

PENILAIAN SAFETY CULTURE PADA LEVEL MANAJEMEN DI PT. X

Dewi Kurniasih¹⁾ dan Renanda Nia R²⁾

Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
Jurusan Teknik Desain dan Manufaktur
Jalan Teknik Kimia
Kampus Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Sukolilo Surabaya 60111
dewi_piscess@yahoo.co.id¹⁾, renanda_nia@yahoo.com²⁾

INTISARI

Kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa atau kejadian yang tidak direncanakan, tidak diharapkan yang terjadi diperusahaan yang dapat menimbulkan penderitaan bagi pekerja dimana berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Adanya kecelakaan mengharuskan perusahaan untuk mencegah dan mereduksi potensi sumber bahaya, salah satunya dengan penilaian safety culture (budaya keselamatan). Budaya keselamatan merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi K3 yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi. Budaya keselamatan kerja memegang peranan sangat penting dalam membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu middle management dan line management pada PT X. Kuesioner yang dibuat berdasarkan konsep safety culture model dimana terdapat tiga komponen, yaitu safety climate, safety management system dan safety behaviour. Penilaian safety culture dimulai dengan menentukan jumlah sampel menggunakan proportionate stratified random sampling, penentuan Definisi Operasional Variabel (DOV), penyusunan kuisisioner, uji validitas dan reliabilitas kuisisioner, pengolahan data dengan Rescoring, dan uji beda dengan Mann-Whitney U Test. Kuisisioner yang dibuat berdasarkan konsep safety culture terdapat tiga komponen, yaitu safety climate, safety management system dan safety behaviour. Akan tetapi pada penelitian ini penilaian Safety culture mengambil komponen safety climate yang kemudian dijabarkan menjadi 10 sub-dimensi.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai yang tertinggi adalah sub dimensi komitmen manajemen, sedangkan nilai yang terendah terdapat pada sub dimensi keyakinan terhadap penyebab kecelakaan.

Kata Kunci : *Safety culture, safety climate, Level Manajemen (middle management, line management)*

ABSTRACT

Accident is an event or events that are not planned and are not expected to occur in a company, where it can cause misery for workers which relate to employment in a company. With the occurrence of the accident, requiring the company to prevent and reduce potential sources of danger, one of which is the safety culture assessment. Safety culture is a manifestation of behaviors, attitudes, and values together to achieve a degree of health and safety performance which is understood and used as a top priority in an organization. Safety culture has a very important role in build employees' attitudes about safety.

This study used a questionnaire were distributed to the respondents: middle management and line management at PT X. Questionnaires were made based on the concept of safety culture model in which there are three components, namely safety climate, safety management systems and safety behavior. Assessment of safety culture begins with determining the number of samples using a proportionate stratified random sampling, determining of the Operational Definition of Variables (DOV), constructing questionnaire, validity and reliability of questionnaire, data processing with Rescoring, and different test with Mann-Whitney U Test. Questionnaire which was made based on the concept of safety culture that has three components, i.e. safety climate, safety management systems and safety behavior. However, in this study to assess safety culture by taking safety climate components which are then described into 10 sub-dimensions.

The results of this study showed that the highest value is the sub dimensions of management commitment, while the lowest value lies in the sub-dimensions of confidence in the cause of the accident.

Keywords : Safety culture, safety climate, Level Manajemen (middle management, line management)

1 PENDAHULUAN

Untuk mengerti *safety culture* (budaya keselamatan), diperlukan pendekatan wawasan tentang konsep budaya. Menurut filsuf Perancis mengatakan bahwa, "Untuk membuka mata kita terhadap sifat tidak rasional budaya kita adalah dengan melakukan perjalanan dan penarikan diri terhadap budaya tersebut". Budaya berperan sebagai lensa untuk memandang dunia kita. Budaya merefleksikan bagaimana kita melihat dunia dan bagaimana dunia melihat kita (Schein [1]).

Sebagian besar orang, bahkan mereka yang bekerja di bidang keselamatan tidak tahu apa arti budaya keselamatan. Target "*zero accident*" membuat *Performance K3* selalu diusahakan agar dapat diukur dari tingkat usaha untuk menekan adanya resiko paparan potensi sumber bahaya yang dapat menimbulkan kondisi tidak aman bagi pekerja selama kurun waktu tertentu, termasuk kesalahan dan kelalaian atau kecelakaan, misalnya: *error, near miss, injury, accident and incident* sampai dengan kebijakan yang dialakukan manajemen untuk mendukung adanya penerapan K3 di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Ima Ismara[2] menyatakan bahwa bahwa kepala sekolah cenderung berpikir tentang partisipasi seperti halnya kompliansi, sehingga dapat menjadi identifikasi dari perilaku performansi anteseden dan determinan. Misalnya jika timbul permasalahan yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan K3, maka perlu diberi tambahan pelatihan dan diutamakan dalam seleksi siswa calon pekerja.

