilaku ini mencakup keterlibatan dalam aktivitas keselamatan yang dilakukan secara sukarela, memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam mengatasi permasalahan terkait keselamatan dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan atau rapat terkait keselamatan.

Oktafanda (2021) menuliskan dalam penelitiannya bahwa terdapat 9 faktor dalam peningkatan *Safety behavior* kerja atau *safety behavior* pada individu pekerja yakni komitmen kerja, lingkungan, sistem manajemen keselamatan, keterlibatan karyawan, pengetahuan keselamatan, sikap keselamatan, insentif, alokasi sumber daya, dan tekanan kerja. Implementasi pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting karena perannya yang signifikan dalam menjamin keselamatan kerja (Mohammadfah et al., 2017). Perilaku kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen manusia dan kontekstual, seperti kemampuan, kepribadian, dan iklim organisasi (Neal et al, 1999). Kemudian, menurut Devi et al., (2021) menyebutkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor pengaruh dari pembentukan *safety behavior*, hal ini dikarenakan motivasi menjadi dasar atau landasan individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga terbentuknya motivasi yang baik pada individu maka akan menaikkan *Safety behavior* dan juga berpengaruh meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.

Terjadinya *Safety behavior* dapat dikaitkan dengan adanya aktivator yang berfungsi untuk menstimulasi perilaku tersebut. *Safety behavior* mempunyai lima faktor yakni (1) Perolehan pengetahuan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Hal ini memerlukan pemahaman komprehensif tentang *Safety behavior* di tempat kerja, yang memungkinkan individu untuk membangun dan memelihara kondisi aman dengan menerapkan langkah-langkah keselamatan secara efektif. 2) Kesadaran mengacu pada keadaan di mana seorang individu memiliki pemahaman yang jelas tentang pikiran dan emosinya, memungkinkan

mereka untuk berkomunikasi dan bertindak secara efektif. Karyawan dapat dibimbing dalam menerapkan *Safety behavior* di tempat kerja dengan menyadari protokol keselamatan. 3) Persepsi mengacu pada kemampuan individu untuk secara spontan mengenali objek atau peristiwa melalui penggunaan panca inderanya. 4) Motivasi adalah kekuatan mendasar yang dapat menyulut aspirasi dan tekad individu, yang pada akhirnya memaksa mereka untuk terlibat dalam suatu perilaku atau tindakan tertentu. 5) Keselamatan merupakan kebutuhan mendasar manusia yang meliputi perasaan aman, terlindungi, dan nyaman di tempat kerja. Tindakan keselamatan yang efektif di tempat kerja dapat memenuhi persyaratan keselamatan karyawan (Sirait et al, 2016).

Safety climate

Safety climate atau *safety climate* didefinisikan oleh Zohar (2003) memberikan definisi *safety climate* sebagai hasil akhir dari persepsi pekerja terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini mencakup seperangkat pedoman yang memandu pekerja menuju perilaku yang dapat diterima dan mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka sehubungan dengan tanggung jawab mereka. Upaya pribadi untuk menganggap penting dan memahami lingkungan profesional mereka.. Definisi serupa juga dijelaskan oleh Kines et al., (2011) mengacu pada persepsi kolektif anggota kelompok kerja mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik yang diperlukan untuk memastikan keselamatan kelompok kerja. Cooper et al., (2004) mendefinisikan konsep *safety climate* berkaitan dengan persepsi subjektif karyawan mengenai pentingnya keselamatan dan pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasinya dalam organisasi. Oleh karena itu, gagasan tentang suasana keselamatan mempertahankan persepsi yang dimiliki oleh individu mengenai peraturan, proses, dan praktik yang diterapkan di tempat kerja. *Safety climate* mengacu pada keyakinan dan sikap karyawan terhadap iklim dan kondisi keselamatan kerja dalam organisasi. Persepsi dan sikap ini selanjutnya mempengaruhi perilaku pekerja, yang bertujuan untuk meningkatkan rasa sejahtera dan kepuasan dalam pekerjaan (Rahman et al., 2023).

Menurut Kines dkk. (2011), *safety climate* mencakup 7 dimensi yakni 1) Prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi, mencakup persepsi pekerja mengenai penekanan manajemen pada keselamatan, upaya terlibat aktif dalam meningkatkan serta mempromosikan keselamatan, tanggap terhadap perilaku berisiko, dan menunjukkan keahlian dalam mengelola keselamatan dan mengkomunikasikan masalah keselamatan secara efektif; 2) Pemberdayaan pihak manajemen terkait keselamatan kerja, mencakup persepsi pekerja tentang pemberdayaan manajemen pekerja dan fasilitasi keterlibatan; 3) Keadilan pihak manajemen terhadap keselamatan kerja, terkait sikap pekerja mengenai perlakuan adil terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan oleh manajemen; 4) Komitmen keselamatan kerja pada pekerja, aspek menyeluruh ini mencakup perspektif karyawan mengenai praktik keselamatan mereka sendiri, termasuk apakah mereka secara konsisten menunjukkan dedikasi terhadap keselamatan, secara aktif mengadvokasi keselamatan, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan satu sama lain; 5) Prioritas keselamatan pekerja dan risiko yang tidak dapat diterima, berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keselamatan mereka sendiri di tempat kerja; secara umum, mereka mengutamakan keselamatan dibandingkan tujuan produksi dan tidak takut mengambil risiko yang telah diperhitungkan; 6) Komunikasi keselamatan, pembelajaran dan percaya pada kemampuan rekan kerja terkait keselamatan kerja, berkaitan dengan persepsi karyawan yang berhubungan dengan keselamatan kerja, seperti apakah mereka terlibat dalam diskusi keselamatan secara rutin ketika masalah muncul, membantu satu sama lain dalam bekerja dengan aman, dan mempertimbangkan rekomendasi keselamatan satu sama lain; 7) Kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja,

Dimensi ini terdiri dari evaluasi karyawan terhadap keselamatan pribadi mereka di tempat kerja dan keyakinan mereka secara keseluruhan terhadap efektivitas sistem keselamatan.

Menurut DeJoy (2004) *safety climate* dapat dikategorikan menjadi 3 faktor yakni a) Kondisi lingkungan (*environmental conditions*), yang meliputi gangguan, panas, debu, bahan kimia, kerja fisik, serta peralatan dan perlengkapan berbahaya, berdampak pada cedera dan penyakit di tempat kerja; b) Kebijakan dan program keselamatan (*safety-related policies and programs*), serta kebijakan dan program organisasi yang memfasilitasi pengembangan program khusus mengenai pelatihan keselamatan, komunikasi bahaya, dan peralatan pelindung diri, disertakan; c) Evaluasi keumuman organisasi (*general organizational*) mencakup penilaian kepemimpinan, komunikasi, partisipasi, dan inovasi, di antara atribut tempat kerja lainnya. Evaluasi ini secara luas dianggap mempunyai dampak signifikan terhadap pembentukan harapan dan perilaku karyawan di seluruh organisasi.

