

## BAB II TINJAUAN TEORI

### 2.1. Iklim Keselamatan Kerja

Konsep *safety climate* atau iklim keselamatan pertama kali diperkenalkan oleh Zohar (1980) yang menekankan pentingnya proses sosial dan organisasi dalam mencegah kecelakaan. Zohar (1980) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai persepsi karyawan terhadap kebijakan keselamatan, prosedur, praktik, serta seluruh kepentingan dan prioritas keselamatan kerja (Guldenmund, 2010).

Iklim keselamatan mencerminkan kebijakan keselamatan di tempat kerja yang saat ini diterapkan, dan dapat berdampak langsung pada perilaku keselamatan pekerja. Berdasarkan hal tersebut, iklim keselamatan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kecelakaan dimasa depan. Selain itu, iklim keselamatan juga mencerminkan perilaku yang berkaitan dengan keselamatan di masa lalu, dan persepsi pekerja terhadap kecelakaan di masa lalu. Untuk alasan ini, banyak penelitian membandingkan pekerja yang secara pribadi terpengaruh oleh kecelakaan di tempat kerja dengan pekerja yang tidak terpengaruh oleh mereka dalam periode yang sama. Sebagai contoh, pekerja yang pernah mengalami kecelakaan kerja menunjukkan tingkat keselamatan yang lebih rendah secara signifikan daripada pekerja yang tidak mengalami kecelakaan (Kim, dkk., 2017).

Iklim keselamatan kerja ditentukan sebagai "berbagi persepsi karyawan tentang kepentingan relatif dari perilaku aman dalam perilaku pekerjaan mereka" (Zohar, 1980). Definisi ini mengidentifikasi iklim keselamatan sebagai kognisi sosial konsensual atau bersama mengenai kepentingan relatif atau prioritas keselamatan versus produktivitas di tempat kerja. Persepsi yang dibagikan secara sosial seperti itu memberi tahu karyawan tentang komitmen manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan mereka, membimbing perilaku tugas yang sesuai selama bekerja yang melibatkan risiko fisik (Zohar, 2003).

Iklim adalah fenomena yang dapat berubah setiap hari dan dipengaruhi oleh keadaan. Iklim mempengaruhi pekerjaan apa yang dilakukan, bagaimana pekerjaan dilakukan, dan oleh siapa pekerjaan dilakukan. Iklim dapat beroperasi pada tingkat

individu dan kelompok kohesif yang kecil. Schneider (1975) berpendapat bahwa persepsi masing-masing individu tentang iklim akan berbeda karena pekerja memiliki tugas, pengawas, rekan kerja, dan posisi yang berbeda dalam hierarki organisasi. Perubahan yang mempengaruhi cara mereka bekerja seperti supervisor baru atau apa yang mereka lakukan seperti promosi atau redundansi akan mempengaruhi persepsi mereka tentang iklim. Demikian juga, peristiwa yang melampaui seluruh situs atau organisasi seperti redundansi yang tersebar luas akan mempengaruhi lebih banyak individu dan tercermin dari perubahan iklim yang luas. Iklim keselamatan menggambarkan suasana keadaan aman dalam suatu organisasi. Iklim keselamatan mewakili etika keselamatan dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu penyumbang budaya organisasi secara keseluruhan (Yule, 2003).

Persepsi iklim keselamatan muncul dengan berbagi pengalaman pribadi yang menginformasikan karyawan sejauh mana manajemen berinvestasi dalam perlindungan mereka (sebagai lawan produksi), yang menuntun mereka untuk mengembangkan ekspektasi hasil perilaku yang sama sesuai dengan tujuan keselamatan. Iklim keselamatan menginformasikan kepada karyawan tentang prioritas keselamatan selama proses produksi yang melibatkan risiko fisik atau kesehatan, menghasilkan perilaku peran yang disesuaikan secara selaras. Iklim keselamatan yang positif akan meningkatkan frekuensi perilaku keselamatan di antara karyawan yang bekerja di lingkungan berbahaya dan sebaliknya (Zohar, 2003).

Iklim keselamatan berhubungan dengan persepsi bersama yang berkaitan dengan prioritas kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan, dan sejauh mana kepatuhan keselamatan atau peningkatan perilaku didukung dan dihargai di tempat kerja. Kebijakan keselamatan yang lebih koheren dan komprehensif yang sering dikomunikasikan dan diimplementasikan selama proses produksi, menciptakan komitmen manajemen yang semakin baik dan semakin dirasakan untuk perlindungan karyawan, ini merupakan inti dari iklim keselamatan (Zohar, 2003).

Dalam pembentukan persepsi iklim keselamatan terdapat dua faktor utama. Pertama, persepsi yang dibagikan ke semua individu. Persepsi ini diartikan bahwa

iklim keselamatan adalah milik kolektif kelompok. Sifat persepsi ini sangat penting untuk membedakan iklim keselamatan keselamatan lainnya seperti sikap pribadi terhadap keselamatan, meskipun keduanya didasarkan pada persepsi individu. Sedangkan yang kedua yaitu psikologis, iklim keselamatan ini mengacu pada persepsi individu yang berasal dari lingkungan kerja, iklim keselamatan ini muncul ketika persepsi ini dibagi oleh individu dalam kelompok kerja atau organisasi. Konten persepsi psikologis biasanya menyangkut kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan dalam organisasi (Neal, dkk., 2000). Persepsi ini berfungsi sebagai kerangka acuan kolektif bagi karyawan yang memberikan isyarat tentang perilaku yang diharapkan dan kontinjensi hasil terkait dengan keselamatan (Griffin & Curcuruto, 2016).

Beberapa meta-analisis telah memberikan bukti kuat bahwa iklim keselamatan adalah salah satu indikator utama terbaik dari hasil keselamatan organisasi, seperti frekuensi atau keparahan insiden cedera. Secara keseluruhan, iklim keamanan mempengaruhi motivasi dan pengetahuan karyawan untuk bertindak dengan cara yang aman, yang pada waktunya akan mengarah pada perilaku yang lebih aman dan lebih sedikit kecelakaan dan cedera (Huang, dkk., 2017).

## **2.2. Pengukuran Iklim Keselamatan Kerja**

Pengukuran iklim keselamatan dilakukan untuk memprediksi kondisi keselamatan kerja yang akan terjadi di masa yang akan datang. Dalam pengukuran iklim ditentukan oleh 4 faktor yaitu ; faktor managerial, faktor pengawas, faktor tenaga kerja, dan faktor lain di luar sistem manusia (Yule, 2003).

