

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Tingkat Maturitas Budaya Keselamatan Kerja di PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK IV

Natasya Andelia^{1*}, Gerry Silaban¹, Isyatun Mardhiyah Syahri¹

¹ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*Corresponding author : natasyaandelia@gmail.com

Info Artikel : Diterima 23 Agustus 2023; Direvisi 21 Oktober 2023; Disetujui 13 November 2023; Publikasi 1 Maret 2024



ABSTRAK

Latar belakang: Budaya keselamatan kerja secara garis besar dilihat sebagai cara pekerja berperilaku selamat saat bekerja ketika tidak ada yang mengawasi. Tingkat budaya keselamatan kerja dinilai menggunakan 5 (lima) tingkatan yang dikategorikan menjadi tingkat *pathological*, *reactive*, *calculative*, *proactive* dan *generative*. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi dengan tingkat maturitas budaya keselamatan kerja di PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK IV.

Metode: Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisa uji regresi linear berganda. Sampel diambil menggunakan metode total sampling sebanyak 71 responden dengan instrumen penelitian yang digunakan ialah kuesioner.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja ($p\text{ value} < 0,005$) dan komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja ($p\text{ value} < 0,005$).

Simpulan: Kesimpulan dari penelitian ini ialah kepemimpinan dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja dengan kontribusi kedua variabel tersebut sebesar 70,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan; komunikasi; budaya keselamatan.

ABSTRACT

Title: *The Influence of Leadership and Communication on Safety Culture Maturity Level at PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK IV*

Background: *Safety culture is broadly seen as the way workers behave safely while working when no one is watching. Safety culture maturity level is assessed using 5 (five) levels which are categorized into pathological, reactive, calculative, proactive and generative levels. The purpose of this study is to determine the influence of leadership and communication on the safety culture maturity level at PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK IV.*

Method: *This research is a type of quantitative research with multiple linear regression analysis methods. Samples were taken using the total sampling method of 71 respondents and the research instrument used was a questionnaire.*

Result: *The results showed that leadership has a significant effect on the safety culture maturity level ($p\text{-value} < 0.005$) and communication has a significant effect on the safety culture maturity level ($p\text{-value} < 0.005$).*

Conclusion: *This study concludes that leadership and communication simultaneously have a significant influence on the safety culture maturity level. The contribution of these two variables amounts to 70.7%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *leadership; communication; safety culture*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, upaya pengembangan budaya keselamatan kerja marak disosialisasikan dan digerakkan salah satunya melalui tema pokok yang diusung pada peringatan Bulan K3 Nasional setiap tahunnya, dimana tema yang diluncurkan selalu menekankan penerapan budaya keselamatan di setiap tempat kerja. Kewajiban perusahaan mengimplementasikan SMK3 atau sistem keselamatan setara, dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan memacu perkembangan budaya keselamatan di setiap tempat kerja.

Program dan upaya pengembangan budaya keselamatan dalam kegiatan pekerjaan dapat berhasil apabila menggunakan 3 (tiga) pendekatan berbeda dalam mengatur dan menangani masalah keselamatan.⁽¹⁾ Pendekatan pertama yakni pendekatan secara teknis, yang berarti bahwa organisasi atau perusahaan mengurangi kejadian kecelakaan kerja dengan cara mengembangkan teknologi yang dapat membantu pekerjaan menjadi lebih mudah, aman, efektif dan efisien, seperti merancang suatu perangkat keras yang mampu menghindarkan pekerja dari bahaya. Pendekatan kedua yaitu pendekatan secara sistem yang berfokus pada peningkatan kemampuan dan kompetensi pekerja melalui pelatihan, pemberian edukasi, penilaian risiko serta penerapan sistem manajemen K3.⁽²⁾

Upaya pendekatan yang ada dianggap mampu mengurangi potensi bahaya di suatu perusahaan, namun kecelakaan kerja masih sering terjadi walau sudah memiliki teknologi dan sistem yang baik sekalipun. Maka dari itu, dibutuhkan pendekatan ketiga dalam upaya keselamatan kerja berupa pendekatan secara budaya, dengan hal yang menjadi fokus utama ialah kepemimpinan dan sikap terkait keselamatan kerja.^{(3),(4)}

