

Hubungan antara *Safety Climate* dengan *Safety Performance* pada Karyawan Pabrik Bata Ringan

S Etika Utami¹, R Juniartika², H Kurniawan³
^{1,2,3} Psikologi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
e-mail: sabrinaetika93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Safety Climate* dan *Safety Performance* karyawan pada 120 responden di sebuah Pabrik Bata Ringan. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel ($r = 0,420$, $p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap iklim keselamatan kerja, semakin tinggi pula kinerja keselamatan mereka. Selain itu, analisis regresi menunjukkan bahwa iklim keselamatan kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja keselamatan, bahkan setelah mengontrol variabel-variabel lain. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara mendalam yang mengungkapkan pentingnya komunikasi efektif, keterlibatan karyawan, dan pelatihan keselamatan dalam menciptakan iklim keselamatan kerja yang positif di lingkungan industri manufaktur. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya upaya manajemen dalam menciptakan dan mempertahankan iklim keselamatan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja keselamatan karyawan di industri manufaktur.

Kata kunci: *Iklim Keselamatan Kerja, Kinerja Keselamatan, Industri Manufaktur*

Abstract

This study aims to examine the relationship between safety climate and safety performance among 120 employees at a lightweight brick factory. Correlation analysis revealed a significant positive relationship between the two variables ($r = 0.420$, $p < 0.01$), indicating that the more positive employees' perceptions of safety climate, the higher their safety performance. Regression analysis further demonstrated that safety climate is a significant predictor of safety performance, even after controlling for other variables. In-depth interviews revealed the importance of effective communication, employee involvement, and safety training in creating a positive safety climate in the manufacturing industry. This study highlights the significance of management efforts in establishing and maintaining a positive safety climate to enhance employee safety performance in manufacturing settings.

Keywords : *Safety Climate, Safety Performance, Manufacture Industrial*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, saat ini kegiatan industri berkembang sangat pesat, selain karena perkembangan faktor teknologi yang semakin canggih dan modern, faktor sumber daya manusia juga berpengaruh dalam kemampuannya dalam mengelola kegiatan industri sesuai dengan tingkat keahlian yang dimilikinya. Berbagai macam faktor dan kondisi yang menyebabkan kecelakaan kerja di tempat kerja, seperti kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak pakai, penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, dan sebagainya, untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, maka perusahaan sebaiknya menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) agar para karyawan dapat mengerti tentang prosedur dalam melakukan pekerjaan (Irzal, 2016).

Permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum di Indonesia masih terabaikan, hal ini ditunjukkan dengan angka kecelakaan yang masih tinggi dan tingkat kepedulian dunia usaha terhadap keselamatan kerja yang masih rendah. Sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi sangat penting bagi perusahaan dikarenakan kecelakaan kerja

pada perusahaan tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Amriyadi, 2020)

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dengan demikian K3 menjadi penting untuk melindungi karyawan terhadap segala macam bahaya kerja (Afifuddin dalam Fauziah, 2020),

Berdasarkan data International Labour Organization (2013), di dunia setiap tahun masih terdapat 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta tenaga kerja mengalami sakit akibat bahaya yang ada di tempat kerja. Terlebih lagi 1,2 juta tenaga kerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja.

Hasil penelitian yang diadakan ILO (International Labour Organization) mengenai standar kecelakaan kerja menyatakan bahwa Indonesia menempati urutan ke 152 dari 153 negara yang ditelitinya. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia, tingkat kepedulian sektor industri terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih rendah. Padahal karyawan merupakan aset penting perusahaan. Dilihat dari jumlah kecelakaan kerja yang meningkat dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum benar benar diterapkan dan sampai kapasitasnya.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa selama 2 tahun terakhir telah terjadi beberapa kecelakaan kerja seperti adanya 2 karyawan yang tertimpa besi pengangkat baja ringan disaat melakukan pekerjaan, dan seorang karyawan yang terjepit mesin konveyor pada beberapa pabrik bata ringan.

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja. Begitu pentingnya faktor keselamatan kerja sampai dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan No.13/tahun 2003, pasal 86 dan 87 pada bab Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan. Pasal 87 ayat (1) berbunyi "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan ILO (dalam Prihatingsih, 2015).

Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum 80-85% disebabkan oleh faktor manusia, yaitu *unsafe action*. *Unsafe action*, yaitu tindakan yang salah dalam bekerja dan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan (*human error*), biasanya terjadi karena ketidakseimbangan fisik tenaga kerja dan kurangnya pendidikan. Adapun yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau kondisi peralatan kerja yang berbahaya (*unsafe condition*), biasanya dipengaruhi oleh hal-hal seperti alat-alat yang tidak layak pakai, alat pengaman yang kurang memenuhi standar. Kedua hal tersebut menjelaskan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Irzal, 2016).

