

Fachrizar Firmansyah

by Psikologi Umsida

Submission date: 19-Jul-2024 02:12AM (UTC+0700)

Submission ID: 2418796107

File name: Fachrizar_Firmansyah_Artikel.docx (80.67K)

Word count: 4692

Character count: 29371

The Relationship Between Organizational Culture and Safety Awareness on Occupational Safety and Health (OHS) Compliance at PT X Makassar

[Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Safety Awareness Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT X Makassar]

Fachrizal Firmansyah¹⁾, Ghozali Rusyid Affandi²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ghozali@umsida.ac.id

Abstract. *This research is motivated by problems related to compliance in Occupational Safety and Health (K3) at PT X Makassar. Many employees lack awareness related to occupational safety and health, stress levels and excessive workload, imbalance of productivity and safety culture. The purpose of this study was to determine the relationship of organizational culture and safety awareness to occupational safety and health (K3) compliance. This research method is quantitative with sampling techniques using saturated samples, the subjects are 250 company employees. The variables in this study are organizational culture, safety awareness and occupational safety and health compliance. Data collection in this study used a Likert scale model psychology preparation scale made by the researcher. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between organizational culture and safety awareness on occupational safety and health compliance. Data analysis in this study used Pearson's product moment correlation statistical test with the help of SPSS 26.0 for Windows. The results showed that the value of $r_{x1y} = 0.125$, $p = 0.045 < 0.05$ and the value of $r_{x2y} = 0.532$, $p = 0.000 < 0.05$. The higher the organizational culture and self awareness possessed by employees, the higher the compliance with OHS and vice versa.*

Keywords - Organizational Culture, Safety Awareness, OHS Compliance, Employees

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi karena adanya permasalahan terkait kepatuhan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT X Makassar. Banyak karyawan yang kurang kesadaran terkait keselamatan dan kesehatan kerja, tingkat stress dan beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan budaya produktivitas dan keselamatan. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui hubungan budaya organisasi dan *safety awareness* terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, subjek merupakan 250 karyawan perusahaan. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, *safety awareness* dan kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala penyusunan psikologi model skala *Likert* yang dibuat oleh peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan *safety awareness* terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji statistika korelasi *product moment pearson's* dengan bantuan SPSS 26.0 for Windows. Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai $r_{x1y} = 0.125$, $p = 0.045 < 0.05$ dan nilai $r_{x2y} = 0.532$, $p = 0.000 < 0.05$. Semakin tinggi budaya organisasi dan *self awareness* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kepatuhan terhadap K3 dan sebaliknya.

Kata Kunci – Budaya Organisasi, Safety Awareness, Kepatuhan K3, Karyawan

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh efisiensi operasional dan inovasi, tetapi juga oleh kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat [1]. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bukan lagi hanya tanggung jawab perusahaan, melainkan sebuah kebutuhan mendesak yang mempengaruhi produktivitas, reputasi, dan keberlanjutan organisasi. Kondisi keselamatan kerja yang baik, pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman, nyaman dan selamat [2]. Pekerja yang merasa aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja akan mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja [3].

Menjaga kepatuhan K3 dapat meningkatkan keamanan dan kesehatan pekerja di tempat kerja. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesehatan dapat mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja [4]. K3 yang baik dapat meningkatkan produktivitas karena pekerja cenderung bekerja lebih efisien dan efektif ketika mereka merasa aman dan sehat di lingkungan kerja [5]. Perusahaan yang mematuhi standar K3 cenderung memiliki reputasi yang lebih baik di mata karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan citra perusahaan dan mendukung keberlanjutan bisnis [6]. K3 yang baik dapat membantu memastikan kualitas produk dan layanan. Pekerja yang sehat dan aman cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap produksi dan pelayanan yang berkualitas [7]. Pekerja yang merasa dihargai dan dilindungi akan memiliki tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. K3 yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan karyawan [8].

