LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS..V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAKTOR DI WILAYAH KLATEN

Eko Agus Cahyono[1], Ros Patriani Dewi[2]
[1,2]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
[1]maulidyah.21085@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Kepedulian terhadap konsep keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan industri konstruksi, sebab dengan tidak adanya K3 akan terjadi kecelakaan dalam bekerja yang bersifat ringan ataupun berat. Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada kontraktor di wilayah Klaten. Hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten. Subjek penelitian yaitu 125 karyawan kontraktor di wilayah Klaten yang berusia minimal 18 tahun. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala perilaku K3 (Miner, 1992) dan skala budaya organisasi (Ze itz, et, 1997). Teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment* oleh Karl Person. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi 0.638 (r = 0.638) dengan nilai signifikan 0,000 (p<0,05). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan perilaku K3. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi perilaku K3 pada karyawan kontraktor. Berdasarkan temuan penelitian yang memperlihatkan bahwa tingkat perilaku keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori tinggi, karyawan kontraktor diharapkan bisa mempertahankan perilaku K3 dalam tiap-tiap aktivitas kerja, aktif dalam pelatihan keselamatan, mematuhi prosedur kerja yang berlaku, serta mengembangkan kesadaran kolektif pada risiko kerja.

Kata Kunci: Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja, Budaya Organisasi, Kontraktor

Article History
Received: January 2026
Reviewed: January 2026
Published: January 2026

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Liberosis.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

Concern for the concept of occupational safety and health (K3) is a very important factor in construction industry work, because without K3, work accidents can occur, both minor and serious. Occupational safety and health behavior is an application of task behavior in the workplace and organizational culture greatly affects a person's occupational safety and health behavior. The purpose of this study is to determine the relationship between organizational culture and occupational safety and health behavior in contractors in the Klaten area. The hypothesis proposed is that there is a relationship between organizational culture and occupational safety and health behavior in contractor employees in the Klaten area. The subjects of the study were 125 contractor employees in the Klaten area who were at least 18 years old. The collection of research data using the occupational safety and health behavior scale was arranged into 30 items, namely with a total of 16 favorable items and 14 unfavorable items and the organizational culture scale was compiled as many as 20 statement items consisting of 10 favorable items and 10 unfavorable items. The data was analyzed using the product moment correlation technique. From the results of the pearson product moment correlation analysis, a value of 0.638 (r = 0.638) with a significance value of 0.000 (p<0.05). Thus, the proposed hypothesis can be accepted, namely that there is a positive relationship between organizational culture and OHS behavior. This means that the higher the organizational culture, the higher the OHS behavior of contactor employees. Based on research findings showing that the level of occupational safety and health behavior is in the high category. Contractor employees are expected to maintain K3 behavior in each work activity, be active in safety training, comply with applicable work procedures, and develop collective awareness of work risks.

***Keywords**: Work safety behavior, Organizational Culture, Contractors*

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (*occupational safety and health*) merupakan aspek penting dalam dunia industri karena berkaitan langsung dengan perlindungan tenaga kerja serta keberlangsungan operasional organisasi. Penerapan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan sistem manajemen keselamatan kerja karena melalui perilaku kerja yang aman organisasi dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja, meningkatkan efektivitas operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Namun demikian, dalam praktiknya perilaku keselamatan kerja pada pekerja masih belum optimal sehingga kecelakaan kerja tetap menjadi permasalahan serius di berbagai sektor industri. Sektor konstruksi merupakan salah satu sektor industri dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Aktivitas kerja yang melibatkan penggunaan alat berat, pekerjaan pada ketinggian, serta kondisi lingkungan kerja yang dinamis menyebabkan sektor ini memiliki

potensi bahaya yang lebih besar dibandingkan sektor industri lainnya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sektor konstruksi termasuk dalam kategori pekerjaan paling berbahaya dan menjadi salah satu penyumbang utama kecelakaan kerja baik di tingkat nasional maupun global. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja dalam sektor konstruksi masih memerlukan perhatian yang serius dari organisasi maupun pekerja.

Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2019 tercatat sebanyak 182.835 kasus kecelakaan kerja dan meningkat menjadi 221.740 kasus pada tahun 2020 serta 234.370 kasus pada tahun 2021. Tren peningkatan tersebut terus berlanjut hingga mencapai 360.635 kasus pada tahun 2023 dan 462.421 kasus pada tahun 2024. Peningkatan angka kecelakaan kerja tersebut menunjukkan bahwa implementasi keselamatan kerja masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya terkait perilaku pekerja dalam mematuhi prosedur keselamatan kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe action*) yang dilakukan oleh pekerja, seperti tidak menggunakan alat pelindung diri, mengabaikan prosedur keselamatan kerja, serta kurangnya kesadaran terhadap potensi bahaya kerja. Daris sini terlihat apabila perilaku pekerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat keselamatan kerja di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan kerja menjadi penting untuk mendukung upaya pencegahan kecelakaan kerja.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi perilaku keselamatan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menggambarkan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian membentuk pola perilaku dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi mengenai risiko kerja, meningkatkan kepercayaan antar anggota organisasi, serta mendorong pekerja untuk lebih disiplin dalam mematuhi prosedur keselamatan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku keselamatan kerja pada pekerja. Berbagai penelitian telah membahas mengenai keselamatan kerja, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek teknis seperti pelatihan keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri, dan sistem manajemen keselamatan kerja. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja kontraktor di sektor konstruksi masih relatif terbatas, khususnya pada konteks pekerja kontraktor di tingkat lokal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Fenomena di lapangan juga menunjukkan bahwa pekerja kontraktor seringkali menghadapi keterbatasan dalam hal pelatihan keselamatan kerja, pengawasan penggunaan alat pelindung diri, serta dukungan organisasi terhadap implementasi keselamatan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor organisasi, khususnya budaya organisasi, berpotensi mempengaruhi perilaku keselamatan kerja pekerja kontraktor. Novelty penelitian ini terletak pada analisis hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja kontraktor di sektor konstruksi dalam konteks lokal wilayah Klaten yang masih jarang diteliti dalam studi sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1: Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (*safety behavior*) merupakan perilaku individu yang berkaitan dengan upaya menjaga keselamatan dan kesehatan selama melakukan aktivitas kerja. Perilaku ini mencerminkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan serta keterlibatan aktif pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Griffin dan Neal (2000) menjelaskan bahwa perilaku keselamatan kerja merupakan perilaku tugas dan perilaku kontekstual yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan keselamatan serta partisipasi aktif dalam aktivitas keselamatan kerja di organisasi. Perilaku ini melibatkan interaksi antara pekerja, peralatan, serta kondisi lingkungan kerja. Miner (1992) mendefinisikan perilaku keselamatan kerja sebagai tindakan individu yang muncul dari proses pengelolaan persepsi risiko terhadap potensi bahaya di tempat kerja. Persepsi tersebut mempengaruhi bagaimana pekerja memahami risiko dan merespons kondisi berbahaya yang mungkin terjadi selama proses kerja. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dapat dipahami sebagai tindakan individu yang bertujuan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, mencegah penyakit akibat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Aspek Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Miner mengemukakan empat aspek utama perilaku keselamatan kerja yaitu:

1. Pelatihan keselamatan kerja
   Program yang bertujuan meningkatkan kompetensi pekerja dalam memahami prosedur keselamatan kerja.
2. Kontes dan publisitas
   Aktivitas promosi keselamatan kerja melalui media komunikasi, kampanye keselamatan, maupun kegiatan kompetisi keselamatan.
3. Pengontrolan lingkungan kerja
   Upaya pengawasan terhadap kondisi lingkungan kerja agar tetap aman melalui penyediaan alat pelindung diri dan pengendalian potensi bahaya.
4. Pemeriksaan dan disiplin
   Kepatuhan pekerja terhadap aturan keselamatan serta adanya pengawasan secara berkala terhadap penerapan prosedur keselamatan kerja.

Keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa perilaku keselamatan kerja dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara individu berpikir, bertindak, serta berinteraksi dalam lingkungan kerja. Zeitz et al (1997) mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi mengenai nilai dan praktik yang berlaku dalam organisasi tempat mereka bekerja. Robbins (2002) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan, termasuk perilaku yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Aspek Budaya Organisasi

Zeitz et al (1997) mengemukakan lima aspek budaya organisasi yaitu:

1. **Job Challenge**
   Tingkat tantangan pekerjaan yang mendorong karyawan menggunakan kemampuan terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi.
2. **Communication**
   Kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam menyampaikan informasi serta mengelola risiko kerja.