Permasalahan yang timbul oleh karena rendahnya motivasi yang terkait dengan faktor individual dan lingkungan kerja, maka perlu dicermati faktor penyebab yang lebih luas yaitu meliputi kepemimpinan dan desain kerja atau tempat kerja, selain itu juga terkait dengan sikap individu dan kepribadian. Selanjutnya jika kepala sekolah berkeinginan untuk membuat agar siswa calon pekerja setia dalam melaksanakan prosedur K3, maka perlu dievaluasi dan disusun bagaimana intervensi agar dapat mempengaruhi motivasi dan intensitas untuk berperilaku partisipatif terhadap kegiatan K3.

Untuk itu penelitian ini dilakukan sebagai bahan ukur penerapan budaya keselamatan di PT.X khususnya di jenjang level manajemen. Penilaian *safety culture* dimulai dengan menentukan jumlah sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, penentuan Definisi Operasional Variabel (DOV), penyusunan kuisisioner, uji validitas dan reliabilitas kuisisioner, pengolahan data dengan Rescoring, dan uji beda dengan Mann-Whitney U Test.

Banyak teori yang dapat digunakan dalam mengukur budaya keselamatan, salah satunya adalah dengan menggunakan *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model* dan bantuan dari *safety management perception questionnaire* yang dimodifikasi dan dalam penelitian ini menggunakan 51 item pertanyaan.

2 DASAR TEORI

A. Definisi Budaya

Definisi budaya yang secara luas diterima, diberikan oleh Edgar Schein ^[1], yaitu “Budaya adalah pola asumsi-asumsi mendasar yang ditemukan, diperoleh, atau dikembangkan oleh sekelompok orang sebagai hasil dari proses belajar untuk menyelesaikan masalah adaptasi eksternal (bagaimana untuk bertahan hidup) dan integrasi internal (bagaimana untuk hidup bersama), yang tersusun dari waktu ke waktu dan diwariskan dari generasi ke generasi”.

Definisi Schein ini memuat karakteristik atau sifat-sifat kunci dari budaya. Pertama, budaya muncul dalam interaksi saling menyesuaikan diri. Kedua, budaya terdiri dari unsur-unsur yang dimiliki bersama (bahasa dan kesempatan untuk berinteraksi). Ketiga, budaya diwariskan lintas waktu dan lintas generasi.

B. Budaya Organisasi

Definisi budaya yang secara luas diterima, diberikan oleh Edgar Schein ^[9], yaitu “Budaya adalah pola asumsi-asumsi mendasar yang ditemukan, diperoleh, atau dikembangkan oleh sekelompok orang sebagai hasil dari proses belajar untuk menyelesaikan masalah adaptasi eksternal (bagaimana untuk bertahan hidup) dan integrasi internal (bagaimana untuk hidup bersama), yang tersusun dari waktu ke waktu dan diwariskan dari generasi ke generasi”.

Definisi Schein ini memuat karakteristik atau sifat-sifat kunci dari budaya. Pertama, budaya muncul dalam interaksi saling menyesuaikan diri. Kedua, budaya terdiri dari unsur-unsur yang dimiliki bersama (bahasa dan kesempatan untuk berinteraksi). Ketiga, budaya diwariskan lintas waktu dan lintas generasi.

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dikemukakan oleh E. Schein[9], dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* adalah: " Sebuah pola asumsi dasar bersama bahwa kelompok belajar seperti memecahkan masalah yang adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan sah dan, karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut". Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya sendiri. Budaya organisasi serupa dengan kepribadian seseorang (*intangible*) tetapi selalu ada, yang memberikan makna, arah dan dasar bertindak. Sangat mirip dengan pengaruh kepribadian atas perilaku seseorang, asumsi bersama (keyakinan dan nilai-nilai) di kalangan anggota perusahaan mempengaruhi opini dan tindakan dalam perusahaan tersebut (Pearce dan Robinson dalam Laturava [6]).

Menurut Pearce dan Robinson dalam Laturava [6], Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya sendiri. Budaya organisasi serupa dengan kepribadian seseorang (*intangible*) tetapi selalu ada, yang memberikan makna, arah dan dasar bertindak. Sangat mirip dengan pengaruh kepribadian atas perilaku seseorang, asumsi bersama (keyakinan dan nilai-nilai) di kalangan anggota perusahaan mempengaruhi opini dan tindakan dalam perusahaan tersebut.