### **a. Faktor managerial**

Kategori ini digunakan untuk merujuk ke semua faktor yang manajemen non-pengawasan dapat langsung mempengaruhi. Ini termasuk kebijakan organisasi, sistem dan prosedur, manajemen dan gaya kepemimpinan, dan komitmen manajemen untuk keselamatan. Ulasan terbaru tentang studi iklim keselamatan, dan analisis tematik faktor iklim keselamatan oleh Flin dkk., (2000) menemukan bahwa 72% dari studi menilai peran

manajemen. Manajemen juga diidentifikasi sebagai salah satu dari hanya dua faktor (yang lain keterlibatan tenaga kerja) yang direplikasi dengan benar di seluruh studi (Guldenmund, 2010). Tinjauan ketiga tema iklim keselamatan termasuk sejumlah studi yang tidak tercakup dalam dua tinjauan di atas, dan menemukan bahwa manajemen adalah dimensi yang paling sering diukur. Manajemen itu adalah komponen iklim keselamatan yang terukur dengan baik oleh karena itu tidak diperdebatkan (Guldenmund, 2010).

Studi Zohar (1980) mengidentifikasi dua dimensi iklim sebagai yang paling berpengaruh dalam menentukan tingkat iklim keamanan. Yang kedua dari ini (setelah relevansi keselamatan dengan perilaku kerja) adalah persepsi tenaga kerja dari sikap manajemen terhadap keselamatan. Zohar berpendapat bahwa komitmen manajemen adalah prasyarat inisiatif yang sukses yang ditujukan untuk meningkatkan keadaan aman di organisasi industri. Argumen ini telah menemukan dukungan empiris yang cukup besar. Dari studi pekerja di pabrik kimia Inggris, Donald & Canter (1994) menemukan bahwa sejumlah skala iklim keselamatan berkorelasi dengan keterlibatan kecelakaan yang dilaporkan sendiri, termasuk komitmen manajemen.

Bukti lebih lanjut untuk ini disediakan oleh Diaz & Cabrera (1997), yang melaporkan bahwa iklim keselamatan dibedakan organisasi dengan tingkat keamanan yang berbeda dalam sampel pekerja bandara Spanyol. Persepsi tenaga kerja kebijakan keselamatan perusahaan (termasuk komitmen manajemen) dianggap sebagai faktor yang paling penting, dengan persepsi filosofi organisasi mengenai prioritas relatif dari produktivitas versus keselamatan, kedua. Komitmen manajemen terhadap keselamatan sebenarnya telah dipelajari sebelum istilah 'iklim keselamatan' diciptakan. Smith, dkk., (1978) menemukan bahwa persepsi tenaga kerja tentang komitmen manajemen terhadap keselamatan terkait dengan tingkat kecelakaan yang rendah dalam suatu penampang melintang dari 42 pabrik industri AS. Keterlibatan aktif manajemen dianggap sebagai penentu penting dari komitmen yang tinggi.

b. Faktor pengawas

Sebuah model yang mengintegrasikan pengaruh keselamatan manajer ditawarkan oleh Thompson, dkk., (1998), yang menguji model berdasarkan sekitar dua jalur utama; (i) dari 'politik organisasi' ke 'dukungan manajer untuk keselamatan' ke 'kondisi keamanan'; (ii) dari 'kejujuran pengawas' menjadi 'dukungan pengawas untuk keselamatan' hingga 'kepatuhan keamanan'. Dukungan manajemen untuk keselamatan juga ditemukan secara positif mempengaruhi dukungan pengawas untuk keselamatan. Thompson dkk., (1998) menyimpulkan bahwa manajemen memiliki pengaruh pada kondisi keselamatan tetapi kepatuhan tenaga kerja dengan aturan dan peraturan keselamatan dalam kondisi tersebut dipengaruhi oleh keadilan yang dirasakan atasan.

Pengawas telah terbukti memiliki pengaruh penting lainnya mengenai iklim keselamatan. Dari tiga sampel Spanyol 'organisasi berisiko tinggi', Tomas, dkk., (1999) menemukan bahwa pengawas memainkan peran penting dalam proses pencegahan kecelakaan dengan mentransfer elemen iklim keselamatan kepada anggota angkatan kerja. Bukti untuk ini berasal dari dukungan untuk model yang diuji di mana rantai kausal mulai dari 'iklim keselamatan' untuk 'respon supervisor' untuk 'tanggapan rekan kerja' untuk 'sikap pekerja', dan kemudian untuk 'perilaku keselamatan', 'risiko' dan akhirnya 'kecelakaan'. Akhirnya, dari sebuah penelitian di industri baja AS, Brown, dkk., (2000) menemukan bahwa iklim keselamatan berhubungan negatif dengan tekanan pengawasan, yang menunjukkan bahwa iklim keselamatan positif dicirikan oleh lingkungan kerja tekanan rendah.

c. Faktor tenaga kerja

Cheyne, dkk., (1998) menemukan bahwa tanggung jawab individu anggota tenaga kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan pengaruh manajemen keselamatan pada kegiatan keselamatan. Dalam analisis multi-sampel tentang persepsi tenaga kerja dalam perusahaan manufaktur multinasional, faktor mediasi termasuk keterlibatan pribadi, komunikasi, dan bahaya. Cheyne dkk., (1998) menyelidiki peran tanggung jawab pribadi pekerja lebih lanjut dalam studi berbagai organisasi dan menyimpulkan bahwa

tanggung jawab pribadi untuk keselamatan adalah pelengkap, dan bukan penggantian, pelatihan keselamatan yang baik (Cheyne, dkk., 1998).

Dalam upaya untuk mengalihkan fokus kembali ke persepsi kelompok tentang iklim keselamatan, analisis yang dilakukan pada tingkat individu, Zohar (2003) menemukan dukungan hipotesis bahwa iklim keselamatan adalah konstruk tingkat kelompok. Dia menemukan bahwa persepsi kelompok tindakan pengawas dan harapan pengawas adalah prediktor signifikan cedera ringan dalam kelompok kerja hingga lima bulan setelah persepsi dikumpulkan.

d. Faktor lain diluar sistem manusia

Akar iklim keselamatan berada dalam iklim organisasi ditemukan oleh Neal, dkk., (2000). Mereka menemukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh orde tinggi pada iklim keselamatan yang mempengaruhi kepatuhan keamanan dan partisipasi keselamatan secara tidak langsung melalui determinan pengetahuan keselamatan dan motivasi keselamatan. Pindah ke pengaruh struktural pada iklim keamanan, Cheyne, dkk., (1998) menemukan bahwa manajemen dipengaruhi kegiatan keamanan secara langsung, melalui pengaruh mereka pada lingkungan kerja fisik dalam model struktural persepsi tenaga kerja di sebuah perusahaan manufaktur internasional. Ini adalah jalur yang relatif lemah tetapi signifikan dalam model (Cheyne, dkk., 1998).