Budaya keselamatan kerja berdasarkan hasil studi sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan kuat antara budaya keselamatan kerja dengan kinerja keselamatan pada berbagai bidang perindustrian. Namun pemahaman status dan tingkat budaya keselamatan kerja hingga kebutuhan spesifik untuk mengembangkan budaya keselamatan kerja masih terbatas. Oleh karena itu, berbagai bentuk konsep maturitas atau kematangan digunakan untuk mengukur tingkat maturitas keselamatan kerja perusahaan dimana konsep maturitas tersebut mampu mengukur dan menilai kondisi aktual sesuai dengan identifikasi dan kebutuhan perkembangan perusahaan.⁽⁵⁾

Safety, Health and Environment Management Maturity Model (iSHE-CMM) atau Model Maturitas Manajemen Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan yang dikembangkan pada perusahaan konstruksi, diketahui merupakan model maturitas yang dikembangkan untuk dapat menjadi sarana bagi perusahaan konstruksi mengevaluasi kemampuan manajemen K3 secara sistematis, dimana model ini menawarkan kemampuan penilaian kematangan

(maturitas) dengan 5 (lima) skala tematik.⁽⁶⁾ Tingkat budaya keselamatan kerja dapat diukur menggunakan 5 (lima) tingkatan yang dikategorikan menjadi tingkat *pathological*, *reactive*, *calculative*, *proactive* dan *generative*.⁽²⁾

Lebih lanjut studi yang dilakukan pada industri yang bergerak di bidang konstruksi, memperoleh hasil secara statistik bahwa kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap budaya keselamatan, dimana budaya keselamatan tersebut memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja pada industri konstruksi. Implikasi dari studi ini ialah sebagai model referensi untuk menerapkan manajemen budaya keselamatan kerja pada industri konstruksi untuk mencapai kepuasan kerja dengan mempertimbangkan faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai.⁽⁷⁾

Dari penelaahan awal di wilayah kerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek – Unit Pelaksana Manajemen Konstruksi IV yang selanjutnya dapat disebut dengan PLN PUSMANPRO UPMK IV, diamati bahwa perusahaan telah mengimplementasikan pendekatan secara teknis dan pendekatan sistem dengan baik, sedangkan pendekatan secara budaya belum cukup optimal, dimana ketidaktahuan dan ketidakpedulian terhadap aspek K3 merupakan permasalahan yang harus ditindaklanjuti. Lemahnya sanksi akibat pelanggaran penerapan aspek K3 dalam pelaksanaan pekerjaan akan mempengaruhi pemikiran pekerja untuk tidak peduli dengan aspek K3 dan mengabaikan budaya untuk bekerja dengan aman dan selamat, hingga kecelakaan dianggap sebagai kejadian atau risiko yang bisa terjadi dalam suatu kegiatan pekerjaan.

Uraian diatas mendasari pentingnya penerapan K3 melalui pendekatan budaya keselamatan kerja dan menentukan tingkat maturitas budaya keselamatan kerja di perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja di PLN PUSMANPRO UPMK IV.

MATERI DAN METODE

Data penelitian dianalisis secara deskriptif dan pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear berganda. Penelitian dilakukan di wilayah kerja PLN PUSMANPRO UPMK IV. Pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2023. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan di wilayah kerja PLN PUSMANPRO UPMK IV. Dari total populasi yang ada, pemilihan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling dimana teknik pengambilan sampel ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai sampel. Besar sampel penelitian ditentukan dengan adanya kriteria inklusi dan kriteria eksklusi.

Kriteria inklusi antara lain merupakan karyawan di wilayah kerja PLN PUSMANPRO UPMK IV dan bertugas di lokasi proyek yang memiliki karakteristik



bahaya dan risiko kerja rendah hingga tinggi. Sedangkan kriteria eksklusi antara lain merupakan karyawan di wilayah kerja PLN PUSMANPRO UPMK IV namun bekerja di bidang sekretariat, keuangan, pengamanan dan cleaning service dan tidak melakukan pekerjaan di lapangan secara langsung. Selanjutnya sampel penelitian yang diambil dari populasi yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi berjumlah 71 orang.