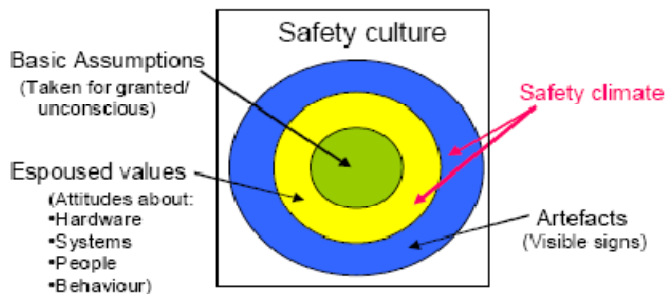
D. *Safety Culture*

Menurut Blair dan Clarke dalam Ismara [3], konsep budaya keselamatan merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakkan roda organisasi. Budaya keselamatan merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi.

Budaya keselamatan merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma dan persepsi dari pekerja dalam sebuah organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi (Clarke, dalam Ismara [3]).

E. Hubungan Antara *safety Culture* Dengan *Safety Climate*

Guldenmund dalam Ismara [3] menyatakan bahwa iklim keselamatan cenderung berdasarkan sikap seseorang terhadap K3 dalam suatu organisasi, sedangkan budaya keselamatan lebih menekankan kepada keyakinan dan kepastian terhadap sikap-sikap yang berdasarkan nilai-nilai dalam kelompok sosial.



Gambar 1 Hubungan Antara *Safety Culture* dengan *Safety Climate*, Sumber : Ronny [8]

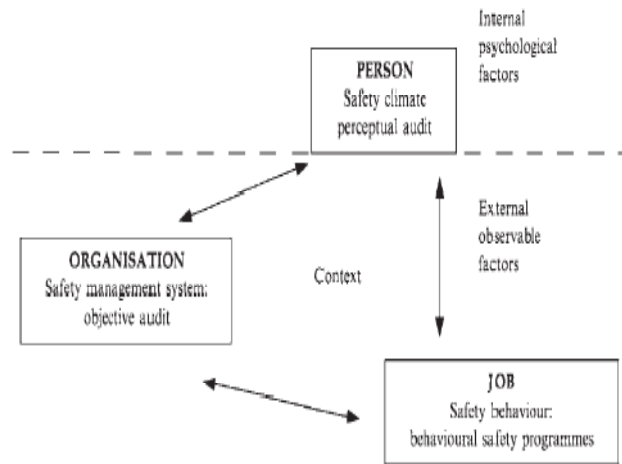
Para profesionalis K3 menggunakan iklim keselamatan untuk mengetahui budaya keselamatan sesaat melalui sikap selama penerapan program K3, karena biasanya sikap sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Cheyne et al. dalam Ismara [3]). Selanjutnya iklim keselamatan dapat dianggap sebagai pengukur atau indikator budaya keselamatan melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam waktu tertentu (Dedobbeleer & Beland dalam Ismara[3]). Gambar 1 dibawah ini menunjukkan hubungan Antara *Safety Culture* dengan *Safety Climate*.

F. Komponen Utama *Safety Culture*

Terdapat tiga komponen utama budaya keselamatan yaitu bersifat psikologis, situasional, dan perilaku, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif (Cooper, 2000) [1].

1. Aspek psikologis pekerja terhadap K3 (*Psychological aspects, what people feel, what is believe*)
2. Aspek perilaku K3 pekerja (*Behavioral aspects, what people do, what is done*)

3. Aspek situasi atau organisasi dalam kaitan dengan K3 (*Situational aspects, what organizational has, what is said*)



Gambar 2. Cooper's Reciprocal Safety Culture Model , (Sumber : Cooper 2000 ^[1])



Gambar 3. Cooper's Reciprocal Safety Culture Model yang diaplikasikan pada setiap elemen (Sumber : Cooper 2000 ^[1])

G. Penilaian Safety Culture

Penelitian tentang budaya keselamatan telah dilakukan sejak satu dekade yang lalu, dimana menunjukkan bahwa terdapat 10 dimensi berikut ini yang berkaitan dengan budaya keselamatan yang efektif. Dimensi yang dimaksud tersebut adalah:

1. Komitmen manajemen

Komitmen keselamatan dari manajemen senior tidak hanya mempunyai efek positif, tetapi juga dapat memberikan manfaat yang berlipat ganda bagi perusahaan di bidang mutu, kepercayaan, dan keuntungan.