Studi lain yang memperlakukan iklim keselamatan sebagai cerminan dari faktor-faktor sistem disajikan oleh Griffin dan Neal (2000) dalam sebuah studi tentang pertambangan pertambangan Australia. Mereka memperlakukan iklim keselamatan sebagai faktor tingkat tinggi, yang didefinisikan oleh persepsi tenaga kerja dari sistem tempat kerja. Iklim keselamatan ditemukan untuk mencerminkan nilai-nilai manajemen, komunikasi keselamatan, praktik keselamatan, pelatihan keselamatan, dan peralatan keselamatan. Iklim keselamatan ditemukan untuk mempengaruhi kepatuhan dan partisipasi tenaga kerja secara tidak langsung melalui hubungan yang kuat dengan pengetahuan keselamatan, dan melalui hubungan yang lebih lemah (tetapi signifikan) dengan motivasi kepatuhan dan motivasi peserta.

### 2.3. Metode Pengukuran *Safety Climate*

Berdasarkan beberapa penelitian menyebutkan pengukuran iklim keselamatan kerja dapat memberikan *snapshot* sementara budaya keselamatan disuatu organisasi atau perusahaan. Menurut Cooper (2002) pengukuran iklim keselamatan yang biasa digunakan adalah dengan menggunakan angket melalui pendekatan survei. Hasil survei terhadap iklim keselamatan menghasilkan gambaran sesaat secara individual yang jika disimpulkan sampai pada tingkat kelompok, maka cenderung dapat mengukur budaya keselamatan.

Seiring dengan berkembangnya penelitian mengenai iklim keselamatan, maka terdapat banyak alat ukur atau metode pengukuran iklim keselamatan kerja yang dikembangkan oleh beberapa peneliti. *Institute for Safety Compensation and Recovery Research (ISCRR)* melakukan tinjauan terhadap 412 jurnal publikasi dari berbagai sumber mengenai instrument atau metode pengukuran budaya dan iklim keselamatan yang masuk dalam kategori *satisfactory* (15 kuesioner iklim keselamatan kerja, 3 kuesioner budaya keselamatan). Kuesioner yang masuk dalam kategori *satisfactory* menunjukkan bahwa instrument tersebut telah dikembangkan, dilaporkan sesuai dengan praktiknya dan tidak ada permasalahan secara signifikan yang dapat mempengaruhi kuesioner.

Saat ini banyak alat ukur yang dikembangkan untuk mengukur iklim keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penilaian terhadap beberapa alat ukur iklim keselamatan yang dilakukan oleh EU-OSHA, didapatkan beberapa alat ukur yang dapat dilihat pada table 2.1 (Eeckelaert, dkk., 2011).

**Tabel 2.1 Daftar Kuesioner Iklim Keselamatan**

No.	Nama Kuesioner	Pengembang	Struktur Kuesioner
1.	<i>Score Your Safety Culture Checklist</i>	Jamaes Reason dan Jason Wreathall	Terdiri dari 20 pertanyaan yang mendeskripsikan aspek budaya keselamatan organisasi
2.	<i>Heart &amp; Minds Programme Understanding Your Culture Checklist</i>	Shell Exploration & Production	Terdiri dari 8 tema yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Leadership and commitment</i></li> <li>2. <i>Policy and strategic issues</i></li> <li>3. <i>Hazard and effect management</i></li> <li>4. <i>Organisations/ responsibilities/ resources/ standart/ document</i></li> <li>5. <i>Planning and procedures</i></li> </ol>

No.	Nama Kuesioner	Pengembang	Struktur Kuesioner
			<ol style="list-style-type: none"> <li>6. <i>Implementation and monitoring</i></li> <li>7. <i>Audit</i></li> <li>8. <i>Review.</i></li> </ol>
3.	<i>Safety Climate Assesment Toolkit and User Guide (LSCAT)</i>	Loughborough University	<p>LSCAT menggunakan metode triangulasi data yang meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Survei perilaku</li> <li>2. Wawancara</li> <li>3. Pemeriksaan dokumen</li> </ol> <p>Survei ini terdiri dari 43 item pertanyaan yang dikelompokkan berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Organisational content</i></li> <li>2. <i>Social environment</i></li> <li>3. <i>Individual appreciation</i></li> <li>4. <i>Work environment</i></li> </ol>
4.	<i>Safety Health of Maintenance Engineering (SHoMe) Tool</i>	Health and Safety Engineering Consultants (HSEC) Ltd	<p>Item pertanyaan terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Generic questionnaire</i></li> <li>2. <i>Job difficulty</i></li> <li>3. <i>Organizational questionnaire</i></li> </ol>
5.	<i>Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50)</i>	Team Nordic	<p>Terdiri dari 50 item pertanyaan yang dibagi menjadi 7 dimensi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Management safety priority and ability</i></li> <li>2. <i>Management safety empowerment</i></li> <li>3. <i>Management safety justice</i></li> <li>4. <i>Workers' safety commitment</i></li> <li>5. <i>Workers' safety priority and risk non-acceptance</i></li> <li>6. <i>Safety communication, learning, and trust in co-workers safety competence</i></li> <li>7. <i>Trust in the efficacy of safety systems</i></li> </ol>

Sumber : (Eeckelaert, dkk., 2011)

#### 2.4. Dimensi-dimensi Iklim Keselamatan Kerja

Iklim keselamatan dibangun oleh berbagai faktor/dimensi yang mendukung terciptanya iklim yang aman tersebut. Berbagai peneliti telah mencoba mengidentifikasi dimensi-dimensi tersebut. Flin dkk., (2000), mengemukakan bahwa faktor-faktor atau dimensi iklim keselamatan sangat bervariasi sesuai dengan perbedaan dalam industri, perusahaan dan praktik kerja (Flin, dkk., 2000).