3. **Trust**
   Tingkat kepercayaan antara anggota organisasi yang mendorong terciptanya hubungan kerja yang positif.
4. **Innovation**
   Kemampuan organisasi dalam menciptakan ide atau metode baru yang lebih efektif dalam menjalankan pekerjaan.
5. **Social Cohesion**
   Kedekatan hubungan antar anggota organisasi yang menciptakan kerja sama dan saling peduli terhadap keselamatan kerja.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan sistem keselamatan kerja secara konsisten.

Penelitian Terdahulu (*Research Review*)

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku keselamatan kerja karyawan. Penelitian Setiawan (2009) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan program keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan serta penerapan sistem keselamatan kerja di perusahaan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja. Penelitian Erlina (2022) yang dilakukan pada PT Sinai Indonesia juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap penerapan budaya keselamatan kerja di perusahaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung keselamatan kerja mampu meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan. Penelitian Rakhmadhan Setyowidodo (2022) pada PT PG Rajawali I menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan perilaku aman dalam bekerja. Berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku keselamatan kerja karyawan di berbagai sektor industri.

Kerangka Pemikiran

Perilaku keselamatan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi. Salah satu faktor organisasi yang berperan penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang mendukung keselamatan kerja akan mendorong karyawan untuk mematuhi prosedur keselamatan, menggunakan alat pelindung diri, serta berpartisipasi dalam aktivitas keselamatan kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak memperhatikan keselamatan dapat menyebabkan rendahnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja karyawan kontraktor.

Model Konseptual Penelitian

Model konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara budaya organisasi sebagai variabel independen dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah perilaku keselamatan dan kesehatan kerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten.

Hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang mendukung keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula perilaku keselamatan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten. Pendekatan korelasional digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antar variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis sejauh mana perubahan pada variabel budaya organisasi berkaitan dengan perubahan pada perilaku keselamatan dan kesehatan kerja karyawan kontraktor. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui instrumen yang terstruktur sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis secara statistik. Hasil analisis statistik kemudian digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel Terikat: Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

   Perilaku keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perilaku yang berkaitan dengan upaya karyawan dalam menjaga keselamatan saat bekerja guna mencegah kecelakaan kerja, melindungi diri sendiri maupun orang lain, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dalam penelitian ini perilaku keselamatan dan kesehatan kerja diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Miner (1992), yaitu:

   1. Pelatihan keselamatan kerja
   2. Kontes dan publisitas keselamatan
   3. Pengontrolan lingkungan kerja
   4. Pemeriksaan dan disiplin

   Skor yang tinggi menunjukkan tingkat perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, sedangkan skor yang rendah menunjukkan tingkat perilaku keselamatan kerja yang rendah.
2. Variabel Bebas: Budaya Organisasi

   Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi mengenai nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan berinteraksi di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini budaya organisasi diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Zeitz et al. (1997), yaitu:

   1. *Job challenge* (tantangan pekerjaan)
   2. *Communication* (komunikasi)
   3. *Trust* (kepercayaan)
   4. *Innovation* (inovasi)
   5. *Social cohesion* (kohesi sosial)

   Semakin tinggi skor yang diperoleh responden menunjukkan semakin kuat budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontraktor yang bekerja di wilayah Klaten dengan jumlah populasi sebanyak 125 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi:

1. Karyawan kontraktor yang bekerja di wilayah Klaten.
2. Berusia minimal 18 tahun sesuai dengan ketentuan usia kerja dalam peraturan ketenagakerjaan.

3. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun agar responden telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman terhadap budaya organisasi di tempat kerja.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden, yang dipilih untuk mewakili populasi karyawan kontraktor di wilayah Klaten.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disusun dalam bentuk skala psikologis dengan model skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap fenomena yang diteliti. Kuesioner penelitian terdiri dari dua skala utama, yaitu skala perilaku keselamatan dan kesehatan kerja serta skala budaya organisasi. Pernyataan dalam kuesioner terdiri dari dua jenis yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Skala Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Skala perilaku K3 terdiri dari 30 item pernyataan, yang terdiri dari 16 item *favorable* dan 14 item *unfavorable*. Skala ini disusun berdasarkan aspek perilaku keselamatan kerja yang dikemukakan oleh Miner (1992), yaitu pelatihan keselamatan kerja, kontes dan publisitas keselamatan, pengontrolan lingkungan kerja, serta pemeriksaan dan disiplin. Skala ini diadopsi dari penelitian Muhammad Zakariya (2021) dengan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi rxy ≥ 0,258 dan memiliki tingkat reliabilitas sebesar **0,884**, sehingga dapat dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Skala Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi terdiri dari 20 item pernyataan, yang terdiri dari 10 item *favorable* dan 10 item *unfavorable*. Skala ini disusun berdasarkan lima aspek budaya organisasi menurut Zeitz et al. (1997), yaitu *job challenge*, *communication*, *trust*, *innovation*, dan *social cohesion*. Skala budaya organisasi diadopsi dari penelitian Indah Mardatilla (2022) dengan hasil uji validitas menunjukkan indeks daya beda item berkisar antara 0,268 hingga 0,665 serta memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,819, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis korelasi parsial untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- r mendekati 0 menunjukkan hubungan yang sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antar variabel.
- r mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel.
- r mendekati −1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat antara kedua variabel.