2. Tindakan manajemen

Manajer yang berhasil biasanya terlihat sebagai pemimpin yang secara efektif dalam *caring and controlling*, *Caring* yang dimaksud adalah menjamin kesejahteraan/keselamatan para pekerjanya, berkomunikasi dengan pekerja secara rutin mengenai permasalahan dengan cakupan luas, bersahabat dan terbuka. Sedangkan *Controlling* diartikan sebagai menentukan sasaran, mengatur standard pencapaian, menjamin aturan kerja secara jelas, bertanggung jawab dan mendorong pekerja untuk menaati peraturan dan prosedur dengan semangat yang konsisten.

3. Komitmen pribadi terhadap keselamatan

Komitmen keselamatan dapat diartikan sebagai identifikasi “perseorangan” dan keterlibatan dalam aktifitas keselamatan, dapat dikenali dari penerimaan yang kuat dan keyakinan terhadap tujuan keselamatan dari organisasi dan kemauan untuk berusaha meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

4. Persepsi terhadap level resiko

Iklim keselamatan sebuah departemen sebagian didasari oleh persepsi terhadap level resiko dari pekerjaan

5. Keyakinan tentang penyebab kecelakaan

Keyakinan tentang akibat dari kecelakaan adalah elemen yang penting dan efektif dalam peningkatan iklim keselamatan karena memandu pekerja untuk berpikir dan bertindak ketika kecelakaan terjadi atau ketika pekerja mencoba untuk menyelesaikan masalah keselamatan.

6. Pengaruh tekanan kerja

Terdapat hubungan yang cukup baik antara tingkat kecelakaan dengan pengaruh tekanan kerja. Meskipun beberapa tingkat dari tekanan memberikan keuntungan pada hasil produksi.

7. Efektifitas komunikasi keselamatan di dalam organisasi

Organisasi dengan iklim atau budaya keselamatan dapat digolongkan sebagai sebuah sistem komunikasi keselamatan yang baik, yang mengalir dari atas ke bawah, dua arah melewati dua saluran komunikasi baik formal maupun informal pada seluruh bagian organisasi

8. Efektifitas prosedur darurat

Pekerja yang tidak dapat merespon keadaan darurat adalah sumber bahaya yang potensial. Apalagi dalam keadaan darurat tersebut membutuhkan keputusan yang kompleks. Maka pelatihan sangat penting untuk menyoroti kekurangan yang potensial.

9. Pentingnya pelatihan keselamatan

Latihan keselamatan memberikan metode terpenting dari mendukung perlindungan diri melawan bahaya ditempat kerja. Hampir sebagian besar pedoman keselamatan menganjurkan latihan sebagai tindakan pencegahan.

10. Status orang dan komite keselamatan dalam suatu organisasi

Perundang-undangan meminta penetapan dan pelatihan dari orang-orang yang berkompoten untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berbahaya, dimana di

sebuah organisasi mereka yang mendapatkan pelatihan tersebut melatih personel mengetahui tindakan apa yang otomatis mereka lakukan sebagai langkah penyelamatan pada jangka waktu yang cukup lama, tanpa menghiraukan kosekuensi pada pekerjaan. Dari 10 dimensi yang dijabarkan Cooper ini maka hasil pengukurannya dapat diketahui dengan membaca hasil nilai beserta interpretasinya pada tabel 1 di bawah ini.

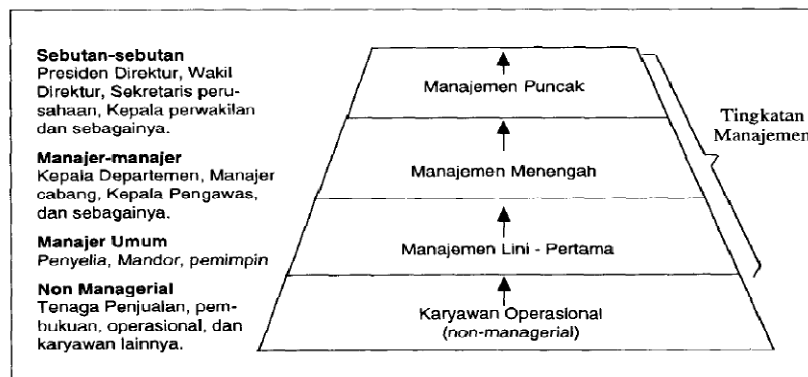
Tabel 1 Acuan Nilai Tiap Dimensi Hasil Pengukuran budaya keselamatan

Nilai	Interpretasi
≤ 2.70	Level rendah, terbawah dan membutuhkan perbaikan
2.70 - 2.99	Level cukup rendah, membutuhkan peningkatan
3.00 - 3.30	Cukup baik, membutuhkan peningkatan ringan
≥ 3.30	Level baik, yang harus dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan

Sumber: Diadopsi dari Interpretating NOSACQ Result [4]

H. Tingkatan Manajemen

Dalam suatu organisasi terdapat tingkatan manajemen menurut Manullang [7]. Tingkatan manajemen umumnya berbentuk seperti pada Gambar 4. Tingkatan manajer yang paling rendah ada pada manajemen lini, manajemen lini bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain. Tingkatan manajemen menengah (*middle*) mencakup lebih dari satu tingkatan di dalam organisasi. Tingkatan puncak terdiri atas kelompok yang lebih kecil.