Berdasarkan tinjauan literatur terhadap beberapa penelitian iklim keselamatan, tidak ada kesepakatan mengenai faktor-faktor pembentuk iklim keselamatan. Namun dalam beberapa penelitian iklim keselamatan ditemukan dimensi umum yang sering muncul yaitu komitmen manajemen terhadap keselamatan (Neal, dkk., 2000). Hal ini sesuai dengan pernyataan Cohen (1977) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen keselamatan merupakan faktor yang turut serta dalam keberhasilan program keselamatan. Dimensi iklim keselamatan lainnya yang sering muncul dalam beberapa penelitian adalah pentingnya sikap kelompok kerja terhadap keselamatan (Zohar & Luria, 2003).

Berdasarkan teori dan hasil empiris Kines, dkk., (2011) menyimpulkan bahwa instrumen yang mengukur iklim keselamatan harus menangkap persepsi kondisi yang berkontribusi terhadap motivasi individu, serta kondisi yang berpengaruh terhadap aspek relasional keselamatan kerja. Dimensi keselamatan iklim di *Nordic Safety Climate Questionnaire* ditafsirkan dalam kerangka teoretis berikut ini :

- a. *Management safety priority and commitment to safety*
- b. *Workgroup safety priority and commitment*
- c. *Learning, communication and innovativeness*
- d. *Management safety justice*
- e. *Trust in co-worker safety competence*
- f. *Trust in the general efficacy of safety systems*
- g. *Safety empowerment* (Kines, dkk., 2011).

## **2.5. *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire / NOSACQ-50***

Kuesioner NOSACQ-50 dikembangkan oleh tim *Nordic Network of Occupational Safety Researchers* (NORDIC) dan merupakan kuesioner yang mudah untuk digunakan. Kuesioner ini dikembangkan berdasarkan teori iklim keselamatan, teori psikologis, penelitian sebelumnya dan studi empiris sebelumnya. Kuesioner ini dapat digunakan pada berbagai industri, terutama industri berisiko tinggi seperti nuklir dan petrokimia, industri transportasi umum (kereta api dan penebrangan) (Kines, dkk., 2011).

Menurut tim NORDIC pada kuesioner NOSACQ-50 terdapat tujuh dimensi yang dapat menggambarkan persepsi pekerja terhadap iklim keselamatan. Tiga dimensi pertama berkaitan dengan persepsi terhadap manajemen keselamatan di dalam organisasi dan empat dimensi lainnya terkait dengan persepsi terhadap kelompok kerja. Dimensi iklim keselamatan tersebut, diantaranya (Kines, dkk., 2011):

a. *Management safety priority and ability*

Teori iklim organisasi menunjukkan bahwa anggota kelompok kerja akan membentuk perilaku yang diharapkan berdasarkan persepsi mereka terhadap kebijakan, prosedur dan praktek organisasi (Pousette, dkk., 2015). Persepsi-persepsi tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja keselamatan. Dalam konteks ini, perilaku yang diharapkan adalah perilaku keselamatan yang mana dapat mempengaruhi kinerja keselamatan organisasi (Zohar & Luria, 2005).

Teori iklim organisasi menunjukkan bahwa workgroup anggota membentuk konsepsi konsensual pada perilaku peran yang diharapkan, berdasarkan persepsi kebijakan organisasi, prosedur dan praktik. Ini memberi kontribusi pada urutan yang dirasakan, tetapi juga pada penciptaan pesan dengan penyimpulan dari persepsi-persepsi ini. Ini adalah bagian dari proses pembuatan keputusan organisasi. Namun, untuk mengurangi stres, harus berada dalam ekuilibrium dengan lingkungan sosial mereka, itu juga menciptakan dorongan untuk berperilaku sesuai dengan tatanan yang dipahami ini (Kines, dkk., 2011).

Dari persepsi kebijakan organisasi, prosedur dan praktik, anggota organisasi dengan demikian menyimpulkan nilai relatif dari tujuan organisasi yang berbeda, seperti misalnya kinerja keselamatan. Dengan demikian, perilaku keamanan dapat dianggap sebagian bergantung pada keyakinan bahwa perilaku seperti itu diharapkan, dan akan dihargai dalam organisasi. Karena prioritas organisasi sebagian besar dikomunikasikan melalui manajer, perilaku manajer akan menjadi sumber informasi utama. Jika manajer dianggap berkomitmen untuk keselamatan dan memprioritaskan keselamatan dalam

tujuan lain, perilaku yang aman diharapkan akan muncul dari pekerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan menginformasikan kepada individu tentang bagaimana berperilaku untuk memaksimalkan manfaat individu. Dalam hal ini, dapat dilihat untuk mewakili perspektif individualistik (Kines, dkk., 2011).

Sebagian besar prioritas organisasi dikomunikasikan melalui manajer. Oleh karena itu, perilaku manajer menjadi sumber informasi utama sehingga informasi yang diperoleh pekerja dapat mempengaruhi tingkat persepsi pekerja terhadap komitmen dan kemampuan yang dilakukan manajemen. Dukungan manajemen merupakan salah satu kontribusi terkuat dalam membentuk persepsi iklim keselamatan kerja. Ketika pekerja percaya bahwa manajemen peduli terhadap keselamatan mereka, maka pekerja akan lebih bisa bekerjasama untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja keselamatan (Kines, dkk., 2011).

Keterlibatan manajemen puncak dalam keamanan, dan prioritas masalah keamanan, adalah dua tema yang diidentifikasi oleh Zohar (1980) dalam tinjauan pustaka yang dilakukan untuk menentukan skala iklim keselamatan pertama. Brown dan Holmes (1986) menguji kuesioner iklim keselamatan yang dikembangkan oleh Zohar (1980), dan mengidentifikasi kepedulian manajemen untuk kesejahteraan karyawan, dan aktivitas manajemen dalam menanggapi kekhawatiran ini sebagai dua dari tiga faktor. Persepsi komitmen dan prioritas keamanan manajemen telah ditemukan menjadi tema yang paling sering dinilai dalam penelitian iklim keselamatan. Dapat disimpulkan kuesioner iklim keselamatan kerja harus menilai prioritas keselamatan manajemen serta komitmen manajemen untuk keselamatan (Guldenmund, 2010).

Dalam hal ini ketika pekerja percaya bahwa manajemen peduli terhadap keselamatan mereka, maka pekerja akan lebih bisa bekerjasama untuk meningkatkan kinerja, oleh karena itu manajemen perlu memberikan informasi yang adekuat dan jelas kepada pekerja terkait keselamatan dan menjamin bahwa informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerja serta

manajemen harus lebih peka dan peduli ketika adanya pekerja yang bekerja diluar standar keselamatan yang ada, manajemen berhak menegur atau memberikan kritik ketika menemukan adanya pekerja yang mengabaikan keselamatan ketika bekerja (Langford & Parkes, 2015).