Interpretasi tingkat hubungan koefisien korelasi dibagi menjadi lima kategori, yaitu sangat lemah (0,00–0,199), lemah (0,20–0,399), sedang (0,40–0,599), kuat (0,60–0,799), dan sangat kuat (0,80–1,000). Proses analisis data dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS for Windows version 25*.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Peneliti menyusun kerangka teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.
2. Peneliti menyusun *blueprint* serta item skala perilaku K3 dan budaya organisasi.
3. Instrumen penelitian dikonsultasikan kepada dosen pembimbing serta dilakukan *professional judgment* untuk memastikan kesesuaian isi instrumen.
4. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada responden penelitian.
5. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten. Data penelitian diperoleh dari 125 responden yang merupakan karyawan kontraktor yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu berusia minimal 18 tahun dan telah bekerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen skala, yaitu skala perilaku keselamatan dan kesehatan kerja serta skala budaya organisasi yang diukur menggunakan skala *Likert*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variabel penelitian. Hasil analisis korelasi menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hasil analisis korelasi, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten. Nilai koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Nilai koefisien korelasi tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi. Interpretasi ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel termasuk kategori sangat lemah, lemah, sedang, kuat, atau sangat kuat. Pedoman ini menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi antara 0,40–0,599 termasuk dalam kategori hubungan sedang, sedangkan nilai antara 0,60–0,799 termasuk dalam kategori kuat. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori hubungan yang positif. Karenanya ditunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku keselamatan kerja pada karyawan kontraktor. Temuan ini memperlihatkan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya organisasi yang meliputi tantangan pekerjaan, komunikasi, kepercayaan, inovasi, dan kohesi sosial mampu mempengaruhi bagaimana karyawan mematuhi prosedur keselamatan kerja, menggunakan alat pelindung diri, serta berpartisipasi dalam kegiatan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa budaya organisasi yang baik akan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih aman dan lebih disiplin terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku di dalam organisasi. Persepsi terhadap budaya organisasi akan membentuk pola perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur berdasarkan lima aspek utama yang dikemukakan oleh Zeitz et al., yaitu *job challenge*, *communication*, *trust*, *innovation*, dan *social cohesion*. Kelima aspek tersebut berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung keselamatan kerja serta meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya penerapan perilaku K3. Aspek *job challenge* atau tantangan pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, termasuk dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja. Ketika karyawan merasa tertantang untuk mencapai target pekerjaan dengan cara yang aman dan efektif, mereka cenderung lebih memperhatikan prosedur keselamatan kerja yang berlaku.