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2019 sebesar 116.411 kasus kecelakaan, dimana korban meninggal berjumlah 25.671 orang, luka berat berjumlah 12.475 orang dan luka ringan berjumlah 78.265 orang. Pada tahun 2020 jumlah kecelakaan menurun dibandingkan dengan tahun 2019 sebesar 100.028 kasus kecelakaan kerja terjadi, korban meninggal berjumlah 23.529 orang, korban mengalami luka berat sebanyak 10.751 orang dan korban mengalami luka ringan sebanyak 65.48 orang. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan dimana sebanyak 103.645 kasus kecelakaan kerja, korban meninggal dunia sebanyak 25.266 orang, korban luka berat sebanyak 10.533 dan korban luka ringan sebanyak 67.846 orang. Tingginya angka statistik kecelakaan yang terjadi mengakibatkan sangat penting untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kecelakaan agar dapat melindungi pekerja.

Hasil survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT X Sidoarjo juga menunjukkan bahwa 64% dalam kategori rendah dan 36% dalam kategori tinggi terkait kepatuhan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan beberapa karyawan mengindikasikan mereka tidak melakukan kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang ditunjukkan dengan beberapa perilaku seperti kurang kesadaran terkait keselamatan dan kesehatan kerja, tingkat stress dan beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan budaya produktivitas dan keselamatan.

Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja mempunyai banyak penyebab yang saling berkaitan serta dapat menyebabkan kematian. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak dapat dikontrol dan tidak diharapkan. Kecelakaan kerja dapat merugikan bagi pekerja yang menjadi korban dan perusahaan [9]. Menurut Colling kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak direncanakan dan penyebabnya adalah situasi, lingkungan dan manusia yang dapat mengganggu proses kerja dalam konteks ini, budaya organisasi dan tingkat *safety awareness* karyawan muncul sebagai faktor yang sangat relevan dalam membentuk kepatuhan terhadap K3 [10].

Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membimbing perilaku dan keputusan di dalam perusahaan. Sebuah budaya organisasi yang menanamkan pentingnya K3 akan menciptakan landasan yang kuat untuk penerapan kebijakan dan praktik K3 yang efektif [11]. Menurut Meutia budaya organisasi adalah kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan tatanan tradisi yang sudah terbangun di perusahaan, yang umumnya mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerja [12]. Budaya organisasi memiliki beberapa aspek antara lain *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture*, dan *hierarchy culture* [13]. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bayutama menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ($r = 0.981$, $p = 0.000$, $p < 0.01$) [14]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pramono juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar budaya organisasi dengan kepatuhan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dimana semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi juga kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ($r = 0.111$, $p = 0.001$, $p < 0.05$) [15].

Di sisi lain, *safety awareness*, atau kesadaran diri individu terhadap perilaku dan tanggung jawab mereka, memiliki dampak signifikan terhadap ketaatan terhadap aturan dan prosedur K3. *Safety awareness* adalah kesadaran yang tercipta dalam pengimplementasian yang mengharuskan sesuai dengan standar operasional prosedur aktif dalam pelaporan potensi bahaya [16]. Menurut Hendrawan & Hendrawan *safety awareness* adalah kesadaran atau pemahaman mengenai keamanan, terutama dalam konteks keselamatan pribadi, lingkungan atau pekerjaan [17]. *Safety awareness* mengacu pada pemahaman dan kepekaan seseorang terhadap faktor-faktor yang berpotensi membahayakan keselamatan diri sendiri atau orang lain. Ini mencakup pemahaman terhadap risiko, pengetahuan terkait aturan keselamatan, dan kesadaran tentang cara mencegah kecelakaan atau bahaya potensial [18]. Menurut Kim *safety awareness* memiliki beberapa aspek yaitu pemahaman resiko, pengetahuan aturan keselamatan, pencegahan kecelakaan, komunikasi keselamatan, sikap positif terhadap keselamatan, budaya keselamatan, kesadaran diri, dan edukasi dan pelatihan [19]. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoon et al menunjukkan bahwa *safety awareness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimana semakin tinggi *safety awareness* yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) [20]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yasmine, Kurniasih & Rachman juga menunjukkan bahwa *safety awareness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ($p = 0.000, p < 0.05$) [21].

