

PERILAKU KESELAMATAN KERJA KARYAWAN

Eldes Willy Filatrovi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng, Semarang

email : eldeswilly@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to analyse the effect of Safety Climate, Work Satisfaction and Safety Motivation that influences the employee Safety Behavior at employee APAC Manufacture in Indonesia. The study involved 200 employees as the questionnaire respondents from 4 department production APAC manufacturing company. Simple random sampling was use at quantitative research with a proportional quantity of responden have taken in every department depend on total employee in each department. The validation of qualitative result have used by honest validation from respondents which was confirmed and approved by responden's with their signature at qualitative question and answer list. Based on the result of The Safety Climate is positive and significant influence to the Safety Motivation The Work Satisfaction is positive and significant influence to the Safety Motivation, The Safety Climate is positive and significant influence to the Safety Behavior, The Work Satisfaction is not influence to the Safety Behavior and The Safety Motivation is positive and significant to the Safety Behavior

Keywords : Safety Climate, Work Satisfaction, Safety Motivation, Safety Behavior

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Iklim Keselamatan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Keselamatan yang mempengaruhi Perilaku Keselamatan karyawan pada karyawan Pabrik APAC di Indonesia. Penelitian ini melibatkan 200 karyawan sebagai responden kuesioner dari 4 departemen produksi perusahaan manufaktur APAC. *Simple random sampling* digunakan pada penelitian kuantitatif dengan jumlah responden yang proporsional diambil di setiap departemen tergantung pada jumlah karyawan di masing-masing departemen. Validasi hasil kualitatif telah digunakan oleh validasi yang jujur dari responden yang dikonfirmasi dan disetujui oleh responden dengan tanda tangan mereka di daftar pertanyaan dan jawaban kualitatif. Berdasarkan hasil Iklim Keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi keselamatan kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja, Iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku keselamatan, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan dan Motivasi Keselamatan adalah positif dan signifikan terhadap Perilaku Keselamatan.

Kata kunci: Iklim Keselamatan, Kepuasan Kerja, Motivasi Keselamatan, Perilaku Keselamatan

Pendahuluan

Teknologi adalah cara-cara dan peralatan yang dipergunakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, teknologi tidak hanya mencakup peralatan modern saja, busur dan panah untuk berburu, bertani berpindah-pindah dengan cara sederhana sudah termasuk ke dalam teknologi pada jamannya. Pada era modern, manusia sudah meninggalkan cara-cara sederhana untuk memenuhi kebutuhannya, sekarang cara mempertahankan hidup adalah dengan bekerja dalam berbagai sektor dengan mendapat imbalan atau keuntungan finansial. Dari kondisi finansial nya manusia mampu meningkatkan taraf hidupnya. Dalam bekerja, terkadang manusia menjadi lupa pada hakekat mempertahankan kelangsungan hidup, menjadi kontradiktif manakala tujuan bekerja adalah mendapatkan kelangsungan hidup tetapi karena perilaku yang kurang tepat terkadang terjadi kecelakaan dalam bekerja hingga menimbulkan kecacatan dan bahkan kematian (Heryanto,

2017). Keselamatan kerja adalah hal yang sangat penting untuk dijadikan perhatian utama perusahaan, terutama perusahaan manufaktur dan perusahaan beresiko tinggi. Hal ini dikarenakan keselamatan kerja berhubungan langsung dengan kelangsungan hidup pekerja atau karyawan. Dikutip dari Prihatiningsih dan Sugiyanto (2010), UU Ketenagakerjaan No. 13/ Tahun 2003 pasal 86 dan 87 menjelaskan pentingnya keselamatan kerja. Umumnya, kecelakaan kerja terjadi diakibatkan karena sistem kerja perusahaan yang lemah (O'Toole, 2002). Berbagai upaya dilakukan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja di perusahaan, seperti membuat solusi teknis, faktor manusia, maupun regulasi. Namun solusi-solusi tersebut akan menjadi tidak ada artinya apabila tidak diikuti oleh umpan balik karyawan. Sehingga menjadi penting untuk menganalisis perilaku keselamatan kerja karyawan.

Untuk menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik termasuk cara bekerja dengan standar keselamatan yang baik tentu membutuhkan tahapan yang tidak mudah, disamping faktor motivasi, pengetahuan, kompetensi, budaya organisasi juga harus dibangun perilaku yang berorientasi pada keselamatan, agar tidak terjadi masalah keselamatan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dalam yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan juga faktor luar yaitu kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi. Iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja mampu dihubungkan melalui motivasi keselamatan kerja (Neal dan Griffin, 2006). Probst dan Brubaker (2001) dalam Huda, Sukmawati, dan Sumertajaya (2016) menemukan bahwa motivasi keselamatan kerja memiliki efek terhadap kepatuhan pada prosedur keselamatan kerja sampai 6 bulan kemudian.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur APAC yang berada di Jawa Tengah dimana salah satu target kinerja perusahaan adalah menjadikan keselamatan kerja menjadi prioritas utama. Manajemen perusahaan seharusnya sudah menunjukkan komitmen mendukung penuh segala usaha terkaitantisipasi terjadinya masalah keselamatan, namun walaupun perusahaan dan manajemen sudah menerapkan sistem manajemen keselamatan dengan baik, ketat, dan disiplin termasuk membentuk departemen *Health Safety dan Environment* (HSE), tetapi masih saja terjadi kasus kecelakaan kerja.