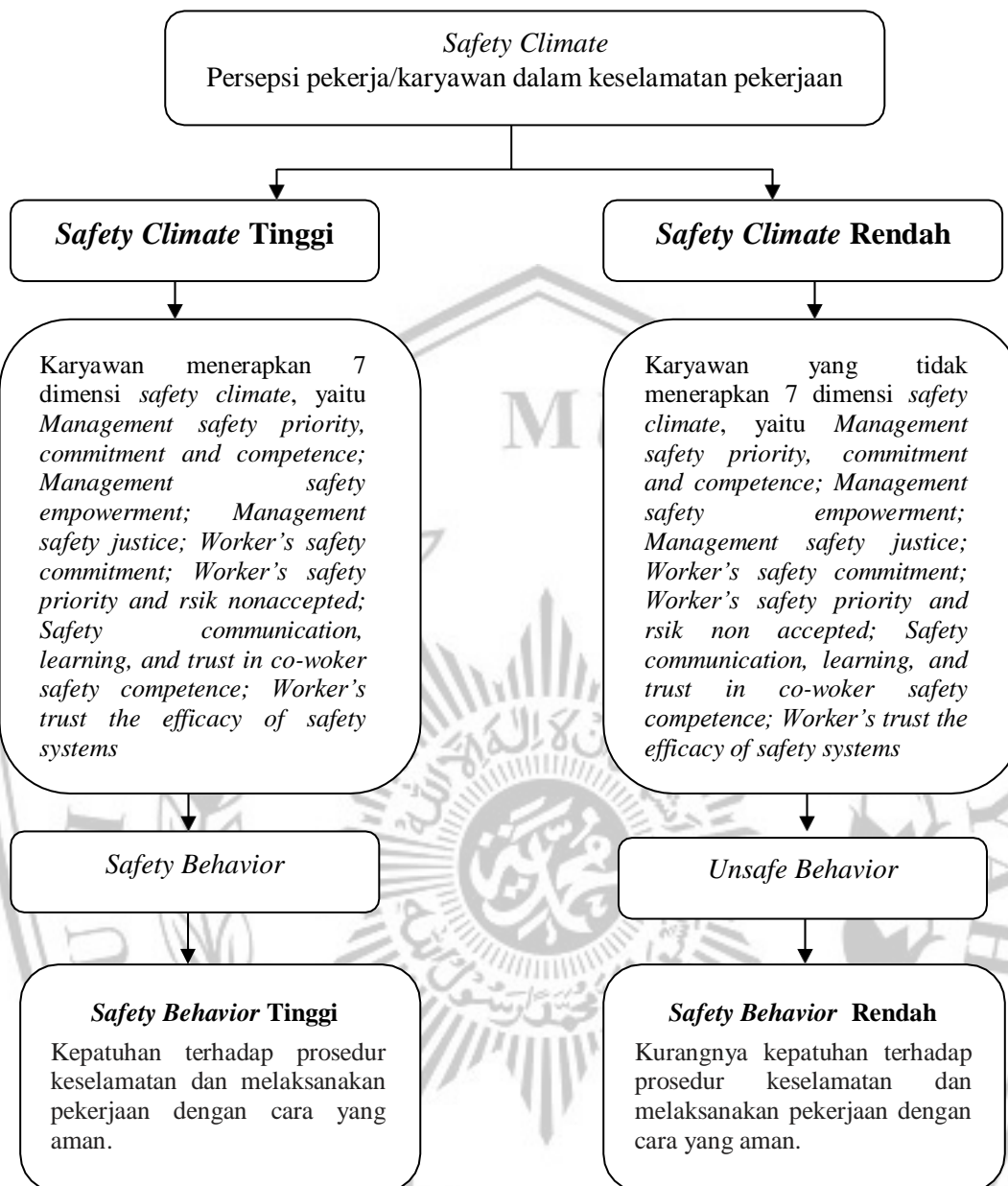
Pengaruh *Safety climate* terhadap *Safety behavior* Karyawan

Safety climate atau *Safety climate* mengacu pada cara karyawan memandang keselamatan di tempat kerja termasuk dalam kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan yang diterapkan di lapangan (Neal et al, 2002). *Safety climate* yang tinggi ditandai dengan keyakinan karyawan bahwa menjamin keselamatan dalam pekerjaan adalah hal yang paling penting. Pencegahan kecelakaan kerja dan pemeliharaan lingkungan kerja yang aman ditentukan oleh *safety climate*. Sejumlah besar insiden di tempat kerja terjadi akibat perilaku pekerja yang berbahaya, dan hal ini diperburuk oleh persepsi pekerja yang tidak memadai mengenai keselamatan di tempat kerja. Perspektif karyawan tentang bagaimana keselamatan dapat diterapkan di tempat kerja mencakup *safety climate*. Keyakinan karyawan terhadap prioritas keselamatan ditandai dengan persepsi *safety climate*, yang juga berfungsi sebagai indikator hasil perilaku yang diantisipasi. Persepsi terhadap kebijakan, prosedur, dan implementasi yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja merupakan lingkungan keselamatan. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Neal et al., (2000) yang menghasilkan bahwa iklim organisasi secara umum dapat mempengaruhi persepsi *safety climate*, dan bahwa persepsi *safety climate* dapat mempengaruhi kinerja keselamatan melalui pengaruhnya terhadap pengetahuan dan motivasi.

Persepsi merupakan salah satu *activator* yang dapat mempengaruhi terbentuknya *safety behavior* pada pekerja, pengalaman seseorang dalam mengenali objek atau peristiwa yang dialami secara spontan dengan menggunakan panca indera (Rifo et al., 2023). Maka dari itu persepsi yang baik dalam keselamatan kerja harus dimiliki oleh karyawan sehingga mampu untuk menerapkan *safety behavior* dalam menjalankan pekerjaan. *Safety behavior* jika tidak diterapkan dalam melakukan pekerjaan, tentu saja akan mengakibatkan kurangnya jaminan keselamatan dalam bekerja (Damayanti, 2023). Jika jaminan keselamatan di tempat kerja rendah, kecelakaan pekerjaan akan sering terjadi. Maka dari itu dibutuhkannya persepsi yang baik oleh para karyawan sehingga mempunyai prioritas yang tinggi dalam penerapan keselamatan selama melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap keselamatan kerja, maka mampu memiliki *safety behavior* yang baik dan akan memberikan rasa aman dan terbebas dari kecelakaan kerja, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki persepsi yang sama dengan manajemen perusahaan, maka *safety behavior* akan terhambat sehingga dapat mengakibatkan terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesa penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang akan diperoleh berupa angka atau pertanyaan – pertanyaan yang telah dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini berdasar pada teori – teori yang diteliti, dihasilkan data yang kemudian hasil tersebut dibahas dan diberikan kesimpulan. Secara lebih spesifik penelitian ini merupakan *cross-sectional study* dimana data dari kedua variabel diambil pada satu saat yang bersamaan sehingga hanya bisa menjelaskan hubungan atau pengaruh.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan listrik di salah satu pulau Kalimantan. Pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik total sampling dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai subjek penelitian untuk memenuhi data yang akurat dan representatif (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah (1) Karyawan tetap yang bekerja di salah satu perusahaan listrik pulau kalimantan, (2) Memiliki pekerjaan dengan resiko kerja yang tinggi. Penetapan jumlah sampel yang dilakukan oleh peneliti merujuk pada batas maksimum yang ditetapkan oleh Sugiyono (2018). Batas minimum sampel yang diperlukan untuk memastikan keakuratan pengukuran yakni 30 responden.

