

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Safety Performance*

1. Pengertian *Safety Performance*

Menurut Neal dan Griffin (2004), *Safety performance* adalah perilaku karyawan yang terdiri dari komponen-komponen keselamatan kerja. Perilaku keselamatan kerja tersebut seperti menggunakan peralatan keselamatan kerja dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan program keselamatan kerja di organisasi. Neal dan Griffin juga menambahkan bahwa *safety performance* dikonseptualisasikan sebagai perilaku karyawan ditempat kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja organisasi (Griffin & Hu, 2013). *Safety performance* adalah subsistem performansi karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan meliputi perilaku patuh karyawan terhadap keselamatan kerja (Wu, Chen & Li 2008).

Safety performance merupakan model dua dimensi antara tugas dan perilaku kontekstual yang terdiri dari kepatuhan dan partisipasi. Kepatuhan diartikan sebagai mengikuti peraturan keselamatan dan prosedurnya dengan benar dan mengambil tindakan pencegahan terhadap potensi resiko bahaya (seperti penggunaan APD), dan partisipasi diartikan sebagai perilaku mempromosikan program keselamatan kerja di tempat kerja dan menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan keselamatan kerja (Clarke, 2006). *Safety performance* juga diartikan sebagai *safety behavior* individu dalam bekerja yang meliputi kepatuhan dan partisipasi. Kepatuhan diartikan sebagai perilaku keselamatan individu di tempat kerja dan menjaga kesela



matan kerja, partisipasi digambarkan sebagai perilaku sukarela individu untuk mengembangkan keselamatan kerja organisasi (Gao dkk, 2016).

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *safety performance* adalah model perilaku karyawan dalam bekerja yang meliputi pencegahan terhadap potensi kecelakaan kerja melalui perilaku patuh terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja serta secara sukarela berpartisipasi dalam meningkatkan keselamatan kerja perusahaan dengan menjadi agen keselamatan kerja.

2. Komponen *Safety Performance*

Menurut Neal dan Griffin (2006) terdapat dua komponen dari *safety performance*, antara lain:

- a. *Safety Compliance* (kepatuhan), merujuk pada perilaku karyawan untuk mempertahankan dan taat terhadap peraturan keselamatan kerja. Perilaku tersebut seperti mengikuti standar prosedur keselamatan kerja dan memakai alat pelindung diri dalam bekerja.
- b. *Safety Participation* (partisipasi), merujuk pada perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap keselamatan kerja. Karyawan membantu dalam mewujudkan dan mengembangkan lingkungan keselamatan kerja. Perilaku tersebut meliputi partisipasi secara suka rela dalam kegiatan keselamatan kerja, mengingatkan rekan kerja akan keselamatan kerja, dan mengikuti berbagai pelatihan mengenai keselamatan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komponen dari *safety performance* adalah *Safety Compliance* (kepatuhan) dan *Safety Participation* (partisipasi).

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Safety Performance*

Menurut Neal dan Griffin (2004), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *safety performance* ada dua, antara lain:

a. Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja terdiri atas dua komponen yaitu *safety climate* (persepsi iklim keselamatan) dan *organizational factor* yang meliputi kepemimpinan, dan tekanan pekerjaan atau beban kerja.

b. Diri Individu

Faktor diri individu terdiri atas dua komponen yaitu *attitude* (sikap) yang terbagi lagi kedalam beberapa jenis seperti komitmen. Faktor individu yang kedua adalah *individual differences* (perbedaan individu) yang meliputi kepribadian (big five, kepribadian tipe A, kecenderungan resiko, *sensation-seeking* dan *fatalism*).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *safety performance* atau kinerja keselamatan terdiri atas dua, yaitu lingkungan kerja dan diri individu. Faktor-faktor tersebut terbagi lagi kedalam beberapa bagian.



B. *Safety Climate*

1. Pengertian *Safety Climate*

Neal dan Griffin (2004) *safety climate* diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai kualitas iklim keselamatan ditempat kerja yang didasarkan pada penilaian seberapa besar komitmen manajerial terhadap keselamatan kerja, kepatuhan atasan terhadap peraturan keselamatan kerja, ketersediaan pelatihan keselamatan kerja, komunikasi keselamatan kerja dan kualitas dari peralatan keselamatan kerja. Copper dan Philips (2004) *Safety climate* adalah suatu gambaran yang dirasakan atau persepsi karyawan mengenai iklim keselamatan yang ditetapkan oleh organisasi. Kemunculan *safety climate* berkaitan dengan penerapan iklim keselamatan yang meliputi program, prosedur, dan praktek keselamatan kerja.

Menurut Widyastuti dan Nur'ani (2014) *safety climate* merupakan persepsi karyawan terhadap komitmen manajemen dan keterlibatan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan usaha keselamatan kerja ditempat kerja. Sedangkan menurut Winarsunu (2008) *safety climate* adalah persepsi pekerja mengenai peran manajemen didalam melaksanakan program keselamatan kerja. Peran tersebut meliputi komitmen manajerial yang kuat terhadap keselamatan kerja seperti penetapan program keselamatan kerja, partisipasi atasan terhadap keselamatan kerja dan mendesain pekerjaan yang berprinsip pada keselamatan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *safety climate* adalah persepsi karyawan terhadap kualitas iklim keselamatan perusahaan yang meliputi program-program keselamatan kerja, prosedur keselamatan kerja, dan praktek keselamatan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dimensi *Safety Climate*

Neal dan Griffin (2004) membagi dimensi *safety climate* kedalam delapan dimensi, antara lain:

a. *Management Commitment*

Persepsi karyawan mengenai sejauh mana pihak manajemen memprioritaskan keselamatan kerja karyawan, berkomunikasi dan bertindak atas masalah keselamatan secara efektif.