*b. Management safety empowerment*

Salah satu cara bagi manajer untuk menyampaikan kepercayaan adalah dengan memberdayakan pekerja. Pemberdayaan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan dan menunjukkan bahwa manajer percaya terhadap kemampuan dan penilaian dari pekerja serta manajer menghargai kontribusi pekerja (Kines dkk., 2011).

Kines dkk., (2011) menjelaskan bahwa dalam tinjauan terhadap sepuluh studinya menemukan pemberdayaan pekerja dan *safety representative* memiliki hubungan yang signifikan terhadap penurunan angka cedera. Selain itu, menurut Torner dan Pousette (2009) dalam studinya juga mengemukakan bahwa kerjasama antara level hirarki dalam struktur dan fungsi organisasi, dukungan melalui pemberdayaan dan kepercayaan akan menunjang keselamatan di tempat kerja. Oleh karena itu, penilaian terhadap pemberdayaan keselamatan keselamatan kerja dimasukkan ke dalam kuesioner iklim keselamatan Nordic (NOSACQ-50) sebagai dimensi pembentuk iklim keselamatan. Dimensi ini menangkap persepsi pekerja terhadap pemberdayaan dan dukungan partisipasi pekerja yang dilakukan oleh manajemen, seperti diantaranya melibatkan pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan dan upaya manajemen agar setiap pekerja memiliki kompetensi yang tinggi berkaitan dengan keselamatan dan risiko (Kines, dkk., 2011).

Salah satu cara bagi para manajer untuk menyampaikan kepercayaan adalah dengan memberdayakan para karyawan. Pemberdayaan adalah pendelegasian kekuasaan, dan karena itu menunjukkan bahwa manajer mempercayai kemampuan dan penilaian pekerja, dan bahwa manajer menghargai kontribusi pekerja. Pada gilirannya, pemberdayaan akan semakin memperkuat pertukaran sosial, dan dalam kondisi di mana keselamatan sangat

dihargai oleh organisasi, pemberdayaan akan mendorong timbal balik dan memperkuat perilaku keselamatan (Kines, dkk., 2011).

c. *Management safety justice*

Jeffcott dkk.. (2006) menyatakan bahwa menyalahkan dapat menjadi penghalang belajar, dan berpendapat bahwa ketika pertanggungjawaban dan disalahkan merupakan fitur utama dari situasi kerja, keselamatan cenderung dikelola secara berlebihan melalui prosedur formal, sebagai sarana pelestarian diri, menghasilkan budaya kepatuhan, semakin bersifat preskriptif dan tidak fleksibel. Dalam organisasi semacam itu, mereka menyatakan, penerapan aturan lebih disukai dengan mengorbankan pemecahan masalah dan kecerdikan (Kines, dkk., 2011).

Greenberg (1987) menemukan bahwa penghargaan yang buruk untuk kinerja tugas dianggap dapat diterima oleh mereka yang menerimanya, jika prosedur yang melaluinya hasil itu ditetapkan, dianggap adil. Dalam hal keamanan, Weiner dkk., (2008) menyatakan bahwa gagal mendisiplinkan karyawan yang secara sadar bertindak tidak aman, menantang prinsip-prinsip moral yang diterima secara luas, sama seperti menghukum mereka yang membuat kesalahan yang jujur (Kines, dkk., 2011).

Reason (1997), yang menganjurkan manfaat dari budaya keselamatan informasi untuk kinerja keselamatan, menyarankan bahwa ini memerlukan budaya dimana orang siap untuk melaporkan kesalahan. Prasyarat untuk ini adalah, budaya yang adil yang terdiri dari suasana kepercayaan, tetapi di mana ada garis yang jelas antara perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima (Kines, dkk., 2011).

d. *Workers' safety commitment*

Motivasi keselamatan tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan maupun ketentuan pemimpin terkait keselamatan tetapi juga oleh ketentuan dan keakraban kelompok. Pentingnya interaksi atau dukungan dalam kelompok kemudian menjadi salah satu dimensi utama dalam pengukuran iklim keselamatan dibanyak penelitian (Kines, dkk., 2011).

Membangun hubungan dalam lingkungan sosial yang dapat berkontribusi dalam penurunan stress tak ubahnya dengan persepsi bahwa keselamatan menjadi nilai dan hal penting dalam organisasi yang berkontribusi dalam pengembangan norma-norma terkait keselamatan. Norma tersebut kemudian menjadi isyarat perilaku keselamatan individu karena mereka menganggap bahwa perilaku dihargai secara sosial dalam kelompok (Kines, dkk., 2011).

Dalam analisisnya terhadap 19 penelitian mengenai iklim keselamatan mengemukakan bahwa individu merasa lebih komitmen terhadap kelompok kerjanya dibandingkan dengan organisasi. Oleh karena itu, persepsi dalam kelompok kerja menjadi hal yang paling menentukan dalam iklim keselamatan. Menurut Dedobbeleer dkk., (1991), pengukuran iklim keselamatan harus mencakup kondisi dalam kelompok kerja. Oleh karena itu, peneliti dari team NORDIC dalam desain kuesionernya memasukkan tema ini dimana menjadi bagian yang terpisah dengan persepsi terhadap manajemen (Kines, dkk., 2011).

Dimensi ini menangkap persepsi pekerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal apakah mereka pada umumnya menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja, aktif dalam promosi keselamatan kerja dan peduli terhadap keselamatan orang lain.

e. *Workers' safety priority and risk non-acceptance*

Konsep risiko diketahui dapat membantu dalam memahami dan mengatasi bahaya dan ketidakpastian yang mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan kerugian (Krallis dan Csontos, 2006). Menurut *National Safety Council*, risiko adalah sebuah ukuran probabilitas dan tingkat keparahan dari dampak yang merugikan. Penilaian risiko akibat dari tindakan yang dilakukan bergantung pada persepsi risiko dan toleransi risiko individu tersebut (Inouye, 2014). Persepsi risiko adalah kemampuan seseorang dalam memahami sejumlah risiko tertentu sedangkan toleransi risiko mengacu pada kapasitas seseorang dalam menerima risiko tersebut (Inouye, 2014).

Persepsi risiko yang rendah dapat menyebabkan tingkat toleransi risiko menjadi lebih tinggi yang mana dapat meningkatkan perilaku berisiko. Meskipun, persepsi risiko dinilai tidak tetap namun dapat memberikan pertimbangan dalam melihat perbedaan penilaian terhadap paparan, probabilitas, konsekuensi dan keseluruhan risiko (Krallis dan Csontos, 2006). Oleh karena itu, memahami risiko dan bagaimana persepsi terhadap risiko merupakan langkah penting untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan melalui program atau upaya keselamatan (Inouye, 2014).