Adapun penjelasan terkait data demografis atau deskripsi subjek pada penelitian ini yakni :

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian (N=35)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	97,1%
Perempuan	1	2,9%
Usia		
21 – 30 Tahun	25	71,4%
31 – 40 Tahun	6	17,3%
41 – 50 Tahun	4	11,5%
Pendidikan Terakhir		
SMA	11	31,4%
S1	24	68,6%
Jabatan/Posisi		
Pelayanan Teknik	23	65,7%
Pemeliharaan Meter	12	34,3%
Lama Bekerja		
< 5 Tahun	24	68,8%
6 – 10 Tahun	5	14,4%
10 Tahun >	6	16,8%
Total	35	100%

Tabel 1 adalah penjabaran terkait data demografis subjek yang telah mengisi kuesioner penelitian dan terdiri dari jenis kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Jabatan dan lama bekerja. Terkait jenis kelamin didominasi oleh Laki-laki dengan frekuensi 34 responden atau sebesar 97,1%. Untuk demografis usia paling banyak berusia 21 – 30 tahun dengan frekuensi 71,4%. Terkait pendidikan terakhir didominasi oleh Strata 1(S1) sebanyak 24 orang atau 68,6%. Terkait jabatan atau posisi paling banyak yakni pelayanan teknik dengan 23 responden atau sebesar 65,7% dan untuk pemeliharaan meter sebesar 34,3% atau sebanyak 12 responden. Serta, yang terakhir terkait lama bekerja yang didominasi

oleh pekerja > 5 tahun sebanyak 24 orang.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yang diteliti yakni variabel *safety climate* (X) atau variabel bebas dan *safety behavior* (Y) sebagai variabel terikat. *Safety climate* mengacu pada sejauh mana para pekerja atau karyawan mampu melihat masalah keselamatan di organisasi atau tempat kerja. Untuk mengukur *safety climate* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang *Nordic Occupational Safety Climate* (NOSACQ-50) yang dikembangkan oleh tim keselamatan kerja Nordic yakni Kines et al., (2011) serta telah diadaptasi dengan 40 bahasa salah satunya bahasa Indonesia dan telah diuji cobakan oleh Oktafanda (2021) dalam penelitiannya dengan hasil keseluruhan aitem valid. Skala ini mengacu pada aspek-aspek *safety climate* yang dikemukakan oleh Kines (2011). Alternatif jawaban yang digunakan yakni 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju dan 4 = sangat setuju.

Pada variabel *safety behavior* menggunakan skala yang disusun oleh Neal & Griffin (2002) dan diadaptasi oleh Prasetyo & Purba (2022) serta telah dilakukan pengujian oleh Nurhalifah (2023) kepada 84 responden dengan reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,833. Alat ukur tersebut dibuat berdasarkan aspek-aspek *safety behavior* menurut Neal & Griffin (2000) yakni *safety compliance* yang mengukur dan mengacu pada tanggung jawab terhadap keselamatan individu dan kepatuhan pekerja terhadap peraturan keselamatan. Dan aspek kedua yakni *safety participation* yakni pengukuran terkait keikutsertaan secara sukarela dalam mengembangkan keselamatan di lingkungan pekerjaan. Skala ini terdiri dari 6 aitem dengan menggunakan skala likert serta terdiri dari 4 alternatif jawaban yakni 1 "sangat tidak setuju", 2 "tidak setuju", 3 "setuju", 4 "sangat setuju".

Reliabilitas skala telah diujikan oleh peneliti kepada 35 responden karyawan perusahaan listrik dengan risiko kerja tinggi. Untuk *safety climate* menghasilkan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,919. Sedangkan, untuk *safety behavior* menghasilkan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,779.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Penelitian yang disusun oleh peneliti akan dilakukan dengan tiga tahapan penelitian yaitu persiapan, pelaksanaan dan analisis data. Pada tahap persiapan, peneliti mengawalinya dengan penyusunan proposal penelitian. Proposal penelitian yang disusun oleh peneliti dilakukan dengan cara pendalaman rinci terkait fenomena variabel yang diambil, kajian teoritik serta mengaitkannya dengan data-data dari berbagai sumber seperti jurnal dan referensi pendukung lainnya. Kemudian, hasil dari pendalaman tersebut diuraikan terkait definisi operasional, penentuan kriteria, penentuan sampel penelitian dan instrumen skala penelitian.

Tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan, pada tahap ini peneliti memohon izin dengan memberikan surat izin permohonan penelitian di salah satu perusahaan listrik pulau Kalimantan. Setelah surat tersebut selesai ditandatangani. Peneliti mulai melakukan penyebaran skala penelitian pada subjek yang memiliki kriteria khusus yang sudah ditetapkan yaitu karyawan tetap di salah satu perusahaan listrik pulau Kalimantan dan memiliki pekerjaan berisiko tinggi. Penyebaran dilakukan dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan. Selanjutnya, responden diminta untuk mengisi *informed consent* yang berisikan informasi penulisan data diri dan persetujuan menjadi subjek penelitian.

Tahap terakhir yaitu analisa data, dimana analisis data dilakukan setelah keseluruhan data responden telah diinput pada *microsoft excel* untuk dilakukannya pengkodean terkait data demografis dan hasil jawaban. Setelah dilakukannya pengkodean, peneliti mulai menganalisis data tersebut dengan memindahkan pada *Software Statistical Product and Service Solustion* (SPSS) *IBM Statistics* versi 25 untuk menguji terkait validitas, reliabilitas, normalitas data serta uji regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh antar variabel.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penyebaran data yang dilakukan sejak 2 April 2024 sampai dengan 29 April 2024, mendapatkan total akhir sebanyak 35 responden. Setelah dilakukannya analisis terkait kecocokan antar responden dengan kriteria menunjukkan bahwa secara keseluruhan sesuai. Adapun hasil dari penelitian ini yakni :

Tabel 2. Kategorisasi Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	%	Mean	Std. Deviasi
<i>Safety Climate</i>	Tinggi	4	11%	175	16,2
	Sedang	27	77,1%		
	Rendah	4	11%		
<i>Safety behavior</i>	Tinggi	14	40%	21	2
	Sedang	18	51,4%		
	Rendah	3	8,6%		

Tabel 2 diatas menyajikan temuan terkait kategorisasi empirik pada variabel *Safety Climate* dan *Safety behavior* pada 35 karyawan perusahaan listrik dengan resiko kerja tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel *safety climate* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 175 dengan standar deviasinya 16.2. Untuk kategorisasinya sebanyak 4 responden berkategori tinggi dan 4 responden berkategori rendah. Sedangkan, pada variabel *saafety behavior* menunjukkan mean atau nilai rata-rata yakni 21 dan standar deviasi bernilai 2. Terkait kategorisasi tinggi sebanyak 14 responden atau 51,4% dan berkategori rendah sebanyak 3 orang atau 8,6%

Uji Asumsi

Pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi sederhana, dimana dilakukan untuk mengukur serta mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel *safety climate* terhadap *safety behavior*. Sehingga, perlu adanya pengujian asumsi terkait normalitas dan linearitas sebagai syarat pengujian analisis regresi sederhana. Adapun hasil dari uji normalitas dan linearitas antara lain :

Tabel 3. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel	<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> <i>Unstandardized Residual</i> (Asymp.sig)	Keterangan
<i>Safety Climate</i> * <i>Safety behavior</i>	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji kolmogorov-smirnov pada tabel diatas menunjukkan data berdistribusi normal. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi residual kolmogorov bernilai 0,200 ($p > 0,05$).