b. *Human Resource Management*

Persepsi karyawan terhadap tindakan manajemen terkait pemberdayaan karyawan dalam keselamatan kerja meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi yang dianggap dapat meningkatkan keselamatan kerja.

c. *Safety System*

Persepsi karyawan mengenai kualitas dan efektivitas sistem keselamatan kerja seperti investigasi kecelakaan, kebijakan dan prosedur keselamatan kerja terhadap resiko kecelakaan.

d. *Supervisor Support*

Persepsi karyawan mengenai sejauh mana peran atasan terhadap keselamatan kerja seperti memprioritaskan keselamatan, menganggapi masalah keselamatan, kepatuhan dan keikutsertaan atasan terhadap keselamatan kerja, serta memberikan perhatian dan dorongan kepada bawahan untuk mematuhi prosedur keselamatan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

e. *Internal Group Processes*

Persepsi karyawan mengenai komunikasi sesama rekan kerja yang memadai, memberikan dukungan atau dorongan untuk meningkatkan keselamatan kerja.

f. *Boundary Management*

Persepsi karyawan mengenai kualitas komunikasi antara karyawan dengan pembuat kebijakan (*stake holder*) yang berhubungan dengan peningkatan keselamatan kerja.

g. *Risk*

Persepsi karyawan mengenai sejauhmana tugas dan situasi pekerjaan dianggap bisa membahayakan, berisiko dan tidak aman.

h. *Work Pressure*

Persepsi karyawan mengenai sejauh mana beban kerja yang dirasakan melebihi dari kapasitas karyawan untuk tetap melakukan pekerjaan secara aman.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *safety climate* meliputi *management commitment, human resource management, safety system, supervisor support, internal group processes, management boundary, risk, work pressure*.



3. Anteseden *Safety Climate*

Zohar (2014) membagi 4 jenis stimulus yang dapat memunculkan *safety climate*, sebagai berikut:

a. Atribut Struktural Lingkungan Pekerjaan

Adalah komitmen manajemen secara fisik dan prosedural dalam memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan. Perlindungan yang diberikan seperti meregulasi sumber bahaya ditempat kerja dengan cara memblokir sumber bahaya tersebut.

b. Interaksi Sosial Simbolik

Adalah proses interpretasi realitas keselamatan kerja melalui kesamaan pengalaman dan pikiran antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Melalui kesamaan tersebut karyawan akan melahirkan persepsi terhadap iklim keselamatan.

c. Kepemimpinan dan Organisasi

Adalah praktek keselamatan kerja pemimpin yang diamati secara langsung oleh karyawan. Pemimpin dijadikan sarana modeling bagi karyawan untuk menumbuhkan sikap terhadap keselamatan kerja melalui perilaku pemimpin. Selain itu, melalui komunikasi pemimpin karyawan akan memberikan makna apakah pemimpin menghargai keselamatan kerja karyawannya atau tidak.

d. Kepemilikan Pekerjaan Secara Psikologis

Adalah perasaan karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dimilikinya adalah bagian dari dirinya. Hal ini akan melahirkan tanggung jawab



tidak aman dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada terjadinya kecelakaan kerja. Riyadina (2007) menyatakan berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sekitar 80-85% menunjukkan bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman karyawan. Kepatuhan karyawan yang rendah terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja diduga menjadi faktor pemicu munculnya perilaku tidak aman.

Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja dalam perspektif psikologi keselamatan merupakan salah satu komponen dari kinerja keselamatan. Kinerja keselamatan merupakan terjemahan dari *safety performance*. Menurut Neal dan Griffin (2004) mengartikan kinerja keselamatan sebagai perilaku karyawan yang terdiri dari komponen-komponen keselamatan kerja meliputi kepatuhan karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD), bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan yang meningkatkan keselamatan kerja seperti mengikuti pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Karyawan yang memiliki kinerja keselamatan tinggi akan memungkinkan karyawan terjauhkan dari potensi mengalami kecelakaan kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja keselamatan rendah maka akan memungkinkan karyawan berpotensi mengalami kecelakaan kerja.

Persepsi iklim keselamatan yang merupakan terjemahan dari *safety climate* merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja keselamatan (Neal & Griffin, 2004). Copper dan Philps (2004) menyatakan bahwa persepsi iklim keselamatan adalah suatu gambaran yang dirasakan atau persepsi karyawan mengenai penerapan iklim keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persepsi iklim keselamatan sangat erat kaitannya dengan penerapan iklim keselamatan yang sebenarnya ditempat kerja. Persepsi yang muncul pada karyawan dapat berupa persepsi positif ataupun persepsi negatif, tergantung dari kualitas iklim keselamatan yang dimiliki oleh perusahaan.

Semakin baik kualitas iklim keselamatan perusahaan maka akan semakin memunculkan persepsi positif karyawan terhadap iklim keselamatan. Sebaliknya, semakin buruk kualitas iklim keselamatan perusahaan maka akan semakin memunculkan persepsi negatif karyawan terhadap iklim keselamatan perusahaan. Persepsi iklim keselamatan positif pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja keselamatan karyawan. Kinerja keselamatan tersebut meliputi perilaku patuh karyawan terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja serta berpartisipasi dalam meningkatkan keselamatan kerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja keselamatan yang tinggi akan memberikan pengaruh positif pada stabilitas produktifitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diasumsikan bahwa persepsi iklim keselamatan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya kinerja keselamatan. Kinerja keselamatan tersebut meliputi perilaku patuh karyawan terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan seperti kepatuhan terhadap peraturan untuk menggunakan alat pelindung diri (APD) dengan benar. Semakin positif persepsi iklim keselamatan yang dimiliki maka akan semakin meningkatkan kinerja keselamatan karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “ada hubungan yang positif antara *safety climate* dengan *safety performance*”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