Hubungan antara budaya organisasi dan *safety awareness* terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi subjek penelitian yang semakin mendalam dan penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan keamanan industri [22]. Budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai keamanan dan kesehatan akan memotivasi karyawan untuk menginternalisasi norma-norma tersebut, menjadikan perilaku K3 sebagai bagian integral dari identitas organisasional. Tingkat *safety awareness* karyawan terhadap risiko dan konsekuensi kecelakaan K3 menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Kesadaran akan keselamatan ini membuka peluang untuk adopsi perilaku yang proaktif dan pencegahan, menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga aman [23].

Kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sejauh mana individu mematuhi atau mengikuti kebijakan, aturan, peraturan dan praktik terkait keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja mencakup perilaku, tindakan, dan keputusan yang diambil oleh seluruh karyawan untuk menjaga kondisi kerja yang aman dan kesehatan pekerja [24]. Kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki beberapa aspek yaitu praktek keselamatan, praktek keselamatan atasan, sikap keselamatan, pelatihan keselamatan, keselamatan kerja dan praktek keselamatan rekan kerja [25].

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi dan *Safety Awareness* terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT X Makassar". Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan *safety awareness* terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT X Makassar.

11

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel lainnya [26]. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT X di Makassar berjumlah 250 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 250 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian [27].

Budaya organisasi diukur dengan skala budaya organisasi yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Bayutama [14] berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Changiz & Roshanzamir yaitu *clan culture, adhocracy culture, market culture, dan hierarchy culture* [13]. Skala budaya organisasi ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.885 dengan jumlah aitem *favorable* 18 dan 1 aitem *unfavorable* serta memiliki nilai validitas yaitu 0.449 – 0.854.

Safety awareness diukur dengan skala *safety awareness* yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, Setiyawan & Suprpto [16] berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ramadhani, Setiyawan & Suprpto yaitu *safety awareness wajib* dilakukan guna keamanan bersama, melakukan kegiatan *safety awareness* secara berkala, *safety awareness* menjadi solusi peningkatan kesadaran terhadap bahaya, dan *safety awareness* menimbulkan integritas antara masyarakat [19]. Skala *safety awareness* ini memiliki

nilai reliabilitas sebesar 0,679 dengan jumlah aitem *favorable* 8 dan tidak terdapat aitem *unfavorable* serta memiliki nilai validitas yaitu 0.446 – 0.639.

Kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diukur dengan skala kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Nugroho [25] berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Nugroho yaitu praktek keselamatan, praktek keselamatan atasan, sikap keselamatan, pelatihan keselamatan, keselamatan kerja dan praktek keselamatan rekan kerja [25]. Skala kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.818 dengan jumlah aitem *favorable* 8 dan 8 aitem *unfavorable* serta memiliki nilai validitas yaitu 0.351 – 0.731.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson's* dengan bantuan *SPSS 26.0 for windows*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.55500023
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.053
	Negative		-.071
Kolmogorov-Smirnov Z			1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)			.156

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan dari data Tabel 1. Kolmogorof-smirnov di atas dapat diketahui nilai signifikansi dari *Unstandardized Residual* sebesar 0.156 > 0.05. Hasil uji normalitas dapat dikatakan bahwa pada variabel budaya organisasi, *self awareness* dan kepatuhan K3 memiliki distribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki distribusi normal dan memnuhi seluruh populasi.

Tabel 2. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepatuhan K3 * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	693.806	20	34.690	1.520	.076
		Deviation from Linearity	42.085	1	42.085	1.844	.000
			651.721	19	34.301	1.503	.085
	Within Groups		5226.050	229	22.821		
	Total		5919.856	249			
Kepatuhan K3 * Self Awareness	Between Groups	(Combined) Linearity	1931.098	13	148.546	8.789	.000
		Deviation from Linearity	1630.093	1	1630.093	96.447	.000
			301.005	12	25.084	1.484	.131
	Within Groups		3988.758	236	16.902		
	Total		5919.856	249			

Dalam Tabel 2. diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* budaya organisasi dengan kepatuhan K3 0,000 yang dapat diartikan nilai *linearity* lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,085 yang dapat diartikan bahwa nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 ($0,085 > 0,05$). Signifikansi *linearity self awareness* dengan kepatuhan K3 0,000 yang dapat diartikan nilai *linearity* lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,131

yang dapat diartikan bahwa nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 ($0,131 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut linier.