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	<u>Deviation from linearity</u>	Keterangan
	Sig.	
<i>Safety climate</i> * <i>Safety behavior</i>	0,392	Linear

Tabel 3 menunjukkan terkait hasil uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear antar kedua variabel. Hasil menunjukkan bahwa *safety climate* dan *safety behavior* memiliki hubungan yang linear dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,392 ($p > 0,05$).

Uji Hipotesis

Data penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan perusahaan listrik dengan resiko kerja tinggi. Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.950	1	99.950	24.574	.000 ^b
	Residual	134.221	33	4.067		
	Total	234.171	34			

Berdasarkan temuan dari hasil analisis yang dilakukan, data diatas menunjukkan F hitung diperoleh sebesar 24.574 dengan nilai signifikansi (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara signifikan variabel *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior* karyawan perusahaan listrik dengan resiko kerja tinggi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.409	2.017

Koefisien determinasi (R^2) merupakan hasil yang mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel *safety climate* terhadap *safety behavior*. Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *safety climate* memberikan sumbangsih efektif sebesar 42,7% terhadap *safety behavior* karyawan perusahaan listrik dengan resiko tinggi. Sedangkan, 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.723	3.749		.726	.473
	TOTAL_SC	.106	.021	.653	4.957	.000

Berdasarkan tabel 6 telah ditunjukkan terkait koefisien yang dihasilkan dari analisis sederhana. Hasil persamaan linear sederhana diperuntukkan untuk memahami dan mempresiksi hubungan kedua variabel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini persamaan regresi linear sederhana jika dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 2.723 + 0,106x$$

$$\text{Safety behavior} = 2.723 + 0,106 * \text{Safety Climate}$$

Hasil persamaan linier sederhana di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi (β) mempunyai nilai positif 0,106. Penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara *safety climate* dan *safety behavior* pada karyawan perusahaan listrik dengan risiko kerja tinggi. Dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan atau peningkatan 1% tingkat *safety climate* maka akan meningkatkan sebesar 0,106 *safety behavior* pada karyawan perusahaan listrik dengan risiko kerja tinggi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan kepada karyawan perusahaan listrik yang memiliki risiko kerja tinggi menunjukkan bahwa *safety climate* memiliki pengaruh secara positif terhadap *safety behavior* karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara *safety climate* dan *safety behavior* pada karyawan PLN dan juga semakin tinggi tingkat *safety climate* karyawan perusahaan listrik maka semakin tinggi pula *safety behavior* begitu juga sebaliknya. *Safety climate* memberikan sumbangsih efektif sebesar 42,7% terhadap *safety behavior* karyawan perusahaan listrik dengan risiko kerja tinggi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Neal & Griffin (2002) yang menemukan bahwa *safety climate* dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan pekerjaan, termasuk motivasi, kepribadian, bakat, *safety climate* dan faktor dari organisasi. Sejalan dengan penelitian Rahman et.,al (2023) yang menemukan bahwa *safety climate* berpengaruh sebesar 44,7% terhadap *Safety behavior* pada karyawan Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Setiawan & Agustina (2014) terkait adanya pengaruh yang signifikan antara *safety climate* dan *safety behavior* pada karyawan.

Diperkuat dan mendukung penelitian dari Nosary & Adiati (2021) yang dilakukan kepada 176 karyawan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan berkorelasi positif yang sangat kuat antara *safety climate* dan *safety behavior* pada karyawan yang memiliki karakteristik dengan resiko tinggi pada kecelakaan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Heryati et al., (2019) dimana *safety climate* memberikan pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *safetu behavior* karyawan. *Safety climate* mengacu pada persepsi karyawan mengenai kebijakan, prosedur dan praktik terkait keselamatan yang diterapkan oleh sebuah organisasi maupun budaya keselamatan yang dirasakan. Sedangkan, perilaku keselematan atau *safety behavior* mengacu pada bagaimana tindakan individu terkait keselamatan itu sendiri seperti mengikuti prosedur keselamatan, menggunakan APD dan turut berpartisipasi dalam program keselamatan. Banyak insiden

kerja yang dipicu oleh *safety climate* yang buruk, yang pada gilirannya mengurangi *Safety behavior* (Neal & Griffin, 2006).

Dinamika *safety climate* atau *safety climate* kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Safety behavior* karyawan, khususnya pada karyawan perusahaan listrik dengan risiko kerja tinggi. *Safety climate* kerja yang efektif menumbuhkan suasana yang mendorong *Safety behavior* yang baik dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Ketika perusahaan atau manajemen menunjukkan adanya komitmen yang jelas terhadap keselamatan kerja karyawan yang meliputi kebijakan, prosedur dan perilaku nyata. Karyawan akan merasa bahwa keselamatan mereka adalah prioritas utama sehingga menciptakan rasa tanggung jawab dan motivasi untuk mengikuti aturan dan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Heryati et al., (2019) yang menemukan bahwa timbulnya hubungan antara *safety climate* terhadap *safety behavior* dikarenakan adanya motivasi yang memberikan peran penting dalam menghubungkan antara *safety climate* dan *Safety behavior* sehingga dapat meningkatkan keselamatan kerja pada karyawan. *Safety climate* dan *safety behavior* merupakan dua variabel yang saling berkaitan dalam psikologi keselamatan kerja. *Safety climate* yang baik juga ditandai dengan komunikasi yang efektif dan budaya keselamatan yang kuat. Dengan adanya komunikasi terbuka, efektif serta budaya keselamatan yang kuat akan mendorong karyawan untuk selalu terbuka dalam penyampaian dan saling mengingatkan serta mendukung dalam hal menjaga keselamatan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan *safety climate* yang baik cenderung memiliki *Safety behavior* yang lebih baik, seperti menggunakan peralatan pelindung diri yang sesuai dan mengikuti prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki kesadaran yang lebih tinggi tentang bahaya yang terkait dengan pekerjaan mereka dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk menjaga keselamatan diri sendiri dan orang lain (Herza, 2023).

Safety climate menurut Neal & Griffin (2002) adalah persepsi mengenai aturan, praktik dan pelaksanaan keselamatan di tempat kerja. Jika *safety climate* dan *safety behavior* dimiliki individu lebih baik, akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan insiden keselamatan dikarenakan individu akan cenderung mematuhi protokol dan prosedur keselamatan, menggunakan peralatan keselamatan secara akurat dan terlibat aktif dalam inisiatif terkait keselamatan sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau cedera pada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas karyawan. Hofmann dan Stetzer (sebagaimana dikutip dalam Winarsunu, 2008) mendalilkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim kerja keselamatan yang positif dan manifestasi perilaku tidak berbahaya di kalangan pekerja. Lingkungan keselamatan mempengaruhi cara karyawan memandang inisiatif keselamatan perusahaan. Persepsi positif karyawan terhadap lingkungan keselamatan akan meningkatkan kinerja karyawan dan *Safety behavior*.