Gambar 4. Tingkatan Manajer Dalam Organisasi (Sumber : Manullang [7])

3 METODE DAN TEKNIK PENGUKURAN

Tahap – tahap pengerjaan atau prosedur kerja penelitian ini adalah:

1. Identifikasi Masalah
2. Penetapan Tujuan
3. Studi literatur
4. Studi lapangan
 - a. Observasi kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut
 - b. Observasi perilaku pekerja sehari-hari
 - c. Dan gambaran umum lain yang dapat dilihat yang berhubungan dengan *safety culture* di perusahaan.
5. Penentuan Sampling & Teknik Pengambilan Sampling

Karena ukuran populasi diketahui (322 orang), untuk *middle* dan *line management* berjumlah sebanyak 49 orang sisanya adalah karyawan, maka ukuran sampel dihitung dengan rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Jadi ukuran sampel tiap-tiap strata adalah sebagai berikut:

Middle Management :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} n = \frac{5}{322} (179) = 2,8 \approx 3 \text{ orang}$$

Line Management :

$$n_2 = \frac{N_2}{N} n = \frac{44}{322} (179) = 24 \text{ orang}$$

Pemilihan sampel dilakukan secara acak, dan disesuaikan dengan kepadatan jadwal dari pihak yang bersangkutan.

5. Variabel yang diukur adalah 10 dimensi dari *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model* yaitu komitmen manajemen, gaya manajemen, komitmen pribadi, persepsi pribadi terhadap risiko, pengaruh tekanan kerja, keyakinan tentang penyebab kecelakaan kerja, efektifitas komunikasi keselamatan dalam organisasi, efektifitas prosedur darurat, pentingnya pelatihan keselamatan, dan status orang dan komite keselamatan dalam organisasi.
6. Dari variabel diatas dimasukkan dalam pembuatan kuesioner yang dimodifikasi dari *safety management perception questionnaire* (36 item pertanyaan) yang dibagi menjadi 6 elemen yaitu administrasi, akuntabilitas, fasilitas, prosedur, problem, dan tenaga kerja keseluruhan menjadi 51 items pertanyaan (Lapidus dan Waite [8]).
7. Melakukan Validitas dan Reliabilitas instrument
8. Melakukan *re-scoring*
9. Pengolahan data dan analisa beserta kesimpulan saran

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai penemuan menunjukkan bahwa proporsi terbesar dalam terjadinya kecelakaan, dan kesalahan diawali dari perilaku yang tidak aman sebagai hasil dari kurang efisiennya manajemen K3. Ketika peraturan K3 tidak lagi diindahkan, maka akan terjadi kecelakaan yang disebabkan oleh perilaku yang riskan (Griffin & Neal, 2000; Hagan et al., 2001). Penyebabnya dapat dari ke dua sisi, yaitu individu (sikap terhadap K3) dan organisasi (kebijakan dan prosedur terkait dengan K3), selanjutnya timbul anggapan bahwa kecelakaan yang terjadi bukan lagi dapat disebabkan oleh perilaku individu yang beresiko tersebut, tetapi oleh sistem yang lain, termasuk pekerja dan sistem manajemen K3.

Dalam penelitian ini untuk menunjukkan *safety culture* yang ada di PT.X ini maka diambil responden yang dipilih secara acak sebanyak 30 orang. Pengolahan data awal ini dimulai dengan rekapitulasi data, uji validitas, mengeliminasi/merubah item pernyataan, sampai dengan pengujian reliabilitas. Data yang diolah adalah hasil pengujian 59 item pernyataan yang ada pada kuisisioner. Kemudian dilakukan pengujian

validitas awal. Adapun hasil dari pengujian validitas awal dan reliabilitas awal adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Validitas Awal

Rekapitulasi dan pengolahan data pengujian validitas awal dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*. Perhitungan validitas dan uji-t menggunakan software *Microsoft Excel* dilakukan dengan langkah sebagai berikut.