Berdasarkan kedua uji di atas, maka uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *Pearson's*.

Tabel 3. Uji Hipotesis

		Correlations		
		Budaya Organisasi	Self Awareness	Kepatuhan K3
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1.000	.838**	.125*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.049
	N	250	250	250
Self Awareness	Pearson Correlation	.838**	1.000	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	250	250	250
Kepatuhan K3	Pearson Correlation	.125*	.532**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.
	N	250	250	250

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi $r_{x1y} = 0.125$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,049$ ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepatuhan K3 pada karyawan dimana semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kepatuhan K3 dan sebaliknya. Nilai koefisien korelasi $r_{x2y} = 0.532$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *self awareness* dengan kepatuhan K3 dimana semakin tinggi *self awareness* yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga kepatuhan K3 karyawan dan sebaliknya.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.723	2.56532

a. Predictors: (Constant), Self Awareness, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepatuhan K3

Berdasarkan hasil dari Tabel 4, diketahui bahwa nilai *R Square* adalah $0.725 \times 100\%$ hasilnya 72.5%. Maka diketahui pengaruh budaya organisasi dan *self awareness* secara bersama-sama sebesar 72.5% terhadap kepatuhan K3 dan 37.5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti persepsi iklim keselamatan, tingkat stress dan persepsi karyawan [28], [29], [30].

Tabel 5. Kategori Skor Subjek

Kategori	Skor Subjek					
	Budaya Organisasi		Self Awareness		Kepatuhan K3	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Rendah	28	11%	12	5%	34	14%
Sedang	183	73%	183	73%	167	67%
Tinggi	39	16%	55	22%	49	19%
Jumlah	250	100 %	250	100 %	250	100 %

Berdasarkan Tabel 5. Dapat diketahui bahwa skor subjek pada variabel budaya organisasi sebanyak 28 karyawan yang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 11%. Kategori sedang pada budaya organisasi berjumlah 183 karyawan dengan persentase sebesar 73%. Sebanyak 39 karyawan memiliki tingkat budaya organisasi dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 16%.

Skor subjek pada variabel *self awareness* pada kategori rendah yaitu sebanyak 12 karyawan dengan persentase sebesar 5%. Sebanyak 183 karyawan pada kategori sedang dengan persentase sebesar 73%

pada variabel *self awareness*. Sebanyak 55 karyawan yang memiliki tingkatan *self awareness* pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 22%.

Skor subjek pada variabel kepatuhan K3 diperoleh bahwa pada tingkat kategori rendah sebanyak 34 karyawan dengan persentase sebesar 14%. Sebanyak 167 karyawan berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 67%. Sebanyak 49 karyawan yang memiliki tingkat kepatuhan K3 dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 19%.

Berdasarkan dari pembahasan Tabel 5. diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X Makassar memiliki sebagian besar pada kategori sedang untuk variabel budaya organisasi, *self awareness* dan kepatuhan K3. Karyawan mampu membangun budaya organisasi dalam lingkungan pekerjaan, mampu memunculkan *self awareness* pada diri masing-masing dan karyawan mampu mematuhi K3 yang berada pada PT X Makassar.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan kalau hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima $r_{x1y} = 0.125$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,049$ ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepatuhan K3 pada karyawan dimana semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kepatuhan K3 dan sebaliknya. Nilai koefisien korelasi $r_{x2y} = 0.532$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *self awareness* dengan kepatuhan K3 dimana semakin tinggi *self awareness* yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga kepatuhan K3 karyawan dan sebaliknya.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayutama menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ($r = 0.981$, $p = 0.000$, $p < 0.01$) dimana semakin tinggi budaya organisasi dalam suatu perusahaan maka kepatuhan terhadap K3 akan semakin kuat [14]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pramono juga menunjukkan hal yang sama bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar budaya organisasi dengan kepatuhan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dimana semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi juga kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ($r = 0.111$, $p = 0.001$, $p < 0.05$) [15]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yasmine, Kurniasih & Rachman juga menunjukkan bahwa *safety awareness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ($p = 0.000$, $p < 0.05$) [21].