Menurut Khoiriyah (2020) bahwa *Safety behavior* pekerja dapat ditentukan dari karakteristik pekerja seperti usia, tingkat pendidikan, pengetahuan dan masa kerja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa hal tersebut terjadi karena karakteristik pekerja yang sesuai memiliki peran yang penting dalam pengambilan keputusan dan bertindak ketika menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya dimana semakin tinggi karakteristik yang dimiliki para pekerja akan semakin pandai individu dalam meningkatkan perilaku terkait keselamatan kerja. Terkait lama bekerja yang berkaitan dengan seberapa lama individu telah mengabdikan dan menjadi bagian dari sebuah instansi atau organisasi. Dari hasil analisis

ditemukan bahwa paling didominasi oleh < 5 tahun atau sebanyak 24 orang dengan frekuensi 68,8. Usia dan tingkat pendidikan merupakan dua faktor yang mempengaruhi pemikiran seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya (Triwibowo dan Puspilandani, 2013). Terkait lama bekerja, menurut Praptadi (2009) bahwa individu dengan lama bekerja yang lebih panjang umumnya menunjukkan penguasaan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan lama bekerja yang lebih pendek atau pengalaman yang lebih sedikit. Pemahaman komprehensif tentang tanggung jawab dan lingkungan kerja akan cenderung minim. Lama bekerja dan masa kerja yang lebih panjang dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri, kepuasan kerja, lebih memahami budaya dan prosedur di tempat kerja serta memberikan nilai tambah bagi latar belakang profesional karyawan sekaligus meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

Kelebihan penelitian ini adalah mengkaji variabel *safety climate* dan *safety behavior* yang jarang diteliti pada karyawan PLN dengan risiko kerja tinggi. Hal ini menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk menyandingkan kedua variabel tersebut dengan partisipan yang lebih spesifik. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada “hubungan” antar kedua variabel, sehingga diperlukan penelitian baru untuk mengetahui pengaruh *safety climate* dan *safety behavior* pada karyawan perusahaan listrik dengan risiko kerja tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *safety climate* secara signifikan memengaruhi *safety behavior*, memungkinkan instansi atau perusahaan mengembangkan kebijakan keselamatan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini memperkuat studi sebelumnya dengan menunjukkan korelasi positif antara *safety climate* dan *safety behavior*, serta membantu meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan di tempat kerja.

Kelamahan dari penelitian ini yakni pertama jumlah sampel yang terbatas, dimana penelitian ini memiliki jumlah sampel yang sedikit yaitu 35 responden. Kedua, hanya satu lokasi perusahaan listrik di Kalimantan yang dijadikan sebagai tempat penelitian sehingga hasil dari penelitian ini dapat membatasi generalisasi hasil dikarenakan bisa saja pada perusahaan listrik lainnya memiliki kondisi *safety climate* dan *safety behavior* yang berbeda. Ketiga, tidak adanya pengujian validitas yang digunakan. Keempat, tidak adanya diskusi mendetail terkait validitas dan reliabilitas yang dilakukan peneliti untuk penelitian ini. Kurangnya keterbatasan terkait jurnal pendukung yang meneliti perusahaan listrik di Kalimantan menjadikan penelitian ini kurang mendalam untuk membahas lebih rinci terkait hasil diskusi yang sudah dijelaskan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara *safety climate* dan *safety behavior*, khususnya pada karyawan PLN dengan risiko pekerjaan tinggi. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa *safety climate* yang positif berkontribusi pada *Safety behavior* yang lebih baik di kalangan karyawan PLN. Meskipun *safety climate* di tempat kerja sudah cukup baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam memotivasi *Safety behavior* yang lebih tinggi. Koefisien regresi linear sederhana yang positif menegaskan bahwa peningkatan *safety climate* dapat berdampak positif pada *Safety behavior* karyawan PLN, terutama bagi mereka yang memiliki risiko pekerjaan tinggi. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa *safety climate* merupakan faktor penting dalam menentukan *Safety behavior* karyawan. Semakin baik *safety climate* di lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk mengikuti praktik-praktik keselamatan dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk memahami pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior*, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kepatuhan, dan keselamatan kerja karyawan. Organisasi dapat mengembangkan program pelatihan dan orientasi untuk memperkuat aspek-aspek *safety climate* yang mendorong *Safety behavior*. Temuan ini juga bisa menjadi dasar pembentukan kebijakan keselamatan yang efektif, pelatihan keselamatan yang berkelanjutan, dan kebijakan perlindungan karyawan guna mengurangi insiden yang merugikan keselamatan karyawan dan organisasi.



REFERENSI

- APA, 2007, *APA Dictionary Of Psychology*. Edisi G. R. Vandenbos. Washington DC: American Psychology Association.
- Bamel, U. K., Pandey, R., & Gupta, A. (2020). *Safety climate: Systematic Literature Network Analysis Of 38 Years (1980-2018) Of Research. Accident Analysis And Prevention*, 135, 105387. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2019.105387>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). BPJS Ketenagakerjaan. Bpjs Ketenagakerjaan. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/kecelakaan-kerja-makin-marak-dalam-lima-tahun-terakhir>
- Chandra, D (2024) Pecah Telur, Kecelakaan Kerja Pertama Bulan K3 PLN 2024 Terjadi di NTT-Kponline. Koran Perdjoengan.Pertama-Bulan-K3-PLN-2024-Terjadi-Di-NTT/
- Cooper, M.D. (1999). *What Is Behavioral Safety?*. *Journal Of Safety Research*, 30, 309-328
- Cooper, M.D. & Phillips, R.A., 2004. Exploratory Analysis of the Safety climate and Safety behavior Relationship. *Journal of Safety Research*: 35. 497-512.
- Dejoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating Safer Workplaces: Assessing The Determinants And. *Journal Of Safety Research*
- Damayanti, A.T. (2023). Analisis Pengaruh Persepsi dan Sikap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap *Safety Behavior* dalam Perawatan Sarana KA. *Journal On Education*. 5(3). 7335-7342. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1523>
- Devi, D., Harahap, P. S., & Dewi, R. S. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi *Safety behavior* Pada Pekerja Penyortir Sampah Di UPTD Pengelolaan Sampah Talang Gulo Tahun 2021. *Riset Informasi Kesehatan*, 10(2), 156. <https://doi.org/10.30644/rik.v10i2.587>
- Hämäläinen, P., Takala, J., & Boon, K. T. (2017). *Perkiraan Global Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Yang Berhubungan Dengan Kerja 2017*. Singapura: Lembaga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. A. (2019). Effect Of *Safety climate* On *Safety behavior* In Employees: The Mediation Of Safety Motivation. *Psikohumaniora*, 4(2), 191–200. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3346>