Aspek *communication* juga berperan penting dalam membentuk perilaku keselamatan kerja. Komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan memungkinkan adanya penyampaian informasi terkait risiko kerja, prosedur keselamatan, serta tindakan pencegahan kecelakaan kerja. Melalui komunikasi yang baik, karyawan dapat memahami pentingnya keselamatan kerja dan terdorong untuk menerapkan perilaku kerja yang aman. Aspek *trust* atau kepercayaan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku keselamatan kerja. Kepercayaan antara manajemen dan karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang positif sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan keselamatan kerja. Kepercayaan ini juga memungkinkan karyawan untuk melaporkan potensi bahaya atau kondisi kerja yang tidak aman tanpa rasa takut. Selanjutnya, aspek *innovation* dalam budaya organisasi memungkinkan munculnya berbagai ide baru dalam meningkatkan keselamatan kerja. Inovasi dapat berupa pengembangan metode kerja yang lebih aman, penggunaan teknologi keselamatan, maupun program-program keselamatan kerja yang lebih efektif. Aspek terakhir yaitu *social cohesion* atau kohesi sosial menggambarkan kedekatan hubungan antar rekan kerja dalam organisasi. Hubungan kerja yang baik antar karyawan akan mendorong munculnya sikap saling peduli terhadap keselamatan kerja. Karyawan akan saling mengingatkan untuk menggunakan alat pelindung diri serta membantu rekan kerja dalam menghadapi potensi bahaya di tempat kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. Budaya organisasi yang kuat dalam mendukung keselamatan kerja akan membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta menurunkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Serta keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam industri konstruksi karena sektor ini memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang relatif tinggi. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang mendukung keselamatan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam mengurangi angka kecelakaan kerja di lingkungan kerja konstruksi. Temuan penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa keberhasilan penerapan sistem manajemen keselamatan kerja tidak hanya bergantung pada peraturan dan prosedur formal, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai dan budaya yang berkembang di dalam organisasi. Ketika keselamatan kerja menjadi bagian dari budaya organisasi, maka perilaku keselamatan kerja akan muncul secara alami dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor. Organisasi yang mampu membangun budaya kerja yang positif, komunikatif, dan saling percaya akan lebih mudah mendorong karyawan untuk menerapkan perilaku kerja yang aman dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Budaya organisasi yang tercermin melalui aspek *job challenge*, *communication*, *trust*, *innovation*, dan *social cohesion* mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya perilaku kerja yang aman. Lingkungan kerja yang memiliki komunikasi yang baik, tingkat kepercayaan yang tinggi, serta hubungan kerja yang harmonis antar anggota organisasi

dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja dan menggunakan alat pelindung diri sesuai standar yang berlaku.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam membentuk perilaku keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Organisasi yang mampu membangun budaya kerja yang positif dan mendukung keselamatan kerja akan lebih mudah mendorong karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan serta meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa perilaku keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan formal atau prosedur keselamatan kerja yang diterapkan oleh organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai, norma, dan budaya yang berkembang di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk pola perilaku kerja karyawan sehingga keselamatan kerja menjadi bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan kontraktor untuk lebih memperhatikan pembangunan budaya organisasi yang mendukung keselamatan kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi terkait keselamatan kerja, pelaksanaan pelatihan keselamatan secara berkala, serta penguatan komitmen manajemen terhadap penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang mendukung keselamatan kerja, perusahaan dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan kontraktor di wilayah Klaten sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor industri lain atau wilayah kerja yang berbeda.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing individu. Kondisi ini memungkinkan adanya bias persepsi dalam pengisian kuesioner.

Ketiga, penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel independen yaitu budaya organisasi, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang juga berpengaruh terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja, seperti kepemimpinan keselamatan, iklim keselamatan kerja, maupun tingkat kesadaran individu terhadap risiko kerja.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti kepemimpinan keselamatan (*safety leadership*), iklim keselamatan (*safety climate*), maupun komitmen organisasi terhadap keselamatan kerja.

Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda atau pada wilayah geografis yang lebih luas sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara budaya organisasi dan perilaku keselamatan kerja.

Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode *mixed methods*, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku keselamatan kerja karyawan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, A. M. 2023. Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Precast di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba Factors Related To Unsafe Behavior Of Precast Workers at PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Abidin, A. U., & Ramadhan, I. 2019. Penerapan Job Safety Analysis, Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Di Laboratorium Perguruan Tinggi. *Jurnal Berkala Kesehatan*, *5*(2), 76-80.

Ajayi, S. O., Lister, N., Dauda, J. A., Oyegoke, A., & Alaka, H. 2024. Influencing sub-contracted operatives' attitudes and behaviours towards improved health and safety culture in construction. Engineering, Construction and Architectural Management, 31(6), 2286-2305.

Akbar, F., Herlambang, G. S., & Jazuli, M. N. U. 2023. Edukasi Budaya Organisasi Kepada Anggota Fatayat Nu Desa Sambirejo Pare Kediri. Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Desa (JPMD), 4(3), 255-269.

Ali, M., & Ali, H. 2023. Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai dan Motivasi. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 5(2), 70–79.

Aliabadi, M. M., Darvishi, E., Shahidi, R., Ghasemi, F., & Mahdinia, M. 2020. Explanation and prediction of accidents using the path analysis approach in industrial units: The effect of safety performance and climate. Work, 66(3), 617-624.