Variabel independen pada penelitian ini yakni budaya keselamatan kerja, sedangkan variabel dependen atau variabel bebas yang dilakukan uji analisis pada penelitian ini terdiri dari kepemimpinan dan komunikasi. Analisis data menggunakan analisis univariat dan multivariat. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Komisi Etik Pelaksanaan Penelitian Kesehatan Universitas Sumatera Utara Nomor 827/KEPK/USU/2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan di wilayah kerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Unit Pelaksana Manajemen Konstruksi IV yang merupakan salah satu unit penunjang di bawah PT PLN (Persero). Bergerak di bidang Jasa Manajemen Konstruksi, perusahaan ini mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan supervisi atau pengawasan konstruksi, project control, dan jaminan kualitas barang/jasa. Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner dan data diperoleh dari 71 orang responden yang telah memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi penelitian. Data disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	12	16,9
Laki-Laki	59	83,1
Usia		
20 – 30 tahun	28	39,5
31 – 40 tahun	37	52,1
41 – 50 tahun	5	7,0
51 – 60 tahun	1	1,4
Masa kerja		
<5 tahun	25	35,2
5 – 10 tahun	35	49,3
> 5 tahun	11	15,5

Berdasarkan pada tabel 1, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 59 orang (83,1%) sedangkan perempuan berjumlah 12 orang (16,9%). Jika dilihat dari karakteristik usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (52,1%), kelompok usia terbanyak selanjutnya berada pada rentang usia 20 – 30 tahun yang berjumlah 28 orang (39,5%), dan responden dengan rentang usia 41 – 50 berjumlah 5 orang (7,0%).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama kerja, diketahui paling banyak pada masa kerja 5 – 10 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (49,3%). Sementara untuk responden dengan masa kerja <5 tahun berjumlah 25 orang (35,2%) dan responden dengan masa kerja >5 tahun berjumlah 11 orang (15,5%).

Uji Normalitas

Hasil analisa pengujian data untuk asumsi normalitas, didapatkan nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang mengimplikasikan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas terhadap data penelitian disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Asumsi Multikolinieritas

No.	Variabel	VIF	Keterangan
1.	Kepemimpinan	1,439	Non Multikolinieritas
2.	Komunikasi	1,439	Non Multikolinieritas

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji memiliki nilai VIF <10 sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas tidak mengandung multikolinieritas atau non multikolinieritas. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan komunikasi tidak saling berhubungan dan tepat untuk digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Heterokedastisitas

Hasil pengujian data terhadap variabel penelitian disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Asumsi Heterokedastisitas

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,066	Non Heteroskedastisitas
2.	Komunikasi	0,127	Non Heteroskedastisitas

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi masing-masing untuk variabel kepemimpinan dan komunikasi berturut-turut 0,066 dan 0,127.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kepemimpinan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan memiliki nilai t hitung (5,040) > t tabel (1,995) dan nilai signifikansi atau p value < 0,05 dimana hal ini mengimplikasikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja. Hal yang sama terjadi pada variabel komunikasi, dimana hasil uji variabel tersebut dengan tingkat maturitas budaya keselamatan kerja menunjukkan nilai t hitung (7,031) < t tabel (1,995) dan nilai signifikansi



atau p value $< 0,05$ yang mengimplikasikan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja di perusahaan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	p value	Keterangan
Kepemimpinan	5,040	1,995	0,0001	berpengaruh signifikan
Komunikasi	7,031	1,995	0,0001	berpengaruh signifikan

Sesuai dengan hasil analisis data, diperoleh hasil uji simultan dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja. Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui f hitung ($81,98$) $>$ f tabel ($3,13$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja.

Model persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = -11.614 + 5.040 X_1 + 7.031 X_2$$

Pada persamaan yang diuraikan, Y menyatakan Tingkat maturitas budaya keselamatan, X_1 menyatakan variabel kepemimpinan, sementara X_2 menyatakan variabel komunikasi.