Dimensi ini menangkap persepsi pekerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal apakah mereka pada umumnya memprioritaskan keselamatan di atas target pekerjaan, tidak menerima kondisi berisiko atau tidak mengambil risiko dan tidak menunjukkan keberanian yang bertentangan dengan aspek keselamatan.

*f. Safety communication, learning, and trust in co-workers safety competence*

Budaya pembelajaran dan pelaporan merupakan dua hal yang dapat membentuk budaya keselamatan yang diinginkan. Jeffcott dkk., (2006) menekankan pentingnya pembelajaran untuk menciptakan budaya keselamatan yang positif, yaitu dengan mengumpulkan, menganalisis dan mendesiminasi/ menyebarkan informasi secara terus-menerus di lingkungan kerja sehingga timbul keinginan untuk melaporkan kejadian-kejadian tidak aman. Dengan demikian, komunikasi bukan hanya pertukaran informasi melainkan juga menjadi bagian dari pembelajaran dan ide-ide inovatif baru yang muncul (Kines, dkk., 2011).

Komunikasi memegang peran yang penting terutama dalam menciptakan interaksi sosial seperti iklim organisasi. Selain itu, komunikasi juga memegang peranan penting dalam pekerjaan untuk perbaikan iklim keselamatan, sehingga sarana komunikasi perlu dipertimbangkan dalam organisasi (Bergh, 2011). Oleh karena itu, pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan masuk ke dalam dimensi yang terdapat pada kuesioner NOSACQ-50 (Kines, dkk., 2011).

Dimensi ini menangkap persepsi pekerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja dalam hal berdiskusi mengenai isu-isu keselamatan, belajar dari pengalaman kerja, menolong satu sama lain untuk dapat bekerja secara aman, menerima masukan terkait keselamatan dengan baik dan percaya terhadap kemampuan satu sama lain dalam menjamin keselamatan saat bekerja.

g. *Trust in the efficacy of safety systems*

Zohar (1980) mendefinisikan beberapa aspek sistem manajemen keselamatan organisasi diidentifikasi sebagai tema utama, yaitu status petugas keselamatan yang tinggi, pemeriksaan keselamatan yang sering dan penekanan keselamatan. Kemudian, Flin dkk., (2000) berdasarkan hasil kajiannya terhadap 18 skala ukur iklim keselamatan diidentifikasi pentingnya pelatihan keselamatan dan persepsi sistem keselamatan (status/kekuatan *safety officer*, *safety committee* dan lain-lain) menjadi tema utama. Iklim keselamatan merupakan sebuah konsep sosial sehingga untuk melihat sistem tidak bisa dilakukan dengan audit melainkan menangkap persepsi pekerja mengenai keefektifan sistem manajemen keselamatan yang berlaku di sebuah organisasi (Kines, dkk., 2011).

Iklim keselamatan adalah produk dari nilai-nilai individu dan kelompok, sikap, persepsi, kompetensi dan pola perilaku yang menentukan komitmen terhadap gaya dan kemahiran manajemen kesehatan dan keselamatan yang terdapat pada suatu organisasi. Organisasi dengan iklim keselamatan positif dicirikan oleh komunikasi yang didirikan atas dasar saling percaya, dengan persepsi yang sama tentang pentingnya keselamatan dan dengan keyakinan akan kemanjuran tindakan pencegahan (Health Safety Executive, 1997).

Kepercayaan pekerja terhadap sistem manajemen yang baik dapat meningkatkan keterlibatan pekerja untuk berperilaku aman dan mengurangi kecelakaan. Sementara sebaliknya ketidakpercayaan terhadap sistem manajemen dapat mempengaruhi rasa tanggung jawab pada keselamatan dan berpengaruh terhadap peningkatan kecelakaan (Jeffcott, dkk., 2006).



Dimensi ini menangkap persepsi pekerja mengenai efektifitas sistem keselamatan kerja yang dijalankan seperti *safety officers*, *safety representatives*, komite keselamatan dan *safety rounds*. Persepsi tentang bagaimana mereka dalam melihat keefektifan, manfaat dari perencanaan, manfaat dari pelatihan dari sistem keselamatan kerja yang berjalan dan manfaat dari sasaran dan tujuan keselamatan yang jelas.

Dalam NOSACQ 50 menggunakan skala ukur yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil jawaban yang diberikan pekerja. Skala matematika yang digunakan pada NOSACQ 50 yaitu : 1, 2, 3, 4. Dari skala tersebut 2.5 merupakan *mean* dari nilai skala (tetapi biasanya perlu perbaikan). Untuk menafsirkan hasil perdimensi NOSACQ 50 memiliki aturan tersendiri, sebagai berikut (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018) :

1. Skor dengan nilai lebih dari 3.30 menunjukkan tingkat yang baik dan memungkinkan untuk dipertahankan.
2. Skor dengan nilai 3.00 hingga 3.30 menunjukkan tingkat yang cukup baik dengan sedikit peningkatan.
3. Skor dengan nilai 2.70 hingga 2.99 menunjukkan tingkat yang cukup rendah dengan kebutuhan perbaikan
4. Skor dibawah 2.70 menunjukkan tingkat yang sangat rendah dengan kebutuhan perbaikan yang sangat besar.

Hingga September 2018, NOSACQ 50 telah digunakan pada 49.105 workes dari 409 area kerja yang berbeda pada 37 jenis industri dari 6 benua, dan telah digunakan dengan menggunakan 26 bahasa yang berbeda termasuk Bahasa Indonesia. Berikut merupakan hasil dari penggunaan NOSACQ 50 yang terangkum dalam *Grand Mean* NOSACQ 50 (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018):

**Tabel 2.2 Grand Mean NOSACQ 50**

<b>NOSACQ 50 - Dimentions</b>	<b>Grand Mean</b>	<b>Standart Deviation</b>	<b>Variance</b>	<b>Alpha Reability</b>
Dim 1 - <i>Management safety priority and ability</i>	3.03	.49	.24	.86
Dim 2 - <i>Management safety empowerment</i>	2.95	.48	.23	.83