A'Naja, M. N. 2021. Exercise Prescription Practices in University Counseling Centers: Testing the Information-Motivation-Behavioral Skills Model. University of South Florida.

Anggraeny, I., & Al-Fatih, S. 2020. Kata Sepakat Dalam Perjanjian Dan Relevansinya Sebagai Upaya Pencegahan Wanprestasi. De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, 5(1), 57-66.

Ariq, M. 2025. *Analisis Risiko Kecelakaan Kerja menggunakan Metode Construction Safety Analysis Peningkatan Ruas Jalan P. 11 Desa Galih Sari* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Ariyanti, S., Ilmy, S. K., Tinungki, Y. L., Yanti, N. P. E. D., Juwariyah, S., Waras, N. G. T., ... & Sari, F. N. 2023. Keselamatan Pasien dan Keselamatan Kesehatan Kerja. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Baghdadi, A. 2024. An Evaluation Study of the Impact of Occupational Health and Safety on Productivity in Saudi Arabia Construction Industry. American Journal of Civil Engineering and Architecture, 12(2), 36-43.

Baka, K. S., Sukwika, T., & Maharani, M. D. 2022. Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(11), 17877-17896

Bamidele, R. 2022. Organizational culture. Industrial Sociology, Industrial Relations and Human Resource Management, 284-292.

Baron, R.A., dan Bryne, D. 2005. Psikologi Sosial Jilid 2 (Terjemahan: Djuwita, R. dkk). Jakarta: Erlangga

Budiono, A.M. Sugeng 2008. Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Cooper, D. 2001. *Improving Safety Culture*: a practical guide. Hill: Applied Behavior Sciences.

Cooper, M.D. dan Phillips, R.A. 2004," Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship", *Journal of Safety Research*, Vol. 35, Hal.479-512.

Cui, L., Fan, D., Fu, G., & Zhu, C. J. 2013. An integrative model of organizational safety behavior. *Journal of safety research*, *45*, 37-46.

Dewanty, B. R. 2023. Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Di Area Apron Bandar Udara Radin Inten II Lampung Tahun 2023 (Doctoral dissertation, Poltekkes Kemenkes Tanjung Karang).

Dhimas, E. P. 2022. Optimalisasi kinerja BASARNAS Semarang dalam penanganan kecelakaan laut di alur pelayaran pelabuhan tanjung emas semarang. Karya tulis.

Fadhilah, F., Amrina, E., & Gusvita, R. E. 2023. Hazard Identification, Risk Assessment and Determining Control (HIRADC) in Mining Operations at PT Semen Padang. MOTIVECTION: Journal of Mechanical, Electrical and Industrial Engineering, 5(3), 473-484.

Firmansyah, M. F. 2024. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan konstruksi di PT Sinar Prakarsa Teknik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis dan Teknologi Informatika*, *1*(1), 14-20.

Griffin, M. A., & Neal, A. 2000. Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology, 5,* 347–358.

Hairudinor, H. Analisis Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Kalsel Cabang Pelaihari).

Huda, N., Fitri, A. M., Buntara, A., & Utari, D. 2021. Faktor-faktor yang berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja proyek pembangunan gedung di pt. X tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *9*(5), 652-659.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Pradina Pustaka. Waruwu, B. M. 2023. Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Keberhasilan Proyek (Studi Kasus Pembangunan Irian Supermarket) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Kim, S., Lee, H., Hwang, S., Yi, J. S., & Son, J. 2022. Construction workers' awareness of safety information depending on physical and mental load. *Journal of Asian Architecture and Building Engineering*, *21*(3), 1067-1077.

Kolb, D. A. 2014. *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.

Lala, A. 2022. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Keselamatan Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).

Li, Z., Bao, X., Sheng, Y., & Xia, Y. 2021. *Research on unsafe behavior of construction workers under the bidirectional effect of formal rule awareness and conformity mentality. Frontiers in Psychology*, 12, 794394.

Lumbanraja, P. R. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah, Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Samosir.

Luthfiyah F 'Izza. Kepatuhan Tenaga Kerja Dalam Menggunakan Apd. Med Technol Public Heal J. 2019;3(1):37– 43.

Malinda, A., & Soediantono, D. 2022. Benefits of Implementing ISO 45001 Occupational Health and Safety Management Systems and Implementation Suggestion in the Defense Industry: A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *3*(2), 35-47.