Koefisien determinasi dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan seberapa besar variabel kepemimpinan dan komunikasi dapat mempengaruhi tingkat maturitas budaya keselamatan. Nilai koefisien determinasi yakni sebesar $0,707$ yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja serta berpengaruh sebesar $70,7\%$ secara bersama-sama.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tingkat Maturitas Budaya Keselamatan Kerja

Budaya keselamatan yang optimal diharapkan dapat mencegah pekerja bertindak tidak aman dalam bekerja dan kondisi tempat kerja akan selalu diupayakan dalam keadaan aman dan layak bagi pekerja sehingga angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat ditekan bahkan nihil. Budaya keselamatan kerja yang baik menurut studi akan diikuti oleh perilaku tidak aman pekerja yang menurun.⁽⁸⁾ Studi pada industri pertambangan juga membuktikan bahwa terdapat korelasi negatif antara kejadian kecelakaan kerja dengan tingkat kematangan budaya keselamatan. Tambang dengan jumlah kecelakaan rendah memiliki nilai maturitas budaya keselamatan yang lebih tinggi, sementara tambang dengan jumlah kecelakaan kerja yang tinggi memiliki nilai maturitas budaya keselamatan yang rendah.⁽⁹⁾

Kepemimpinan dalam keselamatan kerja berarti mengubah tim kerja dengan cara menciptakan, menyampaikan dan membuat model unit kerja yang dapat memberikan inspirasi pada pekerja. Maka dari itu kepemimpinan menurut studi, termasuk dalam salah satu faktor determinan pada budaya keselamatan kerja.⁽¹⁰⁾ Temuan dalam penelitian di PLN PUSMANPRO UPMK IV mengimplikasikan bahwa aspek kepemimpinan di perusahaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap tingkat kematangan penerapan budaya keselamatan kerja. Pengaruh keduanya searah yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka tingkat maturitas budaya keselamatan kerja perusahaan akan tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di salah satu perusahaan pengelola peti kemas yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap budaya keselamatan, maka apabila kepemimpinan dalam perusahaan baik, budaya keselamatan kerja yang lebih baik dapat diciptakan.⁽¹¹⁾

Karakteristik kepemimpinan seperti kemampuan memotivasi dan memberikan inspirasi kepada pekerja dapat membuat para pekerja menyadari pentingnya keselamatan di dalam bekerja sehingga pekerja akan berusaha untuk dapat meningkatkan keselamatan kerja dengan mematuhi peraturan keselamatan serta berpartisipasi untuk meningkatkan keselamatan kerja perusahaan.⁽¹²⁾

Pengaruh Komunikasi Terhadap Tingkat Maturitas Budaya Keselamatan Kerja

Hasil studi lainnya menyatakan bahwa secara statistik, kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi budaya keselamatan, sementara aspek komunikasi secara statistik tidak memiliki pengaruh.⁽⁷⁾ Hal ini terjadi karena komunikasi cukup lemah korelasinya dengan kematangan budaya keselamatan.⁽¹³⁾ Padahal budaya K3 secara dominan dipengaruhi oleh persepsi komunikasi dalam pelaksanaan K3, sementara persepsi budaya K3 sendiri memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kematangan budaya keselamatan.⁽¹⁴⁾ Penelitian terdahulu juga memaparkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya keselamatan, sedangkan yang lainnya berupa komitmen manajemen, keterlibatan karyawan, pengetahuan, kompetensi, kepatuhan dan perilaku.⁽¹⁵⁾ Maka disimpulkan bahwa faktor yang berhubungan dengan keselamatan salah satunya yaitu komunikasi.⁽¹⁶⁾

Aspek komunikasi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja dimana pengaruhnya searah. Artinya apabila komunikasi yang dibangun antara manajemen dengan staff dan pekerja sudah optimal, maka tingkat maturitas budaya keselamatan kerja perusahaan akan baik dan optimal

pula. Seperti halnya dalam penelitian yang dilakukan pada perusahaan swasta yang mengelola pembangkit listrik, menyatakan bahwa semakin baik komunikasi yang dibangun, maka semakin optimal kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.⁽¹⁰⁾ Rumah sakit yang memiliki dan menerapkan budaya keselamatan yang baik dijelaskan memiliki komunikasi internal yang baik yang didasarkan pada rasa saling percaya, berbagi perspektif yang sama tentang relevansi keselamatan, dan yakin pada efektivitas dari suatu tindakan pencegahan.⁽¹⁷⁾ Penelitian pada perusahaan hulu minyak dan gas Provinsi Sumatera Selatan justru mengungkapkan bahwa komunikasi K3 merupakan aspek paling berpengaruh terhadap perilaku budaya keselamatan pada pekerjaannya.⁽¹⁸⁾ Studi sejalan ada pada penelitian di proyek konstruksi pembangunan gardu listrik rel kereta api yang juga memaparkan komunikasi K3 berpengaruh terhadap budaya keselamatan kerja.⁽¹⁹⁾