<b>NOSACQ 50 - Dimentions</b>	<b>Grand Mean</b>	<b>Standart Deviation</b>	<b>Variance</b>	<b>Alpha Reability</b>
Dim 3 - <i>Management safety justice</i>	2.99	.50	.25	.80
Dim 4 - <i>Worker safety commitment</i>	3.18	.46	.22	.77
Dim 5 - <i>Workers safety priority and risk non-acceptance</i>	2.99	.51	.26	.78
Dim 6 - <i>Peer safety communication, learning, and trust in safety ability</i>	3.14	.42	.18	.84
Dim 7 - <i>Workers trust in the efficacy of safety systems</i>	3.22	.44	.20	.82

Mean age = 41 (age range 15-91), males = 77%, females 23 %

## 2.6. Intervensi Iklim Keselamatan untuk Meningkatkan Hasil

Studi korelasional dan longitudinal mendukung pentingnya keselamatan iklim sebagai penentu banyak hasil yang relevan. Namun, seperti DeJoy (2005) mencatat dalam kaitannya dengan budaya keselamatan, studi sistematis menggunakan uji coba terkontrol secara acak hanya sedikit jumlahnya. Tanpa bukti dari intervensi yang sistematis dan terkontrol, sebab dan akibat kesimpulan tentang iklim keamanan masih agak tidak pasti. Ada kebutuhan yang jelas untuk penelitian eksperimental dan quasi-eksperimental yang mengevaluasi dampak intervensi untuk meningkatkan iklim keselamatan. Di bawah ini, kami merangkum temuan dari sejumlah kecil penelitian yang telah menggunakan desain eksperimental tentang intervensi iklim keselamatan (Griffin & Curcuruto, 2016).

Dalam serangkaian penelitian, Zohar (2003) mengimplementasikan intervensi iklim keselamatan yang dirancang terutama untuk meningkatkan tindakan pengawas untuk mendukung keselamatan. Studi menggunakan tugas acak atau kuasi-acak untuk kondisi eksperimental dan kontrol, dengan kelompok eksperimental menerima umpan balik dan pelatihan kepemimpinan tentang interaksi yang berhubungan dengan keselamatan dengan pekerja garis. Hasil menunjukkan bahwa indikator tertinggal seperti kecelakaan mikro menurun, sedangkan indikator utama seperti penggunaan peralatan pelindung pribadi meningkat sepanjang waktu untuk kondisi eksperimental (Griffin & Curcuruto, 2016).

Ada satu pengecualian untuk kondisi kontrol di Zohar (2005), dimana ada peningkatan dalam perilaku keamanan ditunjukkan untuk kedua kondisi. Hasil ini

dikaitkan dengan pengetahuan pekerja bahwa intervensi sedang berlangsung dalam organisasi dan wawancara terstruktur dilakukan dengan pekerja garis mengenai kinerja pengawasan mendorong perubahan perilaku. Zohar & Luria (2005), menunjukkan bahwa lingkungan fisik tempat kerja dapat menipis hubungan antara intervensi berbasis pengawasan dan kinerja keselamatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setelah intervensi pelatihan, interaksi yang berhubungan dengan keselamatan meningkat dan jumlah perilaku tidak aman menurun di tempat kerja dengan visibilitas tinggi antara pengawas (Griffin & Curcuruto, 2016).

Umpan balik dan pengakuan dari pengawas bertindak sebagai salah satu penguat terbesar perilaku di tempat kerja, memberikan contoh konkret kepada karyawan tentang prioritas nyata di tempat kerja. Studi intervensi lebih lanjut akan sangat meningkatkan kapasitas organisasi dan peneliti untuk merancang dan mengimplementasikan perubahan organisasi yang meningkatkan iklim keselamatan (Griffin & Curcuruto, 2016).

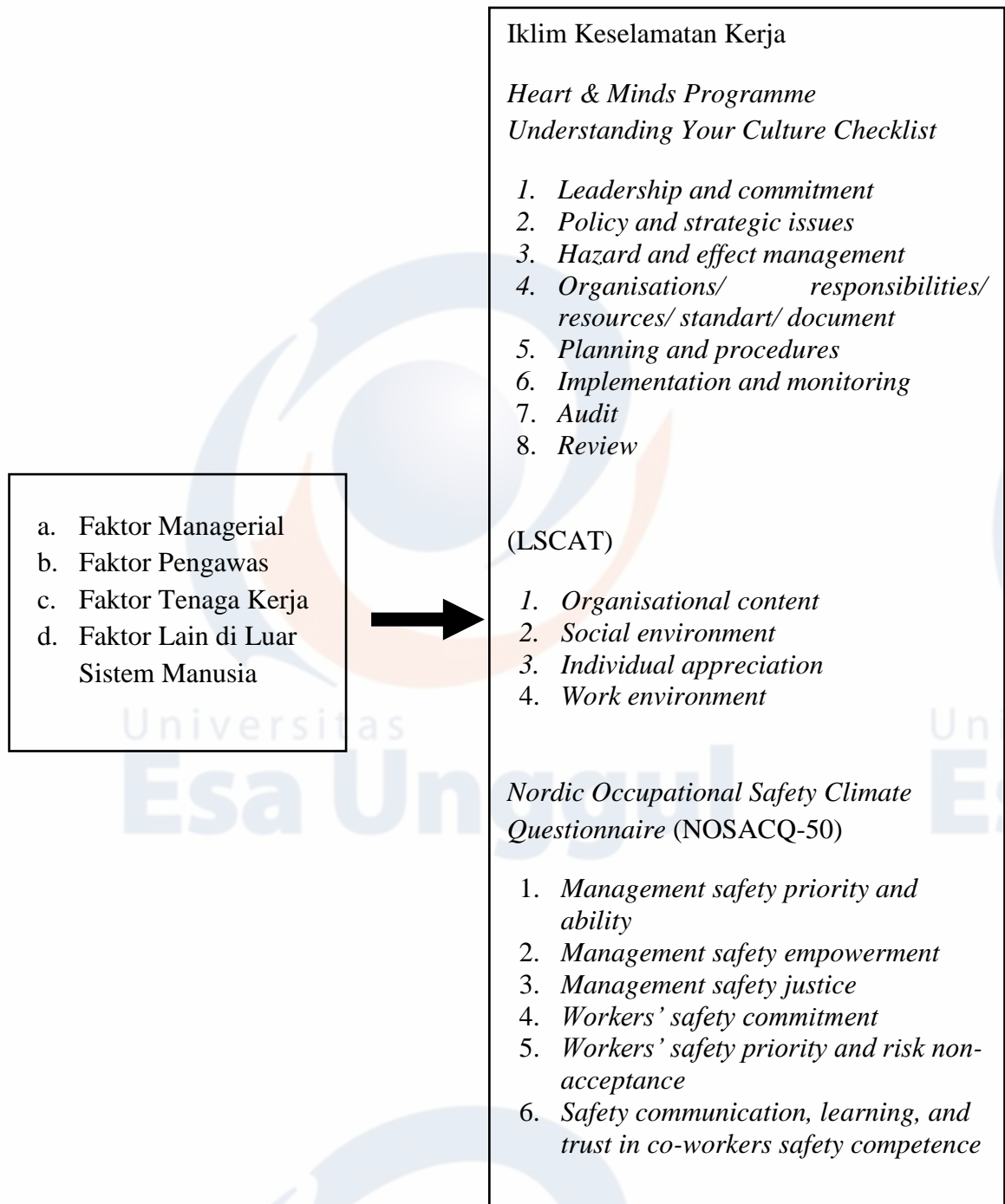
## **2.7. Peningkatan Iklim Keselamatan Kerja**