Manalang T, N. O. V. T. H. E. R. A. X. I. U. S. 2023. Optimalisasi Penerapan Sistem Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Untuk Menghindari Resiko Kecelakaan Kerja Di Mt. Enduro.

Mangkunegara, A. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Hal. 161

Manurung, J., Sitorus, M. E., & Rinaldi, R. 2019. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Safety Riding Pengemudi Ojek Online (Go-Jek) di Kota Medan Sumatera Utara. *Journal of Health Science and Physiotherapy*, *1*(2), 91-99.

Marliani, R., & Merisa, N. 2024. Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. Jurnal Pelita Nusantara, 1(4), 518-523.

Martins, S. A., & Oke, S. A. 2020. Safety Conformity Prediction For A Bottling Process Plant: A Multiplne Regression Approach. Kufa Journal Of Engineering, 11(2).

Mian, N. A., Alias, Z., & Ahnuar, E. M. 2021. A Study on the Adoption of Safety Culture in Construction Project in Klang Valley. International Journal of Real Estate Studies, 15(S1), 96-102.

Mohd, R. 2021. Proactive Safety Behavior of Young Workers.

Muchiri, F., Oluchiri, S., Masinde, E., & Jack, A. 2015. Health and Safety Programs Conformity with the Set Standards Measures in Disaster Risk Reduction Strategy in Selected Kenya's Horticultural Research Institutions. Researchjouranli's Journal of Public Health, 1(11).

Muirs, M. R., Jufrirzern, J., & Fahmir, M. 2018. Perngaruh budaya organirsasir dan komirtmern organirsasir terrhadap kirnerrja karyawan. Jersya (Jurnal Erkonomir dan Erkonomir Syarirah), 1(1), 9-25. https://doir.org/10.36778/jersya.v1ir1.7

Muliyadi, M. 2022. Pengaruh Sikap Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerjakaryawanpadapt. Surya Gemilang Agro Mandiri (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari).

Mustofa, A. 2023. Evaluasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Pembangunan Jalan Tol Solo–Yogyakarta-Yia Seksi I Paket 1.1 (Sta 0+ 600–Sta 22+ 300) (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma).

Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. 2024. Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout: Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 17(2), 1125-1138.

Novianti, T., & TP, S. 2021. Manajemen risiko. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Nurresti, A. 2024. *Penerapan Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) di PT Jasamarga Jogja Solo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Pertiwi, P., Tarwaka, P. S., Erg, M., & Sri Darnoto, S. K. M. 2016. Hubungan Antara Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja di PT Aneka Adhilogam Karya, Ceper, Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Prakoso, S., Maulani, M., Nugrahanti, A., Samura, L., & Irham, S. 2021. Sosialisasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan CV Rumah Kampung Sawangan, Depok, Jawa Barat. Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia, 3(1), 40-45.

Prasetyo, B. P. A., & Susanti, R. 2016. Hubungan Peran Supervisi dan Safety Induction dengan Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja PT. REA KALTIM Plantations Kutai Kartanegara.

Purnomo, R. A. 2016. *Ekonomi Kreatif Pilar Pembangunan Indonesia*. Ziyad Visi Media.

Purwanto, A., Handayani, D. I., & Hardiyo, J. 2015. Mitigasi risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Stikubank University.

Putra, R. R. 2025. *Analisis Risiko Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Jalan Tol Solo-yogyakarta Nyia Kulon Progo dengan menggunakan Metode JSA dan Hirarc (Studi Kasus: PT Adhi Karya (Persero) Tbk Seksi Ii Paket 2.2: Monjali-Gamping Sta 51+ 800-65+ 800)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Putri, B. A. Hubungan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Abc Tahun 2013.

Putri, D. L., Irfan, A., & Djaja, I. M. 2023. Relationship between Unsafe Action and Condition with Work Accident among Production Unit Workers at the Jaya Sentrikon Indonesia Commpany, Padang, West Sumatra. In *The International Conference on Public Health Proceeding* (Vol. 4, No. 02, pp. 22-30).

Putri, dan Paskarini. 2014. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan APD. Jurnal The Indonesia Journal of Occupational Safety, Health and Environment, Vol. 1, No. 1 Jan-April 2014 Hal. 24-36. Surabaya: Universitas Airlangga.

Putri, N. T. 2022. Manajemen kualitas produk dan jasa. Andalas University Press.