- Herza, V. (2023). Hubungan Karakteristik Individu Dan *Safety climate* Dengan *Safety behavior* Pada Pekerja Area Mine-Stripping Departemen Mining PT. Vale Indonesia Tbk. Relationship Between Individual Characteristics And *Safety climate* With *Safety behavior* On Mine-Strippin.
- Inspektorat Utama. (2024). Parleментарia Terkini - Dewan Perwakilan Rakyat. In Dpr.Go.Id. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/48192/t/negara> Harus Hadir Kuatkan Implementasi K3 Di Perusahaan Berisiko Pekerja
- Karomah, B. ., Nurcholis, G., Utami, D. ., Psikologi, F., & Hang, U. (2021). Kompetensi Dan Lingkungan Kerja. *Studi Perilaku*, 4, 1–9.
- Khoiriyah, E. L. (2020). Hubungan Karakteristik Pekerja Dan *Safety climate* Dengan *Safety behavior* Pada Pekerja Unit Packing Plant PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Di Banyuwangi (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., & Törner, M. (2011). Nordic *Safety climate* Questionnaire (NOSACQ-50): A New Tool For Diagnosing Occupational *Safety climate*. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634–646. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>
- Margono. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Pada Pt Pln (Persero) Up3 Malang)*
- Mauludin, A. (2022). 14 Pekerja Tewas Dari 29 Kecelakaan Kerja Di PLN Sepanjang 2022. *Isafetymagazine.Com*. <https://isafetymagazine.com/14-pekerja-tewas-dari-29-kecelakaan-kerja-di-pln-sepanjang-2022/>
- Mohammadfam, I., Ghasemi, F., Kalatpour, O., & Moghimbeigi, A. (2017). Constructing A Bayesian Network Model For Improving *Safety behavior*. *Applied Ergonomics* , Vol. 58, 35 - 47.
- Mulyadi, F. L. (2023). Analisa Pengaruh Faktor Personal Dan *Safety climate* Kerja Terhadap *Safety behavior* Kerja. *Elibrary Unikom*. <https://elibrary.unikom.ac.id/>
- Nalendra. (2020). Hubungan Human Error Pada Kecelakaan Kerja Di PT PLN (Persero). <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/191724>
- Neal, A. & Griffin, M.A. (1999), Developing A Theory Of Performance For Human Resource Management, *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, Vol. 37, 44–59.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2000). Perceptions Of Safety At Work: A Framework For

Linking *Safety climate* To Safety Performance, Knowledge, And Motivation. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>

Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). *Safety climate* And Safety Behaviour. *Australian Journal Of Management*, Vol. 27, 67 - 76.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). *Safety climate* And Safety At Work. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The Psychology Of Workplace Safety*, 15–34

Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The Impact Of Organizational Climate On Safety. *Safety Science*, Vol. 34, 99-109.

Nordic *Safety climate* Questionnaire (NOSACQ-50): A New Tool For Diagnosing Occupational *Safety climate*. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, Vol. 41, 634 - 646.

Nosary, I. P., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* di Mediasi Oleh Safety Knowledge. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 756-767.

Nurhalifah, D. (2023). Pengaruh *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* Pada Karyawan Generasi Z.

Oktafanda, N. D. (2021). Pengaruh *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* Pada Karyawan. Repository Muhammadiyah Malang.

Pradana, S. R. P. (2017). Hubungan Self Awareness Terhadap *Safety behavior* Ditinjau Dari Masa Kerja Yang Berbeda Pada Karyawan Cv. Prima Utama Di Temanggung. Universitas Negeri Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/30203/1/1511412094.pdf>

Praptadi, T. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Kota Semarang). Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang

Prasetyo, K. A., & Purba, D. E. (2022). Kepemimpinan paternalistis dan *Safety behavior* kerja: Kepercayaan terhadap supervisor sebagai mediator. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(1), 36-47.

Rahman, A., Daryanto, E., & Aini, N. (2023). Pengaruh Safety Leadership Dan *Safety climate* Melalui *Safety behavior* Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Kesehatan Karyawan. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 2(1), 20–28.

<https://doi.org/10.56127/Jukeke.V2i1.528>

Resti (2019). Kecelakaan Kerja PLN Binjai, Disfungsi Pengawas Ketenagakerjaan.

Rifo, R. M., Jafar, N., Ikhtiar, M., Arman, H., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Aktivator, Konsekuensi Dan Behaviour Base Safety Terhadap Perilaku Aman Di PT. Industri Kapal Indonesia Makassar. *Journal Of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(1), 104–111. <https://doi.org/10.52103/JMCH.V4i1.1061>

Rozi, M.F (2022). Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Jurist-Diction*, 5(1), 267-282. <https://doi.org/10.20473/jd.v5i1.32733>

Septiana, P. E. (2020). Pengaruh Safety Awareness Terhadap *Safety behavior* Dengan *Safety climate* Sebagai Moderasi Dan Mediasi Pada Pt Lamong Energi Indonesia. [Http://lib.unair.ac.id](http://lib.unair.ac.id)

Setiawan, M. A., & Agustina, T. S. (2014). Pengaruh *safety climate* terhadap kecelakaan kerja dengan *safety behavior* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Panca wana indonesia di Krian. *Jurnal Manajemen Teori & Terapan*, 7(2), 125-136.

Sirait, F. A., & Paskarini, I. (2016). Analisis *Safety behavior* Pada Pekerja Konstruksi Dengan Pendekatan Behavior-Based Safety (Studi Di Workshop PT.X Jawa Barat). *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, Vol. 5, No. 1, 91–100.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.

Sutrisno, H. Y., Sandora, R., & Rachman, F. (2017). Pengaruh *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* Pada Proyek Tol Surabaya – Mojokerto Seksi 1B. *Conference On Safety Engineering And Its Application*, Vol. 1, No. 1, 19 - 23.

Zohar, D. (2003). The Effects Of Leadership Dimensions, *Safety climate*, And Assigned Priorities On Minor Injuries In Work Groups. *Journal Of Organizational Behavior*, 23(1), 75–92. <https://doi.org/10.1002/Job.130>

LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blueprint Skala Safety behavior dan Safety climate*

BLUEPRINT INSTRUMEN SKALA SAFETY BEHAVIOR

Variabel	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			F	U	
<i>Safety behavior</i>	<i>Safety Compliance</i>	Bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan diri ditempat kerja	1,5	-	2
		Memiliki kedisiplinan dalam mematuhi standar operasional prosedur (SOP)	3	-	1
	<i>Safety Participation</i>	Memiliki peran dalam mengembangkan keselamatan kerja di tempat kerja	2,4,6	-	3
Total					6

SKALA SAFETY BEHAVIOR

NO	Aitem Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya menggunakan semua alat pelindung diri yang dibutuhkan dalam bekerja sehari-hari				
2	Terlibat dalam mempromosikan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan saya				
3	Saya menggunakan alat pelindung yang sesuai dengan SOP keselamatan kerja di perusahaan				
4	Melakukan upaya lebih dalam untuk meningkatkan perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di lingkungan kerja saya				
5	Memastikan dalam keadaan aman ketika melaksanakan pekerjaan saya				
6	Secara sukarela menjalankan tugas dan aktivitas yang membantu meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di lingkungan kerja saya				

BLUEPRINT INSTRUMEN SKALA SAFETY CLIMATE

Variabel	Aspek	Aitem Pernyataan		Total
		F	U	
Safety climate	Prioritas keselamatan kerja manajemen, komitmen, dan kompetensi	1, 2, 4, 6, 7	3,5,8,9	9
	Kewenangan keselamatan kerja dari manajemen	10, 11, 12, 14, 16	13,15	7
	Keadilan terhadap keselamatan kerja dari manajemen	17, 19, 20, 22	18,21	6
	Komitmen keselamatan kerja dari para pekerja	23, 24, 27	25, 26, 28	6
	Prioritas keselamatan kerja dari pekerja dan sikap tidak mau ambil risiko	33	29, 30, 31, 32, 34, 35	7
	Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja	36, 37, 38, 39, 40, 42, 43	41	8
	Kepercayaan pekerja terhadap sistem keselamatan kerja	44, 46, 48, 50	45, 47, 49	7