Serangkaian penelitian oleh Zohar dan rekan-rekan, yang dilakukan di sejumlah industri dan negara, menawarkan pengecualian lain untuk kekurangan penelitian intervensi iklim. Studi-studi ini dilakukan pada tingkat kelompok analisis, menggunakan sistem untuk pengambilan sampel acak dari pertukaran lisan anggota pemimpin harian informal dan memberikan umpan balik individu kepada pemimpin kelompok mengenai sejauh mana penyertaan pesan keselamatan atau perlindungan dibandingkan dengan pesan-pesan produksi (Zohar, 2003).

Studi menggunakan metodologi pra dan pasca intervensi ditambah dengan perbandingan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa variasi antara studi, data menunjukkan bahwa dimasukkannya pesan keselamatan selama pertukaran anggota pemimpin informal atau harian bervariasi dengan peningkatan frekuensi perilaku keselamatan yang diamati pekerja. Tingkat iklim keamanan, diukur sebelum dan sesudah intervensi menunjukkan peningkatan yang signifikan, disertai dengan pengurangan data cedera akibat kerja berikutnya. Hasil tersebut mendukung popularitas iklim / budaya keselamatan saat ini sebagai mekanisme penjelas untuk program

manajemen keselamatan, menyoroti perlunya investasi lanjutan dalam melakukan intervensi atau penelitian tindakan (Zohar, 2003).

## 2.8. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Krangka teori ((Eeckelaert, dkk., 2011)

## 2.9. Penelitian Terkait

Tabel 2.3 Penelitian terkait

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Desain Penelitian	Variabel Penelitian
1.	Lilis Yuliarti	Gambaran Iklim Keselamatan Kerja ( <i>Safety Climate</i> ) Pada Perawat dan Tenaga Penunjang Medis di RSUD Kota Depok tahun 2017	Secara umum pada perawat seluruh dimensi sudah dalam kategori baik, namun pada penunjang medis dimensi sikap prioritas keselamatan dan tidak ditoleransinya risiko serta dimensi pembelajaran, komunikasi, dan inovasi masih dalam kategori cukup.	Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan</li> <li>2. Pemberdayaan manajemen keselamatan</li> <li>3. Keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja</li> <li>4. Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja</li> <li>5. Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya bahaya</li> <li>6. Pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan</li> <li>7. Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja</li> </ol>
2.	Dwi Kusuma Wardani	Pengaruh Sikap Pengetahuan Keselamatan Kerja Dan Iklim Keselamatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel sikap pengetahuan keselamatan terhadap perilaku keselamatan.</li> <li>2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel iklim</li> </ol>	Kuantitatif deskripsi korelasional	Variabel Independen : Iklim Keselamatan Kerja

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Desain Penelitian	Variabel Penelitian
		Terhadap Perilaku Keselamatan Pada Karyawan Produksi Pt. Semen Indonesia (Persero) Tbk	keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan. 3. Perilaku keselamatan dipengaruhi oleh sikap pengetahuan keselamatan dan iklim keselamatan kerja.		Variabel Bebas : Sikap, Prilaku
3.	Ana Muslima	Gambaran Iklim Keselamatan ( <i>Safety Climate</i> ) di Unit <i>Base Maintenance</i> PT Garuda <i>Maintenance Facility</i> (GMF) Aeroasia Tahun 2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat dimensi yang membutuhkan peningkatan yaitu dimensi komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan (2.96), pemberdayaan manajemen keselamatan (2.86), keadilan manajemen keselamatan (2.82), dan prioritas keselamatan pekerja serta tidak ditoleransinya risiko bahaya (2.86).	Jenis penelitian deskriptif dengan desain <i>cross sectional</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan</li> <li>2. Pemberdayaan manajemen keselamatan</li> <li>3. Keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja</li> <li>4. Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja</li> <li>5. Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya bahaya</li> <li>6. Pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan</li> <li>7. Kepercayaan terhadap keefektifan sitem keselamatan kerja</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Desain Penelitian	Variabel Penelitian
4.	Sudarmanto	Analisis Iklim Keselamatan Kerja (Safety Climate) Tenaga Harian Lepas Armada Sampah Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Dengan Metode NOSACQ-50	Dimensi Prioritas, Komitmen, dan Kompetensi Manajemen dengan kategori cukup, dengan keharusan perbaikan sebesar 36%; Dimensi Pemberdayaan Oleh Menejemen dengan kategori cukup baik, dengan beberapa perbaikan sebesar 39%; Dimensi Kesetaraan Manajemen dengan kategori rendah, dengan keharusan perbaikan besar sebesar 63%: Dimensi Komitmen Pekerja dengan kategori rendah, dengan keharusan perbaikan besar sebesar 30%; Dimensi Prioritas Dan Risiko Yang Tidak Terhindarkan Pada Pekerja dengan kategori rendah, dengan keharusan perbaikan besar sebesar 46%; Dimensi Komunikasi, Pembelajaran, Dan Saling Percaya Antar Pekerja dengan kategori cukup baik, dengan beberapa perbaikan sebesar 50% dan; Dimensi Keyakinan Terhadap Efektifitas Sistem Keselamatan dengan kategori cukup baik, dengan beberapa perbaikan sebesar 40%.	penelitian kuantitatif dengan metode survei	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen dan kemampuan manajemen keselamatan</li> <li>2. Pemberdayaan manajemen keselamatan</li> <li>3. Keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja</li> <li>4. Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja</li> <li>5. Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya bahaya</li> <li>6. Pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan</li> <li>7. Kepercayaan terhadap keefektifan sitem keselamatan kerja</li> </ol>