- I. *Input* data hasil angket instrumen dalam *worksheet* (lembar kerja).
- II. Pada kolom paling kanan, skor setiap responden dijumlah dengan menggunakan fungsi *syntax*/perintah [=sum(*Range cell*)]. *Range cell* diisi dengan rentang sel mulai dari item soal pertama sampai dengan item soal terakhir (59) instrumen angket.
- III. Pada baris paling bawah, setiap kolom item butir soal dihitung nilai *korelasi pearson* dengan fungsi excel yang memiliki *syntax* [=pearson(*array cell1*; *array cell2*)]. *Array cell1* berisi rentang sel item soal yang akan dihitung dan *array cell2* berisikan rentang sel jumlah skor sebagaimana yang telah dihitung sebelumnya pada step b.
- IV. Pada baris setelah *korelasi pearson*, cari nilai t-hitung dengan mendefinisikan sebuah fungsi di excel hasil interpretasi terhadap rumus t, *syntax*-nya dapat dituliskan sebagai [=SQRT($n-2$)**rxxy*/SQRT($1-rxy^2$)]. Nilai n diisi dengan jumlah responden instrumen angket dan nilai *rxxy* diisi dengan nilai *korelasi* yang telah dihitung pada baris sebelumnya.
- V. Nilai t-tabel dapat dihitung menggunakan fungsi excel dengan menuliskan *syntax* [=tinv(*probability*; *degree of freedom*)]. *Probability* diisi dengan taraf signifikansi yang diinginkan, misalnya jika kita menggunakan $\alpha=0,05$ dengan dua arah, dan *degree of freedom* diisi dengan derajat kebebasan yang nilainya = $n-2$.
- VI. Penentuan signifikansi validitas dapat menggunakan perintah yang ditulis pada baris dibawah perhitungan t-hitung yaitu [=IF($p>q$;"*valid*";"*tdk valid*")]. *p* berisikan nilai t-hitung dan *q* nilai t-tabel.
- VII. Sebagai pelengkap untuk menghitung berapa jumlah item yang valid, digunakan rumus dengan perintah [=COUNTIF(*Range cell3*;"*valid*")]. *Range cell3* diisi dengan rentang cell yang berisikan hasil penentuan signifikansi validitas yang dihitung pada baris sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diperoleh 49 item pernyataan yang dianggap valid dan 10 item pernyataan yang tidak valid. Maka berarti 49 item pernyataan yang valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas, sedangkan 10 item pernyataan yang tidak valid dan diperbaiki. Kemudian dilakukan pengolahan data uji reliabilitas dengan software SPSS 16.0. Hasil pengujian reliabilitas Alpha Cronbach untuk 49 item pernyataan didapat angka 0,743. Karena nilai Alpha Cronbach > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang berisi 49 item pernyataan valid ini dapat dipercaya. Kemudian dilakukan uji validitas dan reabilitas akhir.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan Ms Excel. Pengujian dengan Ms. Excel dilakukan dengan memanfaatkan fungsi *syntax* yang ada untuk mencari nilai *rxxy* , t hitung dan t tabel. Dari 59 item pernyataan terdapat 8 item yang dianggap tidak valid karena t hitung < $\pm 1,656$. Kedelapan item yang tidak valid kemudian dihapus, sedangkan 51 item lainnya diuji kembali. Sehingga item tersebut dapat diuji keandalannya dengan uji reliabilitas. Jadi item pertanyaan yang digunakan dalam koesioner ini berjumlah 51 pertanyaan.

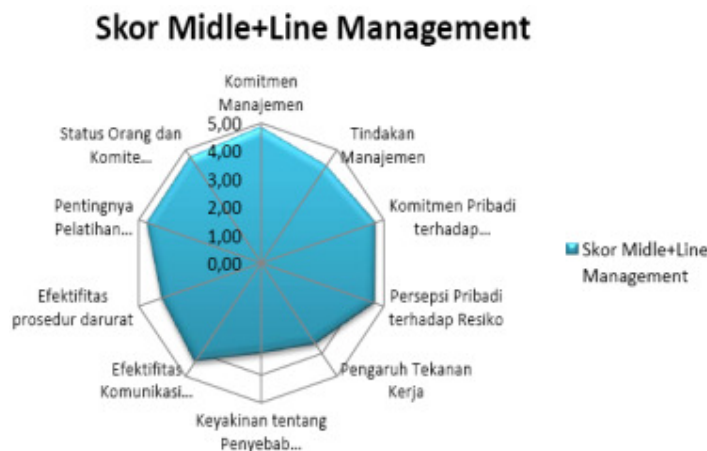
Dari penelitian ini didapatkan bahwa *Safety culture* bagi PT. X merupakan usaha peningkatan keselamatan untuk menekan terjadinya *incident* atau mencapai *zero accident*. Dimana upaya ini dapat dimulai dengan cara mengidentifikasi seberapa baik penilaian budaya yang ada di perusahaan tersebut. Hasil dan pembahasan yang akan disampaikan disini adalah dimensi yang terendah saja, yaitu dimensi pengaruh tekanan kerja dan dimensi keyakinan tentang penyebab kecelakaan.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Budaya Keselamatan