Hasil pengamatan dan evaluasi penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa komunikasi yang dijalankan di perusahaan atau tempat kerja mampu memperbaiki perilaku tidak aman, kondisi tidak aman, menciptakan dialog mengenai perilaku dan kondisi aman bekerja serta memprioritaskan observasi berdasarkan pada tingkat risiko sehingga dapat ditentukan tindakan koreksi dari hasil pengamatan keselamatan kerja.⁽²⁰⁾

Beberapa bentuk komunikasi K3 yang dapat dilakukan diantaranya ialah melaksanakan safety talk dan safety briefing setiap sebelum memulai pekerjaan. Adanya poster atau pemasangan spanduk berisi pesan keselamatan kerja di tempat kerja juga termasuk dalam komunikasi K3 di tempat kerja. Pertemuan rutin bulanan seperti rapat rutin P2K3, sosialisasi prosedur kerja, safety meeting, hingga pelaksanaan kegiatan rutin edukasi K3 juga dapat membangun komunikasi dua arah antar manajemen dan pekerja sehingga kesadaran akan menerapkan budaya keselamatan kerja akan terbentuk. Meningkatkan penerapan terkait keselamatan sering berfokus pada pengurangan jarak kekuasaan antara manajemen dengan staff dan/atau pekerja untuk meningkatkan proses komunikasi.⁽²¹⁾ Taktik penting untuk menciptakan budaya keselamatan yang positif adalah dengan meningkatkan keselamatan rekan kerja di dalamnya yang dapat diwujudkan dengan komunikasi yang efektif dan penyampaian informasi keselamatan antar karyawan.⁽²²⁾

Berdasarkan pada hasil penelitian dan teori di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara parsial mampu memberi pengaruh dan signifikan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja. Bahkan secara bersama-sama (simultan) mampu mempengaruhi maturitas budaya keselamatan kerja lebih baik. Penelitian yang dilakukan di tempat kerja seperti rumah sakit, menyoroti dampak kepemimpinan dan sekaligus komunikasi yang menciptakan budaya keselamatan dalam tim keperawatan kesehatan serta melakukan

peninjauan untuk mengukur dan meningkatkan budaya keselamatan.⁽²³⁾ Penelitian di Tenggara pun mengungkapkan adanya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap maturitas budaya keselamatan.⁽²⁴⁾ Penelitian lainnya di Polandia pada bidang energi dipaparkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi mampu mendorong perusahaan secara mandiri mencapai tingkat tertinggi maturitas budaya keselamatan kerja.⁽²⁵⁾ Dari pemaparan hasil dan pembahasan diatas maka dapat diperoleh suatu konklusi bahwa di PLN PUSMANPRO UPMK IV, aspek kepemimpinan dan komunikasi dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat maturitas atau kematangan budaya keselamatan di tempat kerja.

SIMPULAN

Sesuai dengan uraian hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja, maka diperoleh kesimpulan bahwa: Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja secara parsial (p value $< 0,05$) dan komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan kerja secara parsial (p value $< 0,05$). Pada sisi lain, kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap tingkat maturitas budaya keselamatan sebesar 70,7%, sedangkan 29,3% dipengaruhi oleh aspek atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sedarmayanti. Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Bandung: Mandar Maju; 2011.
2. Hudson P. Implementing a safety culture in a major. *Saf Sci*. 2007;45:697–722.
3. Lingard H, Zhang RP, Harley J, Blismas N, Wakefield R. *Health and Safety Culture*. Australia: RMIT University; 2014.
4. Vongvitayapirom B, Sachakamol P, Kropsu-Vehkaperä H, Kess P. Lessons Learned from Applying Safety Culture Maturity Model in Thailand. *Int J Synerg Res [Internet]*. 2013;2(1):5–21. Available from: http://ijsr.umcs.lublin.pl/wp-content/uploads/2014/03/ijsr_vol_2_no_1_pap_1_Lessons_Learned.pdf
5. Tappura S, Jääskeläinen A, Pirhonen J. Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. *Saf Sci*. 2022;154(April).
6. Asah-Kissiedu M, Manu P, Booth CA, Mahamadu AM, Agyekum K. An Integrated Safety, Health and Environmental Management Capability Maturity Model for Construction Organisations: A Case Study in Ghana. *Buildings [Internet]*. 2021;11(645):1–28. Available from: <https://doi.org/10.3390/buildings>