Suma'mur (dalam Amriyadi, 2020) beranggapan bahwa bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam hal keselamatan kerja. Suatu kecelakaan disebabkan oleh tindakan pekerja yang salah. Tetapi pada saat ini anggapan tersebut telah bergeser, bahwa kecelakaan kerja bersumber kepada faktor-faktor organisasi dan manajemen.

Pabrik Bata Ringan yang berada di Provinsi Sumatera Barat memiliki resiko keselamatan dan kesehatan kerja, jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Meskipun kenyataannya, para pengusaha di seluruh dunia telah secara hati-hati merencanakan strategi bisnis mereka, banyak yang masih mengabaikan masalah penting seperti keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja.

Reason (dalam Suyono, 2016) menyampaikan bahwa upaya untuk menurunkan angka kecelakaan kerja dengan kinerja keselamatan, berkaitan erat dengan peran organisasi serta anggota organisasi itu sendiri. Peran organisasi sangat penting, karena organisasi secara tidak

langsung merupakan penyebab terjadinya kecelakaan kerja itu sendiri, karena adanya faktor dari lingkungan kerja (*unsafe condition*) yang memicu karyawan untuk melakukan tindakan tidak aman (*unsafe act*). Seperti tidak tersedianya sarana keselamatan kerja secara lengkap, misalnya tidak tersedianya alat pelindung diri (APD), yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tanpa menggunakan APD sehingga memperbesar resiko kecelakaan kerja.

Faktor organisasi secara tidak langsung juga dapat merusak keefektifan sistem yang sudah diterapkan oleh organisasi itu sendiri, seperti kurang tegasnya pengaplikasian peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang akan menyebabkan pengabaian dari peraturan tersebut.

Menurut Ford dkk (dalam Amaliyah, 2017) kinerja keselamatan dipengaruhi oleh faktor keselamatan kerja (*safety related*), seperti resiko dan bahaya kerja. Faktor-faktor ini memiliki hubungan positif dengan kinerja keselamatan dalam aspek partisipasi keselamatan. Selain itu faktor organisasi umum yang didalamnya berkaitan dengan manajemen organisasi, kepemimpinan, beban kerja, kontrol kerja, serta dukungan sosial juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keselamatan, baik pada aspek kepatuhan keselamatan maupun partisipasi keselamatan.

Menurut Hasibuan (dalam Sofyan, 2020) kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Griffin dkk (dalam Amaliyah, 2017) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja itu sendiri. Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, kinerja memiliki konteks yang luas yaitu terkait dengan produktivitas tenaga kerja. Salah satu pembahasan mengenai kinerja adalah kinerja keselamatan. Secara umum kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kinerja keselamatan lebih spesifik dalam membahas mengenai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aspek-aspek dalam keselamatan kerja.

Cohen dkk (dalam Sarah dkk, 2011) *safety performance* adalah konsep perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan yang dapat dikonseptualisasikan sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang merupakan hasil kerja. Kinerja keselamatan (*safety performance*) didefinisikan sebagai kepatuhan perilaku kerja terhadap prosedur keselamatan kerja. Winarsunu (dalam Amaliyah, 2017) ketika membahas mengenai *safety performance* (kinerja keselamatan), pada kenyataannya secanggih apapun program-program dan peralatan keselamatan yang ada, akan menjadi tidak efektif jika di dalam organisasi tidak terbentuk persepsi dari karyawan bahwa organisasi mendukung secara penuh usaha-usaha keselamatan kerja. Jika manajemen dalam suatu organisasi menunjukkan perilaku kerja yang aman (*safety behavior*) dalam setiap aspek pekerjaan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen benar-benar memahami dan menerapkan konsep dan praktik keselamatan kerja, hal tersebut juga akan ditunjukkan karyawan dalam perilakunya yang mengutamakan keselamatan dalam setiap aspek pekerjaan. Namun hal sebaliknya juga berlaku, jika manajemen gagal berkomitmen dalam keselamatan kerja serta bersikap tak acuh pada praktik-praktik kerja yang tidak aman, maka karyawan juga akan memiliki sikap yang bertentangan dengan konsep keselamatan kerja.