No	Dimensi Budaya Keselamatan	Skor Seluruh Responden	Skor Midle+Line Management
1	Komitmen Manajemen	4.6	4.84
2	Gaya Manajemen	4.1	4.30
3	Komitmen Pribadi	4.4	4.68
4	Persepsi Pribadi terhadap Resiko	4.5	4.65
5	Pengaruh Tekanan Kerja	3.5	3.59
6	Keyakinan tentang Penyebab Kecelakaan	3.3	3.24
7	Efektifitas Komunikasi Keselamatan di dalam Organisasi	4.0	4.35
8	Efektifitas Prosedur Darurat	3.8	4.03
9	Pentingnya Pelatihan Keselamatan	4.3	4.62
10	Status Orang dan Komite Keselamatan dalam Organisasi	4.4	4.65

Dari tabel di atas terlihat bahwa skor penilaian *safety culture* seluruh responden melebihi skor 3 yang artinya budaya keselamatan yang ada di PT. X melebihi rata-rata. Dari tabel tersebut juga terlihat dimensi lemah dari budaya keselamatan seluruh responden berada pada dimensi keyakinan tentang penyebab kecelakaan, pengaruh tekanan kerja dan efektifitas prosedur darurat, dengan skor < 4.

Cooper (2001) menjelaskan bahwa mempercayai penyebab-penyebab dari kecelakaan merupakan unsur penting dari suasana aman, karena membantu pekerja untuk berpikir dan bertindak saat kecelakaan terjadi.



Gambar 4 : Grafik Radar Penilaian Budaya Keselamatan Middle+Line Management

a. Dimensi Pengaruh tekanan Kerja

Dimensi pengaruh tekanan kerja terdiri dari 9 item pernyataan, item pernyataan tersebut berada pada item 34-42. Kesembilan item pernyataan tersebut di-*rescoring* 52

1. Nilai minimal skor total yang mungkin ada : 9
2. Nilai maksimal skor total yang mungkin ada : 45
3. *Range* : $45-9 = 36$
4. Interval kelas : 5
5. Lebar interval kelas : $36/5 = 7,2$

Setelah menentukan nilai-nilai tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut.

- a. *Rescoring* bernilai 1 jika nilai skor total antara 9 sampai $(9 + 7,2) = 16,2$
- b. *Rescoring* bernilai 2 jika nilai skor total antara $> 16,2$ sampai 23,4
- c. *Rescoring* bernilai 3 jika nilai skor total antara $> 23,4$ sampai 30,6
- d. *Rescoring* bernilai 4 jika nilai skor total antara $> 30,6$ sampai 37,8
- e. *Rescoring* bernilai 5 jika nilai skor total antara $> 37,8$ sampai 45

b. Dimensi keyakinan terhadap kecelakaan

Dimensi keyakinan terhadap kecelakaan terdiri dari 4 item pernyataan, item pernyataan 43,44, 46, dan 47. Keempat item pernyataan tersebut di-*rescoring* dengan cara menentukan nilai-nilai di bawah ini berdasarkan data yang ada.

1. Nilai minimal skor total yang mungkin ada : 4
2. Nilai maksimal skor total yang mungkin ada : 20
3. *Range* : $20-4 = 16$
4. Interval kelas : 5
5. Lebar interval kelas : $16/5 = 3,2$

Setelah menentukan nilai-nilai tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut.