7. Hutajulu RS, Susita D, Usman O, Eliyana A. Factors of Safety Culture and their Implication to Job Satisfaction in the Construction Industry. *GATR Glob J Bus Soc Sci Rev.* 2021 Jun 26;9(2):174–81.
8. Bilqis K, Sultan M, Ramdan IM. Hubungan antara Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara. *J Kesehat Masy Mulawarman.* 2021;3(1):19.
9. Stemn E, Bo C, Cli D, Hassall ME. Examining the relationship between safety culture maturity and safety performance of the mining industry. *Saf Sci.* 2019;113(December 2018):345–55.
10. Rahman R, Thamrin Y, Batara AS. Analisis Faktor Determinan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Energi Sengkang. *An Idea Heal J.* 2021;1(1):54–61.
11. Atikasari CD, Sudiarno A, Priyanto E. The effect of safety leadership, safety culture, and safety behavior on safety performance after a company merger: a case study. *J Sist dan Manaj Ind.* 2022;6(2):187–99.
12. Puruboyo S, Djunaidi Z. Analisis tingkat kematangan budaya keselamatan kerja pada proyek konstruksi migas nasional. 2023;7(April):141–8.
13. Liana D, Lestari F, Sutoto S, Modjo R, Bachtiar A. A self-assessment model for hospital safety culture maturity m er ci al us e on er al. 2022;11:51–8.
14. Nur Afifah A, Hadi S. Analisis Budaya K3 dengan Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire dan Safety Culture Maturity Model. *J Fak Kesehat Masy [Internet].* 2018;12(2):113–9. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/295186642.pdf>
15. Stevianingrum A, Erwandi D. Faktor-Faktor Dominan Budaya Keselamatan Di Sektor Tambang Batubara : Kajian Literatur. *PREPOTIF J Kesehat Masy.* 2022;6(2):1018–26.
16. Yasmi Y, Thabrany H. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Budaya Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Karya Bhakti Pratiwi Bogor Tahun 2015. *J Adm Rumah Sakit Indones.* 2018;4(2):98–109.
17. Palendeng FO, Bernarto I. Pengaruh Iklim Keselamatan, Sistem Manajemen Keselamatan, Dan Perilaku Keselamatan Terhadap Budaya Keselamatan Staf Klinis Di Rs Gunung Maria. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm Manaj Bisnis dan Inov Univ Sam Ratulangi).* 2022;9(3):1599–616.
18. Andi Palancoi N. Determinan Budaya Keselamatan Pada Pekerja Hulu Minyak Dan Gas. *J Kesehat.* 2014;7(2):346–52.
19. Muafiq R, Nyoman Dita pahang Putra, Rumintang A. Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Rekayasa Sipil [Internet].* 2021;7(1):27–9. Available from: <https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/view/193/204>
20. Sulisty P B. Strategi Komunikasi dalam membentuk Budaya Keselamatan kerja melalui Implementasi Observasi PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja) di PT. X. *J Kaji Ilm.* 2020;20(1):1–12.
21. Tear MJ, Reader TW, Shorrocks S, Kirwan B. Safety culture and power: Interactions between perceptions of safety culture, organisational hierarchy, and national culture. *Saf Sci [Internet].* 2020;121(March):550–61. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.014>
22. Zhang J, Fu J, Hao H, Fu G, Nie F, Zhang W. Root causes of coal mine accidents: Characteristics of safety culture deficiencies based on accident statistics. *Process Saf Environ Prot [Internet].* 2020;136:78–91. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.psep.2020.01.024>
23. O'Donovan R, Ward M, De Brún A, McAuliffe E. Safety culture in health care teams: A narrative review of the literature. Vol. 27, *Journal of Nursing Management.* 2019. 871–883 p.
24. Silalahi M, Rivai F, Amiruddin R. Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Maturitas Budaya Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit a.M Parikesit Tenggarong Tahun 2017. *J Kesehat Masy Marit.* 2019;1(1):22–30.
25. Siuta D, Kukfisz B, Kuczyńska A, Mitkowski PT. Methodology for the Determination of a Process Safety Culture Index and Safety Culture Maturity Level in Industries. *Int J Environ Res Public Health.* 2022 Mar 1;19(5).