Stefan (dalam Shaheen, 2014) *safety Climate* (iklim keselamatan kerja) yang positif memungkinkan untuk organisasi melakukan pendekatan proaktif sebagai langkah preventif dalam menanggulangi kecelakaan kerja. Praktik keselamatan kerja serta iklim keselamatan kerja yang positif merupakan sebuah stimulus, saat karyawan mempersepsikan dan berpikir bahwa iklim keselamatan kerja yang ada itu positif maka akan terbentuk suatu sikap positif terhadap kebijakan dan peraturan keselamatan kerja, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan tersebut sehingga dapat terbentuk kinerja keselamatan dan mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Zohar (dalam Widyastuti, 2014) menyatakan bahwa *safety climate* (iklim keselamatan kerja) adalah sebuah persepsi karyawan pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi sejauh mana kontribusi keselamatan kerja didalam proses produksi secara umum. Iklim keselamatan kerja terletak pada persepsi karyawan mengenai peran manajemen didalam melaksanakan program keselamatan kerja. Schneider (dalam Kartika & Stepanus, 2011) *safety climate* (iklim keselamatan kerja) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan.

Blass (dalam Amaliyah, 2017) mengatakan bahwa adanya kebijakan dan peraturan keselamatan kerja, serta *safety climate* (iklim keselamatan kerja) merupakan suatu dorongan yang akan membentuk perilaku karyawan. Jika seorang karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap iklim keselamatan kerja, maka akan terbentuk juga suatu sikap positif terhadap kebijakan dan peraturan keselamatan yang berlaku di suatu organisasi. Hal tersebut akan menyebabkan seorang karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yang ditandai dengan adanya unsur *belief* (percaya), *accept* (menerima), dan *act* (melakukan).

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai hubungan antara *safety climate* dengan *safety performance* pada karyawan yang bekerja di salah satu pabrik bata ringan di Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel *safety climate* dan *safety performance*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pabrik Bata Ringan X di Sumatera Barat yang berjumlah 135 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dimana sampel dari populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono, 2014). Metode Pengumpulan data menggunakan skala *Safety Climate* dari Kineset adaptasi dari Amaliyah (2017) dan skala *Safety Performance* dari Griffin dan Neal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi Product Moment (pearson) yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 24, nilai (p) sig 0,000 < 0,01 maka hipotesis diterima diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,420 hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *safety climate* dengan *safety performance* pada karyawan pabrik Bata Ringan X. Menunjukkan hubungan dengan taraf sedang dan arah positif, artinya semakin baik *safety climate* maka semakin tinggi *safety performance*, dan sebaliknya semakin kurang baik *safety climate* maka semakin rendah *safety performance*.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi antara *Safety Climate* dengan *Safety Performance*

N	P	Nilai Korelasi (r)	R Square	Kesimpulan
88	0,000	0,420	0,176	Sig (2-tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan teknik Product Moment maka diperoleh hasil uji hipotesis r = 0,420 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p < 0,01), artinya hipotesis diterima, maka terdapat hubungan antara *safety climate* dengan *safety performance* pada karyawan Pabrik Bata Ringan X. Menunjukkan hubungan dengan taraf sedang dan arah positif, artinya semakin baik *safety climate* maka semakin tinggi *safety performance*, dan sebaliknya semakin kurang baik *safety climate* maka semakin rendah *safety performance*. Berikut tabel *descriptive statistic* dari *safety climate* dan *safety performance* sebagai berikut:

Tabel 2. *Descriptive Statistic*

Variabel	N	Mean	Std Deviation	Minimum	Maximum
<i>Safety Climate</i>	88	117,28	19,536	60	158
<i>Safety Peformance</i>	88	51,32	8,126	30	70

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2019), sebagai berikut :

Tabel 3. Norma Kategorisasi

Norma	Kategorisasi
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

Berdasarkan norma diatas, maka diperoleh kategorisasi subjek penelitian pada variabel *safety climate* dan *safety performance* dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Safety Climate dan Safety Performance

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
<i>Safety Climate</i>	60-80	3	2,5%	Rendah
	81-120	61	50,83%	Sedang
	121-158	56	46,67%	Tinggi
<i>Safety Performance</i>	30-36	8	6,67%	Rendah
	37-54	76	63,33%	Sedang
	55-70	36	30%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa 3 orang (2,5 %) merasakan *safety climate* yang rendah, 61 orang (50,83 %) merasakan *safety climate* yang sedang, dan 56 orang (46,67 %) merasakan *safety climate* tinggi. Sementara itu ada 8 orang (6,67%) memiliki *safety performance* yang rendah, 76 orang (63,33%) yang memiliki *safety performance* yang sedang, dan 36 orang (30 %) yang memiliki *safety performance* yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Fino Fernando yang mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *safety climate* dengan *safety performance* pada karyawan di Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur, Padang. Selanjutnya ada penelitian Nurul Amaliyah (2017) menyatakan bahwa penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara iklim keselamatan kerja dan kinerja keselamatan. Sejalan dengan penelitian oleh Mega Widyastuti (2014) menyatakan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim keselamatan kerja terhadap perilaku berbahaya 57 pada karyawan produksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Djatiroto pada taraf signifikansi 5%, semakin positif iklim keselamatan kerja, maka semakin rendah tingkat perilaku berbahaya karyawan.