SKALA SAFETY CLIMATE

No	Aitem Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Manajemen tidak peduli ketika seorang pekerja mengabaikan keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Manajemen menempatkan keselamatan lebih dahulu dibandingkan produksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Manajemen mentoleransi pekerja di sini melakukan tindakan yang berbahaya ketika jadwal kerja sedang padat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kami yang bekerja di sini yakin pada kemampuan manajemen untuk menangani masalah keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Manajemen menangani dengan segera setiap permasalahan K3 yang ditemukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	saat inspeksi/audit.				
8	Ketika risiko dari bahaya terdeteksi, manajemen mengabaikannya tanpa melakukan tindakan apapun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Manajemen kurang mampu menangani masalah keselamatan dengan cara yang benar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Manajemen berusaha untuk mendesain kegiatan k3 rutin yang berguna dan terlaksana dengan benar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Manajemen menjamin setiap orang dapat menyebarkan cara kerja yang selamat dalam pekerjaan mereka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan mereka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Manajemen tidak pernah mempertimbangkan saran dari pekerja yang berkaitan dengan keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Manajemen berusaha agar setiap orang memiliki kompetensi yang tinggi berkaitan dengan keselamatan dan risiko	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Manajemen tidak pernah menanyakan pendapat pekerja sebelum mengambil keputusan yang berhubungan dengan keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Manajemen melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Ketakutan terhadap sanksi (konsekuensi negatif) dari manajemen membuat pekerja enggan melaporkan kejadian yang hampir menyebabkan kecelakaan (near-miss accidents)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Manajemen mendengarkan dengan seksama semua orang yang terlibat dalam sebuah kecelakaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Manajemen mencari penyebab kecelakaan, bukan orang yang bersalah, ketika suatu kecelakaan terjadi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Manajemen selalu menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22	Manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Kami yang bekerja di sini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Kami yang bekerja di sini bertanggung jawab untuk selalu menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Kami yang bekerja di sini tidak peduli terhadap keselamatan orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Kami yang bekerja di sini saling membantu satu sama lain untuk bekerja dengan selamat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Kami yang bekerja di sini saling membantu satu sama lain untuk bekerja dengan selamat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Kami yang bekerja di sini tidak bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Kami yang bekerja di sini menganggap risiko dari bahaya sebagai hal yang tidak dapat dihindari dalam bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Kami yang bekerja di sini menganggap kecelakaan ringan sebagai hal yang wajar dari pekerjaan sehari-hari kami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Kami yang bekerja di sini tidak keberatan menerima perilaku yang berbahaya selama tidak menimbulkan kecelakaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Kami yang bekerja di sini melanggar aturan keselamatan demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Kami tetap bekerja aman walaupun jadwal kerja sedang padat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Kami yang bekerja di sini menganggap pekerjaan kami tidak sesuai untuk para penakut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Kami yang bekerja di sini mau mengambil risiko yang berbahaya saat bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Kami yang bekerja di sini mencoba untuk mencari solusi jika seseorang menemukan masalah keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Kami yang bekerja di sini merasa aman ketika bekerja bersama-sama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Kami yang bekerja di sini memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan satu sama lain untuk menjamin keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39	Kami yang bekerja di sini belajar dari pengalaman untuk mencegah terjadinya kecelakaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Kami yang bekerja di sini mempertimbangkan dengan serius saran dan pendapat orang lain berkaitan dengan keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Kami yang bekerja di sini jarang membahas tentang keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Kami yang bekerja di sini selalu mendiskusikan isu-isu keselamatan saat isu-isu tersebut muncul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Kami yang bekerja di sini dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Orang yang peduli safety memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/audit keselamatan tidak berdampak pada keselamatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan merupakan hal yang baik untuk mencegah terjadinya kecelakaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Kami yang bekerja di sini menganggap perencanaan awal atau HIRADC mengenai keselamatan tidak ada gunanya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/audit keselamatan membantu dalam menemukan bahaya yang serius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan tidak ada gunanya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Kami yang bekerja di sini menganggap penting adanya tujuan keselamatan yang jelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lampiran 2. Karakteristik pada Responden Penelitian Frekuensi Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	97.1	97.1	97.1
	Perempuan	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frekuensi Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	21 Tahun	2	5.7	5.7	5.7
	22 Tahun	2	5.7	5.7	11.4
	23 Tahun	5	14.3	14.3	25.7
	24 Tahun	2	5.7	5.7	31.4
	25 tahun	1	2.9	2.9	34.3
	26 Tahun	4	11.4	11.4	45.7
	27 Tahun	4	11.4	11.4	57.1
	28 Tahun	2	5.7	5.7	62.9
	30 Tahun	3	8.6	8.6	71.4
	31 Tahun	1	2.9	2.9	74.3
	32 Tahun	1	2.9	2.9	77.1
	35 Tahun	1	2.9	2.9	80.0
	37 Tahun	1	2.9	2.9	82.9
	39 Tahun	2	5.7	5.7	88.6
	42 Tahun	1	2.9	2.9	91.4
	45 Tahun	2	5.7	5.7	97.1
	50 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0		

Frekuensi Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	24	68.6	68.6	68.6
	SMA	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frekuensi Jabatan atau Posisi

Jabatan_Posisi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelayanan Teknik	23	65.7	65.7	65.7
	Pemeliharaan Meter	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frekuensi Lama Bekerja

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	6	17.1	17.1	17.1
	1 Tahun 10 Bulan	1	2.9	2.9	20.0

1 Tahun 5 Bulan	1	2.9	2.9	22.9
1 Tahun 6 Bulan	1	2.9	2.9	25.7
1 Tahun 9 Bulan	1	2.9	2.9	28.6
10 Tahun	3	8.6	8.6	37.1
11 Tahun	1	2.9	2.9	40.0
12 Tahun	1	2.9	2.9	42.9
18 Tahun	1	2.9	2.9	45.7
19 Tahun	1	2.9	2.9	48.6
2 Tahun	3	8.6	8.6	57.1
20 Tahun	2	5.7	5.7	62.9
25 Tahun	1	2.9	2.9	65.7
3 Bulan	2	5.7	5.7	71.4
3 Tahun	3	8.6	8.6	80.0
4 Tahun	3	8.6	8.6	88.6
6 Bulan	2	5.7	5.7	94.3
8 Bulan	1	2.9	2.9	97.1
8 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 3. Data Responden Penelitian

Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan/Posisi	Lama Bekerja
Dni	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	2 Tahun
fajar Jln	Laki-laki	31 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	1 Tahun
RAN	Laki-laki	30 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	11 Tahun
Jmlddin	Laki-laki	45 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	10 Tahun
Udin	Laki-laki	39 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	18 Tahun
SR	Laki-laki	45 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	25 Tahun
Rlly	Laki-laki	32 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	10 Tahun
SFR	Laki-laki	42 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	20 Tahun
yn	Laki-laki	50 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	20 Tahun
Rio	Laki-laki	27 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	3 Bulan
Leo	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Pemeliharaan Meter	3 Tahun
Hadi	Laki-laki	23 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	3 Bulan
Hermansyh	Laki-laki	30 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	6 Tahun
Erland	Laki-laki	30 Tahun	S1	Pemeliharaan	8 Bulan