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepatuhan karyawan terhadap praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Ketika budaya organisasi menempatkan keselamatan sebagai nilai utama dan memprioritaskannya di semua tingkatan hierarki, karyawan cenderung lebih mematuhi aturan dan prosedur K3 yang ditetapkan [14]. Budaya yang mempromosikan keselamatan menciptakan lingkungan di mana keselamatan dianggap sebagai tanggung jawab bersama, bukan hanya tanggung jawab individu atau departemen tertentu. Dalam budaya seperti ini, kepatuhan terhadap K3 dipandang sebagai bagian integral dari budaya kerja yang sehat dan produktif [31].

Safety awareness atau kesadaran akan keselamatan memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Ketika karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap risiko dan bahaya di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih mematuhi aturan dan prosedur K3 yang ditetapkan. Kesadaran akan keselamatan menjadi dasar motivasi bagi karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan demi menjaga keselamatan diri sendiri dan rekan kerja. Mereka menyadari bahwa tindakan mereka tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pribadi, tetapi juga keselamatan umum di tempat kerja [32].

Hubungan antara budaya organisasi dan *safety awareness* terhadap kepatuhan K3 dapat dilihat melalui beberapa faktor. *Clan culture*, misalnya, adalah aspek penting dari budaya organisasi yang mempengaruhi kesadaran keselamatan. Manajemen yang berkomitmen terhadap K3 akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keselamatan, yang pada gilirannya meningkatkan kepatuhan terhadap K3 di kalangan pekerja [14].

Peraturan dan prosedur K3 yang jelas dan diterapkan secara konsisten juga merupakan bagian dari budaya organisasi yang mempengaruhi *safety awareness*. Ketika peraturan dan prosedur ini ditegakkan, pekerja menjadi lebih sadar akan pentingnya mengikuti standar K3 dan lebih cenderung untuk mematuhi peraturan tersebut [33]. Komunikasi yang efektif dalam organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan *safety awareness* dan kepatuhan K3. Komunikasi yang terbuka tentang risiko, prosedur, dan

ekspektasi dapat membantu memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami pentingnya keselamatan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang aman [11].

Keterlibatan pekerja dalam proses K3 juga merupakan indikator budaya organisasi yang kuat. Pekerja yang dilibatkan dalam pelatihan, perencanaan, dan pengambilan keputusan terkait K3 cenderung lebih sadar akan keselamatan dan lebih patuh terhadap peraturan K3. Lingkungan sosial di tempat kerja yang mendukung keselamatan dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan *safety awareness*. Lingkungan sosial yang positif, di mana pekerja saling mendukung dan memotivasi untuk bekerja dengan aman, dapat meningkatkan kepatuhan terhadap K3 [21].

Pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan juga berperan penting dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap K3 [7]. Melalui pendidikan yang efektif tentang risiko dan bahaya di tempat kerja serta cara mengurangi risiko tersebut, karyawan dapat memahami pentingnya mematuhi aturan K3. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang konsekuensi dari pelanggaran K3, karyawan lebih cenderung untuk mematuhi prosedur K3 yang ditetapkan untuk melindungi diri sendiri dan rekan kerja. Dengan demikian, kesadaran akan keselamatan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memastikan kepatuhan karyawan terhadap praktik K3 yang ditetapkan [34].

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar $0.725 \times 100\%$ hasilnya 72.5%. Maka diketahui pengaruh budaya organisasi dan *self awareness* secara bersama-sama sebesar 72.5% terhadap kepatuhan K3 dan 37.5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti persepsi iklim keselamatan, tingkat stress dan persepsi karyawan [28], [29], [30].

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan *safety awareness* terhadap kepatuhan K3. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan diterima, semakin tinggi budaya organisasi dan *safety awareness* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga kepatuhan K3 yang dimunculkan oleh karyawan PT X Makassar. Sumbangan efektif budaya organisasi dan *safety awareness* terhadap kepatuhan sebesar 72.5% dan 37.5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti persepsi iklim keselamatan, tingkat stress dan persepsi karyawan.