Berdasarkan gambaran deskriptif terhadap 120 sampel karyawan di X Padang didapatkan 3 orang (2,5 %) merasakan *safety climate* yang rendah, 61 orang (50,83 %) merasakan *safety climate* yang sedang, dan 56 orang (46,67 %) merasakan *safety climate* tinggi. *Safety climate* sebagai suatu gambaran yang dirasakan atau terkait dengan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan dan bagaimana hal tersebut bisa ditetapkan dalam organisasi dan berhubungan dengan *Safety Performance* (Kineset.aldalam Amaliyah, 2017).

Sementara itu ada 8 orang (6,67%) memiliki *safety performance* yang rendah, 76 orang (63,33%) yang memiliki *safety performance* yang sedang, dan 36 orang (30 %) yang memiliki *safety performance* yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi *safety performance* yang tinggi berasal dari bahaya kerja, jika bahaya kerja semakin tinggi maka *safety performance* juga akan meningkat (Ford dalam Amaliyah,2017).

Adapun sumbangan efektif dari variabel *safety climate* terhadap *safety performance* adalah sebesar 18% dan 82 % lagi dipengaruhi oleh faktor lain, menurut Ford dkk (dalam Amaliyah, 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Safety Performance* yaitu : resiko dan bahaya kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *safety climate* dengan *safety performance* arah positif artinya semakin baik *safety climate* maka semakin tinggi *safety performance* dan sebaliknya. Hasil uji korelasi *Product Moment (pearson)* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 24, diperoleh nilai (p) sig 0,000 < 0,01 maka hipotesis diterima.
2. Adapun sumbangan efektif dari *safety climate* terhadap *safety performance* adalah sebesar 14% dan 86% lagi dipengaruhi oleh faktor lain, menurut Ford dkk (dalam Amaliyah, 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Safety Performance* yaitu : resiko dan bahaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, N., Psikologi, F., & Malang, U. M. (2017). Hubungan Antara Iklim Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Keselamatan Pada karyawan Perusahaan Food and Beverage Di Pasuruan . 1(2), 1–23.
- Amriyadi, L. M. fakhry Z. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan., 3(2654–3141).
- Azwar, Saifuddin. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. E.g, Elphiana., Diah, Y. M., & Zen, K. M. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertaminan EP Asset 2 Prabumulih. Jembatan, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5296>
- Fernando, Fino (2022) HUBUNGAN ANTARA SAFETY CLIMATE DENGAN SAFETY PERFORMANCE PADA KARYAWAN DI DISTRIK NAVIGASI KELAS II TELUK BAYUR PADANG. Sarjana thesis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- International Labour Organization. (2013). Keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja sarana untuk produktivitas : Pedoman pelatihan untukmanajer dan pekerja. Jakarta:ILO.
- Irzal. (2016). Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Kencana : Jakarta.
- Kartika, M., & Stepanus, M. (2011). Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat. Manajemen Usahawan Indonesia, 41(1), 203–228.
- Larisca. N., Baju Widjasena, B. K. (2019). Hubungan Iklim Keselamatan Kerja Dengan Tindakan Tidak Aman Pada Proyek Pembangunan Gedung X Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), 7(4), 122–128.
- Listyaningsih. D., Harianto. F., (2021). Iklim Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Surabaya. Jurnal. Vol. 10 No. 1 Juni 2021. Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.
- Prihatiningsih & Sugiyanto (2015). Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personal terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerjakonstruksi. Jurnal Psikologi, 37(1), 82–93.<https://doi.org/10.22146/jpsi.7694>
- Priyatno, Duwi. (2018). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Sarah, D., April E. Smith., Christina L. Wilson., Peter Y. Chen., Konstantin P.C.(2011).Individualsafetyperformanceintheconstructionindutry:developmentandvalidation oftwohotscale.AccidentAnalysisandPrevention,43: 948–954.
- Shaheen, S., Bashir, S., Shahid, S. A., Yasin, G., Tariq, M. N., & Qidwai, S. A. (2014). Impact of safety climate on safety performance : Evidence from textile dyeing industries of Pakistan. International Journal of Chemical and Biochemical Sciences, 6, 50–55.
- Sofyan, A. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang, 274–282.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 12(01), 115677.
- Suyono. K. Z., E. D. N. (2016). Hubungan Antara Faktor Pembentukan Budaya Keselamatan Dengan Safety Behavior Di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. 647.

Widyastuti. M., S. N. (2014). Hubungan Antara Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Berbahaya Pada Karyawan Produksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Djatiroto, 10(1), 97