Rahayu, E. P., Ratnasari, A. V., Wardani, R. W. K., Pratiwi, A. I., Ernawati, L., Lestari, S., & Prasetyo, E. 2022. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Pradina Pustaka.

Ramdan, I. M. dan Hdanoko, H. N. 2016. Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Konstruksi Informal Di Kelurahan "X" Kota Samarinda", Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, Vol.12 No.1 Hal. 1–6.

Restuputri, D. P., Rifdah, N. T., & Masudin, I. 2024. Membangun Iklim Keselamatan Kerja Teori, Strategi Dan Praktik. Ummpress.

Rowen, A., Grabowski, M., & Russell, D. W. 2022. The impact of work demands and operational tempo on safety culture, motivation and perceived performance in safety critical systems. *Safety science*, *155*, 105861.

Rusman, A. D. P., Umar, F., & Majid, M. 2021. Covid-19 dan psikososial masyarakat di masa pandemi. Penerbit Nem. Yudhi Pratiwi, K., & Amir, M. (2020). Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Salguero-Caparrós, F., Pardo-Ferreira, M. D. C., Martínez-Rojas, M., & Rubio-Romero, J. C. 2020. Management of legal compliance in occupational health and safety. A literature review. Safety science, 121, 111-118.

Samella, S., Jalal, A., & Bunga, P. 2023. Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Mencapai Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Bakti Tani Nusantara Di Kecamatan Buru Kabupaten Karimun (Doctoral Dissertation, Universitas Maritim Raja Ali Haji).

Sarwono, S, W., & Eko, A, M. 2011. Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humika

Setiawan, I. F., Wijaya, D., & Chandra, H. P. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Safety Behaviour Dari Sudut Pandang Kontraktor. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, *8*(2), 175-181.

Setiono, B. A., & Andjarwati, T. 2019. *Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan dan kinerja*. Zifatama Jawara.

Siagian, N. W. 2023. Kajian Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Di Puskesmas Narumonda Kecamatan Siantar Narumonda Kabupaten Toba. Jurnal Kesehatan Sejahtera, 1(1), 1-10.

Su, W. J. 2021. The effects of safety management systems, attitude and commitment on safety behaviors and performance. *International journal for applied information management*, *1*(4), 187-200.

Surbakti, A., Nyorong, M., & Aini, N. 2023. Pengaruh Penyuluhan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri. Jurnal Kesehatan dan Kedokteran, 2(1), 29-38.

Sutoro, S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(1), 104-112.

Sutorto, S., & Bastaman, A. 2024. Pengaruh Komitmen Managemen, Kompetensi Pekerja, Budaya K3 terhadap Keselamatan Kerja yang Berdampak terhadap Kinerja Perusahaan PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 7(1), 60-71.

Trisliantanto, D. A. 2020. Metodologi Penelitian; Panduan Lengkap Penelitian dengan Mudah.

Tun Huseno, S. E. 2021. Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Utama, S. A. 2019. Analisis Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Bengkel Las Dengan Pendekatan Metode Behavior Based Safety (Studi Kasus: Bengkel Las Langgeng Makmur) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Wei, J., Zhang, L., Yang, R., & Song, M. 2023, A new perspective to promote sustainable low-carbon consumption: The influence of informational incentive and social influence. Journal of Environmental Management, 327, 116848.

Wibowo, T. G. S. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Pegawai Rumah Sakit Mitra Idaman Banjar) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).

Widodo, I. D. S. 2021. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Sibuku.

Wulandari, D. R., & Asyani, Y. P. 2022. Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Narotama Jurnal teknik Sipil*, *6*(1).

Yatno R Perbowo, Y. R. P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Andalas Wahana Berjaya Oleh: Yatno R Perbowo Nim: B16022011 Tesis Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Strata Dua (S2) Magister Manajemen (Mm) Program Studi (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari).

Zhang, J., Fu, J., Hao, H., Fu, G., Nie, F., & Zhang, W. 2020. Root causes of coal mine accidents: Characteristics of safety culture deficiencies based on accident statistics. Process Safety and Environmental Protection, 136, 78-91.onal Journal of Contemporary Hospitality Management, 32(11), 3365-3389.

Zhang, J., Xie, C., Wang, J., Morrison, A. M., & Coca-Stefaniak, J. A. 2020. Responding to a major global crisis: the effects of hotel safety leadership on employee safety behavior during COVID-19. Internati.

Zohar, D. 2000. A framework for sustainable organizational safety: The role of organizational culture. Safety Science, 34(1-3), 47-61.