Limitasi dari penelitian yang dilakukan yaitu dalam penggunaan populasi peneliti masih di wilayah karyawan PT X Makassar dimana masih banyak populasi yang lebih luas lagi seperti lingkungan sekolah, Perguruan Tinggi maupun pendidikan dalam pesantren. Peneliti memerlukan waktu yang cukup lama karena lingkungan kerja yang memiliki *shift* pagi, siang dan malam.

Hasil penelitian diharapkan dapat diimplikasikan kepada karyawan dan manajemen perusahaan PT X Makassar dalam konteks pengembangan strategi manajemen risiko yang efektif di tempat kerja. Memahami bagaimana budaya organisasi yang mendukung keselamatan dan tingkat kesadaran keselamatan karyawan berinteraksi dapat membantu dalam merancang program-program pelatihan dan kebijakan K3 yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pandangan yang berharga bagi pemimpin organisasi dan profesional K3 dalam upaya mereka untuk meningkatkan budaya keselamatan di tempat kerja dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap praktik K3 yang ditetapkan. Dengan cara memberikan pelatihan atau workshop mengenai pentingnya budaya organisasi, *safety awareness* dan kepatuhan K3.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak perusahaan karena telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada responden karyawan PT X Makassar karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner.

REFERENSI

- [1] L. L. Asi and A. Gani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo," *J. Manag. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–24, 2021.
- [2] L. M. Saleh, S. S. Russeng, and I. Tadjuddin, *Manajemen stres kerja (sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC)*. Deepublish, 2020.

- [3] V. A. Saputro, H. S. Kasjono, and M. K. Suwaji, "Hubungan antara pengetahuan dan sikap dengan penggunaan alat pelindung diri (apd) pada pekerja di unit kerja produksi pengecoran logam." Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2015.
- [4] A. Setiawan and K. Febriyanto, "Hubungan Masa Kerja dengan Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja di Galangan Kapal Samarinda," *Borneo Stud. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 433–439, 2020.
- [5] A. Sarbiah, "Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan," *Heal. Inf. J. Penelit.*, vol. 15, no. 2, pp. e1210–e1210, 2023.
- [6] A. Prasetyo and W. Meiranto, "Pengaruh corporate social responsibility terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI Tahun 2013-2015," *Diponegoro J. Account.*, vol. 6, no. 3, pp. 260–371, 2017.
- [7] R. Puspitasari, A. Jamaludin, and N. Nandang, "Pengaruh K3 Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Divisi Warehouse PT Changshin Indonesia," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 4, pp. 3642–3653, 2023.
- [8] I. Z. Adhari, *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*, vol. 1. CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- [9] T. Winarsunu, *Psikologi keselamatan kerja*. UMMPress, 2008.
- [10] S. Arifin, *Talking Safety & Health Bungaran Rampai Artikel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*. Deepublish, 2019.
- [11] I. Yusuf, R. Iskandar, and G. N. Achmad, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam," *J. Ekon. Vol.*, vol. 10, no. 2, pp. 182–205, 2022.
- [12] A. M. Meutia, "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan budaya kerja sebagai variabel intervening: Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- [13] C. Valmohammadi and S. Roshanzamir, "The guidelines of improvement: Relations among organizational culture, TQM and performance," *Int. J. Prod. Econ.*, vol. 164, pp. 167–178, 2015.
- [14] G. W. Bayutama and S. G. Partiw, "Pengaruh Hubungan Iklim Keselamatan, dan Budaya Organisasi dan Kepatuhan Peraturan Keselamatan," *J. Ind. Serv.*, vol. 3, no. 1a, 2017.
- [15] A. F. Pramono, "Budaya Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Disiplin Kerja dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Karyawan," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [16] M. R. Ramadhani, A. Setiawan, and Y. Suprpto, "Pengaruh Kegiatan Safety Awareness Terhadap Kawasan Keselamatan Operasional Penerbangan Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado," in *Prosiding SNITP (Seminar Nasional Inovasi Teknologi Penerbangan)*, 2021.
- [17] A. K. Hendrawan and A. Hendrawan, "Gambaran Tingkat Pengetahuan Nelayan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja," *Saintara J. Ilm. Ilmu-Ilmu Marit.*, vol. 5, no. 1, pp. 26–32, 2020.
- [18] M. Wardhani, "Implementasi sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017.
- [19] S. Y. Kim, "Safety awareness and safety practice behavior of college students," *J. Digit. Converg.*, vol. 13, no. 2, pp. 279–289, 2015.
- [20] S. J. Yoon, H. K. Lin, G. Chen, S. Yi, J. Choi, and Z. Rui, "Effect of occupational health and safety management system on work-related accident rate and differences of occupational health and safety management system awareness between managers in South Korea's construction industry," *Saf. Health Work*, vol. 4, no. 4, pp. 201–209, 2013.
- [21] C. A. F. Yasmine, D. Kurniasih, and F. Rachman, "Analisis Faktor Predisposing terhadap Safety Awareness serta Kaitannya dengan Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja Industri Karung Plastik," in *Conference on Safety Engineering and Its Application*, 2023, pp. 91–98.
- [22] B. A. Setiono and T. Andjarwati, *Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan dan kinerja*. Zifatama Jawa, 2019.
- [23] M. Trapp, D. Schneider, and G. Weiss, "Towards safety-awareness and dynamic safety management," in *2018 14th European Dependable Computing Conference (EDCC)*, IEEE, 2018, pp. 107–111.
- [24] H. Prayitno, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Standard Operasional Prosedur (SOP)." 2016.