- a. *Rescoring* bernilai 1 jika nilai skor total antara 4 sampai $(4 + 3.2) = 7.2$
- b. *Rescoring* bernilai 2 jika nilai skor total antara > 7.2 sampai 10.4
- c. *Rescoring* bernilai 3 jika nilai skor total antara > 10.4 sampai 13.6
- d. *Rescoring* bernilai 4 jika nilai skor total antara > 13.6 sampai 16.8
- e. *Rescoring* bernilai 5 jika nilai skor total antara > 16.8 sampai 20

Skor yang terendah ada pada dimensi keyakinan tentang penyebab kecelakaan menunjukkan kurangnya pemahaman terhadap tindakan yang harus mereka lakukan untuk mencegah pemicu kecelakaan dan kemungkinan adanya korban. Karena Cooper (2001) menjelaskan bahwa mempercayai penyebab-penyebab dari kecelakaan merupakan unsur penting dari suasana aman, karena membantu pekerja untuk berpikir dan bertindak saat kecelakaan terjadi. Gershon et.all.(2000) yang kemudian diadaptasi, menyatakan bahwa saat budaya K3 menguat, maka akan mengakibatkan meningkatnya performansi K3. Begitu pula Glendon and Litherland (2000) yang kemudian diadaptasi, menyatakan bahwa iklim K3 mempengaruhi performansi K3 secara aktual, hal ini menunjukkan jika keyakinan terhadap penyebab kecelakaan dapat mempengaruhi perilaku kerja dari tenaga kerja, dan hal ini mempengaruhi *safety culture* di tempat tersebut.

Sedangkan skor yang rendah dari pengaruh dimensi tekanan kerja menunjukkan bahwa di PT. X memiliki tekanan kerja yang tinggi atau malah sebaliknya rendah. Cooper (2001) menjelaskan bahwa baik kelebihan maupun kekurangan beban kerja

menyebabkan mekanisme tubuh melemah sehingga dapat mengakibatkan kenaikan tingkat kecelakaan dan ketidak hadirannya.

5 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebagai bahan ukur penerapan *safety culture* di tingkat manajemen pada PT X dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian *safety culture* secara keseluruhan terdapat skor tertinggi nampak pada dimensi komitmen manajemen. Hal ini menunjukkan peran kepemimpinan dalam memotivasi, komitmen manajemen terkait masalah *feedback*, sistem pengawasan, kebutuhan akan keselamatan, serta perhatian terhadap potensi bahaya.

Dua (2) dimensi yang memiliki skor yang rendah (<4), yaitu pada dimensi pengaruh tekanan kerja dan dimensi keyakinan tentang penyebab kecelakaan. Hal ini menunjukkan untuk budaya K3 di PT.X ini yang perlu diperbaiki adalah pada 2 dimensi ini saja sedangkan yang lainnya harus tetap di jaga agar tidak terjadi penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cooper, D. (2002). Safety Culture – A Model for Understanding & Quantifying Difficult Concept. *Professional Safety*. 47(6), 3036
- [2] Glendon, AI & Litherland, DK. (2000). *Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction*. Safety Science, Vol. 39, pp157-188.
- [3] Ismara, I. (2005), Budaya K3 dan Performansi K3, (sebagai bahan adaptasi dalam pendidikan teknologi dan kejuruan), <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Drs.%20Ketut%20Ima%20Ismara,%20M.Pd.,M.Kes./konsep%20safety%20culture%20di%20SMK.pdf> [Diakses tanggal 12 Maret 2013]
- [4] 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, Halaman 634-646
- [5] Lapidus, R., A. dan Waite, M., J., (1995). Safety Management Perception Questionnaire. <http://www.sipeonlinetraining.com/A-ZResources/Safety%20Management%20Perception%20Survey.pdf> [Diakses pada tanggal 20 April 2013]
- [6] Laturava, E. (2004). Pelaksanaan Strategi Aliansi Dalam Budaya Perusahaan Yang Berbeda. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, Vol I No 1. Halaman 1-9
- [7] Manullang, M. (1983). *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- [8] Ronny, L. (2003). *PRISM FGI Safety Culture Application Guide – Final Version 1.1*. The Keil Centre. UK
- [9] Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd Ed. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco

DISKUSI

Nama Penanya : Bambang Sugiyo AP
Instansi : Politeknik Negeri Malang
Pertanyaan dan saran :

Dari 30 responden terdapat 59 pertanyaan, mengapa hanya 30 responden, seharusnya responden lebih banyak dari pertanyaan, karena pada saat memgolah data harus diubah dari non singular menjadi singular.

Jawaban :

Terdapat 30 responden karena pada makalah untuk AMTeQ ini membahas responden yang terdapat pada *top* manajemen saja tidak termasuk yang *middle* manajemen.

Nama Penanya : Agus Fanar Syukri
Instansi : P2SMTP
Pertanyaan dan saran :

1. Berapakan populasi dari responden tersebut?
Jika manajemennya ada 30, maka untuk data yang jumlahnya dibawah 100 maka data tersebut harus digunakan semua untuk analisa data.

Jawaban :

Populasi ada 47 orang,80 orang termasuk supervisor, namun hanya 30 data yang berada pada top manajemen yang digunakan untuk analisa data dimakalah ini.