				Meter	
Reza	Laki-laki	23 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	1 Tahun
Abdul	Laki-laki	28 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	4 Tahun
Dede	Laki-laki	37 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	10 Tahun
Maulud	Laki-laki	22 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	1 Tahun
Angga	Laki-laki	26 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	3 Tahun
Rizal	Laki-laki	24 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	1 Tahun
Tri	Laki-laki	27 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	2 Tahun
Rianto	Laki-laki	27 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	3 Tahun
Harry	Laki-laki	23 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	1 Tahun
feri	Laki-laki	26 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	2 Tahun
Syaifl	Laki-laki	21 Tahun	SMA	Pemeliharaan Meter	6 Bulan
Rusdi	Laki-laki	28 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	4 Tahun
Ronal	Laki-laki	26 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	1 Tahun
Imm	Laki-laki	26 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	1 Tahun 5 Bulan
Firmansyah	Laki-laki	23 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	1 Tahun 6 Bulan
Mansyah	Laki-laki	39 Tahun	SMA	Pelayanan Teknik	15 Tahun
srb	Laki-laki	21 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	1 Tahun 9 Bulan
Ilham	Laki-laki	23 Tahun	S1	Pemeliharaan Meter	6 Bulan
Rika	Perempuan	27 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	4 Tahun
Aldi	Laki-laki	25 tahun	S1	Pemeliharaan Meter	1 Tahun 10 Bulan
Masyuri	Laki-laki	35 Tahun	S1	Pelayanan Teknik	8 Tahun

4	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	2	20	
4	4	3	3	2	4	20	
3	3	3	3	3	3	18	
4	4	4	4	4	3	23	
4	4	4	3	3	4	22	
4	4	4	4	4	4	24	
3	3	4	4	4	4	22	
3	4	2	3	4	4	20	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
4	3	3	4	3	3	20	
3	3	4	3	3	3	19	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
2	2	2	2	2	2	12	
4	4	4	4	3	4	23	
3	2	3	4	3	3	18	
4	2	4	4	3	2	19	
4	4	4	4	4	4	24	
4	3	4	4	3	3	21	
3	3	3	3	4	4	20	
4	4	4	4	4	3	23	
2	4	3	4	3	4	20	

Lampiran 6. Reliabilitas Skala *Safety climate*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SC_1	171.51	253.669	.561	.916
SC_2	171.54	252.903	.590	.916
SC_3	171.49	254.022	.630	.916
SC_4	173.60	264.129	-.039	.921
SC_5	171.69	249.339	.597	.915
SC_6	171.97	254.205	.421	.917
SC_7	171.66	248.997	.703	.915
SC_8	171.94	250.938	.534	.916
SC_9	171.77	252.240	.464	.917
SC_10	171.49	255.257	.547	.917
SC_11	171.60	254.071	.502	.917
SC_12	171.54	251.255	.625	.916
SC_13	171.83	248.911	.610	.915
SC_14	171.43	254.664	.648	.916
SC_15	172.06	247.644	.495	.916
SC_16	171.83	245.323	.663	.914
SC_17	172.26	247.608	.458	.917
SC_18	171.74	251.020	.518	.916
SC_19	171.63	249.534	.636	.915
SC_20	171.94	250.055	.490	.916
SC_21	171.94	254.585	.256	.919
SC_22	171.66	254.938	.378	.918
SC_23	171.54	256.373	.393	.917
SC_24	172.17	255.264	.255	.919
SC_25	171.69	251.457	.575	.916
SC_26	171.86	258.244	.144	.921
SC_27	171.63	254.711	.392	.917
SC_28	171.89	251.987	.392	.918
SC_29	171.91	245.316	.594	.915
SC_30	171.89	241.869	.646	.914
SC_31	171.91	254.904	.302	.918
SC_32	171.57	257.193	.339	.918

SC_33	171.74	258.020	.250	.919
SC_34	171.54	261.020	.151	.919
SC_35	171.43	262.134	.129	.919
SC_36	171.46	261.079	.203	.919
SC_37	171.51	260.375	.197	.919
SC_38	171.83	254.617	.414	.917
SC_39	171.60	254.953	.361	.918
SC_40	171.97	250.323	.508	.916
SC_41	171.77	254.593	.386	.917
SC_42	172.17	249.382	.477	.917
SC_43	171.89	252.163	.446	.917
SC_44	171.80	249.929	.508	.916
SC_45	171.63	255.299	.473	.917
SC_46	171.57	259.134	.260	.918
SC_47	171.71	263.739	-.027	.922
SC_48	171.63	256.593	.359	.918
SC_49	171.89	253.692	.346	.918
SC_50	171.69	256.104	.414	.917

Lampiran 7. Reliabilitas Skala *Safety behavior*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SBV_1	17.60	5.129	.517	.749
SBV_2	17.74	4.550	.616	.722
SBV_3	17.63	5.182	.488	.755
SBV_4	17.57	5.252	.474	.758
SBV_5	17.86	4.891	.619	.724
SBV_6	17.74	4.961	.459	.766

Lampiran 8. Uji Normalitas dan Linearitas Skala *Safety climate* dan *Safety behavior* pada Karyawan PLN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98687757
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.080
	Negative	-.123
Test Statistic	.123	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_SBV * TOTAL_SC	Between Groups	(Combined)	202.755	25	8.110	2.323	.094
		Linearity	99.950	1	99.950	28.633	.000
		Deviation from Linearity	102.805	24	4.284	1.227	.392
	Within Groups		31.417	9	3.491		
	Total		234.171	34			

Lampiran 9. Kategorisasi Data Empirik Penelitian *Safety behavior*

Kat_SafetyBehav					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	8.6	8.6	8.6
	Sedang	18	51.4	51.4	60.0
	Tinggi	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Safety climate

Kat_SafetyCli					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	11.4	11.4	11.4
	Sedang	27	77.1	77.1	88.6
	Tinggi	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 10. Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.950	1	99.950	24.574	.000 ^b
	Residual	134.221	33	4.067		
	Total	234.171	34			
a. Dependent Variable: TOTAL_SBV						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_SC						

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.653 ^a	.427	.409	2.017	
a. Predictors: (Constant), TOTAL_SC					

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.723	3.749		.726	.473
	TOTAL_SC	.106	.021	.653	4.957	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_SBV						

Lampiran 11. Surat Verifikasi & Plagiasi Surat Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/386/Lab-Psi/UMM/V/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Maulidya Rana Fakhriyah
NIM : 201910230311068
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Nida Hasanati, M.Si
2) May Lia Elfina, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 10 Mei 2024

Petugas Cek

[Signature]
Navy Tri Indah Sari, M.Si

Surat Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/437/Lab-Psi/UMM/V/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Maulidya Rana Fakhriyah
 NIM : 201910230311068
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Nida Hasanati, M.Si
 2) May Lia Elfina, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Safety Climate terhadap Safety Behavior pada Karyawan	25%	16%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 29 Mei 2024

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si