- [25] E. Nugroho, "Hubungan Iklim Keselamatan Dan Pengetahuan Keselamatan Kerja Dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri Di PT X." UNIKA Soegijapranata Semarang, Semarang, 2019.
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung, 2015.
- [27] S. Azwar, *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [28] A. Esa, "Hubungan Tingkat Stres dengan Kepatuhan Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Karyawan Kafe Di Komplek Kavling DPR Sidoarjo." STIKES HANG TUAH SURABAYA, 2022.
- [29] K. Muntiana, H. M. S. S. OK, and M. K. Suwaji, "Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Jalur 3 Dan 4 Pt Wijaya Karya Beton Boyolali Tbk." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.
- [30] A. N. Qolbi and P. Muliawan, "Hubungan Persepsi Iklim Keselamatan Dengan Kepatuhan Pekerja Konstruksi Pada Program K3 Di Proyek X," *Arch. Community Heal.*, vol. 7, no. 1, p. 1, 2020.
- [31] Y. Atiyah and E. K. Wibowo, "Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita," *J. Sumber Daya Apar.*, vol. 5, no. 2, pp. 61–81, 2023.
- [32] K. S. Baka, T. Sukwika, and M. D. D. Maharani, "Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 11, pp. 17877–17896, 2022.
- [33] E. Nopiyanti and A. Muttaqin, "Hubungan Iklim Keselamatan Dengan Budaya K3 Di Proyek Citra Tower Kemayoran," *J. Bid. Ilmu Kesehat.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–22, 2020.
- [34] I. A. K. P. M. Devi and T. Trianasari, "Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium Di PT Tirta Investama Aqua Mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Bisma J. Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 303–310, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Fachrizar Firmansyah

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	3%
2	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	3%
3	repository.its.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unair.ac.id Internet Source	2%
5	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.polsri.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.uii.ac.id Internet Source	1%
8	repositori.uma.ac.id Internet Source	1%
9	core.ac.uk Internet Source	1%

10	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
11	webofscientist.pubmedia.id Internet Source	1 %
12	hukum.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	1 %
13	repo.poltekbangsby.ac.id Internet Source	1 %
14	www.staff.ncl.ac.uk Internet Source	1 %
15	Indri Mulyadini, Raudah Zaimah Dalimunthe, Meilla Dwi Nurmala. "Profil Minat Karir Siswa serta Implikasi bagi Bimbingan dan Konseling", Journal of Education and Counseling (JECO), 2022 Publication	1 %
16	adoc.pub Internet Source	1 %
17	ijemd.umsida.ac.id Internet Source	1 %
18	geograf.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%