Menurut Freimuth (2006:28) iklim keselamatan kerja berawal pada industri nuklir (Gherardi, Nicolini & Odella, 1998). Berikutnya kecelakaan pembangkit listrik tenaga nuklir di *Three Mile Island* pada tahun 1979 dan *Chernobyl* pada tahun 1986, badan pengawas nuklir melakukan investigasi mengenai dasar penyebab dan perubahan yang diperlukan untuk mencegah kejadian masa depan. Pengamanan teknis yang diidentifikasi serta peran individu yang bertanggung jawab adalah untuk memantau peralatan dan mengambil tindakan yang diperlukan. Setelah kecelakaan *Chernobyl*, Energi Atom Internasional Agency (IAEA) mengidentifikasi adanya budaya keselamatan yang baik sebagai kontributor utama penyebab kecelakaan (IAEA, 1986; INSAG, 1991). Iklim keselamatan juga dikutip sebagai faktor yang mendasari dalam beberapa kecelakaan berikutnya di luar industri nuklir seperti Piper Alpha minyak platform bencana (Cullen, 1990), Clapham Junction rel bencana (Guest, Peccei, & Thomas, 1994), dan kecelakaan Space Shuttle Challenger (Vaughn, 1996).

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja pasti mengharapkan kepuasan untuk pribadinya masing-masing. Kepuasan ini akan memberikan dampak ke arah positif bagi perusahaan tempat bekerja dan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan beralih ke tempat lain. Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992). Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman, dan sebagainya. kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas, pekerjaan tertentu yang bermakna dalam

organisasi, dan lain-lain. Dan yang ketiga adalah faktor organisasional, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksifitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbin, 2006). Luthans (1998) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian atas suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Robson *et al.* (2012:1) menyatakan motivasi adalah komponen penting dalam program keselamatan dan kesehatan kerja. Motivasi secara luas dianggap sebagai komponen penting dalam program keselamatan dan kesehatan kerja, namun informasi definitif tentang efektifitas motivasi keselamatan kerja masih dikembangkan. Hsu et al (2008) menyatakan perilaku keselamatan adalah karyawan selalu mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan. Karyawan dapat bertindak aman atau tidak aman ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perilaku karyawan di tempat kerja sangat penting untuk meminimalkan masalah keselamatan. Selain itu, perilaku keselamatan ditemukan untuk mencegah kecelakaan terjadi (Martinez-Corcoles *et al*, 2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku keselamatan adalah pendekatan yang tepat dalam mengurangi kecelakaan di tempat kerja. Untuk menentukan perilaku keselamatan, ada dua dimensi perilaku keselamatan yaitu kepatuhan keselamatan (*Safety Compliance*) dan partisipasi keselamatan (*Safety Participation*).

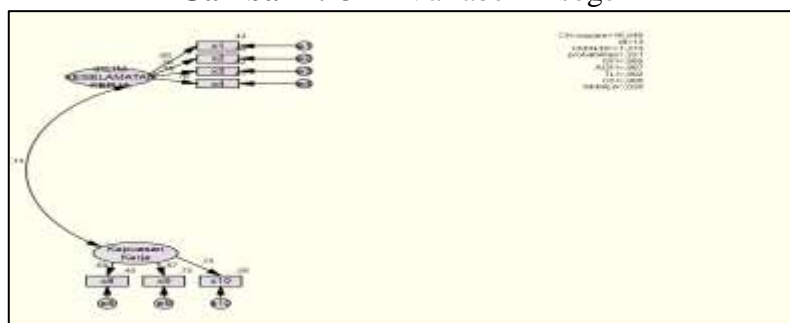
Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2015). Pada penelitian kali ini dilakukan sampling dengan teknik sampling acak sederhana (*Simple random sampling*), karena populasi yang homogen dan dapat diketahui dengan jelas sumber respondennya yaitu manager dan karyawan pada 4 departemen PT. APAC inti Corpora Jawa Tengah sebanyak 200 orang. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah *Structural Equatuin Modeling* (SEM) untuk menguji hipotesis yang diajukan. SEM merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah, yaitu analisis faktor (*analysis factor*) yang dikembangkan dalam ilmu psikologi dan psikometri dan model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan dalam ilmu ekonometrika (Ghozali, 2004).

Hasil dan Pembahasan

Confirmatory Factor Analysis (CFA) adalah teknik yang digunakan dalam SEM untuk menentukan apakah variabel indikator benar – benar membentuk variabel laten yang diteliti. Menurut Haryono (2017) , secara umum dapat disimpulkan bahwa metode CFA digunakan untuk menguji keabsahan atau mengkonfirmasi teori dalam sebuah model. Dalam penelitian ini digunakan teknik *first order CFA* dengan hasil sebagai berikut :

Gambar 2. CFA Variabel Eksogen



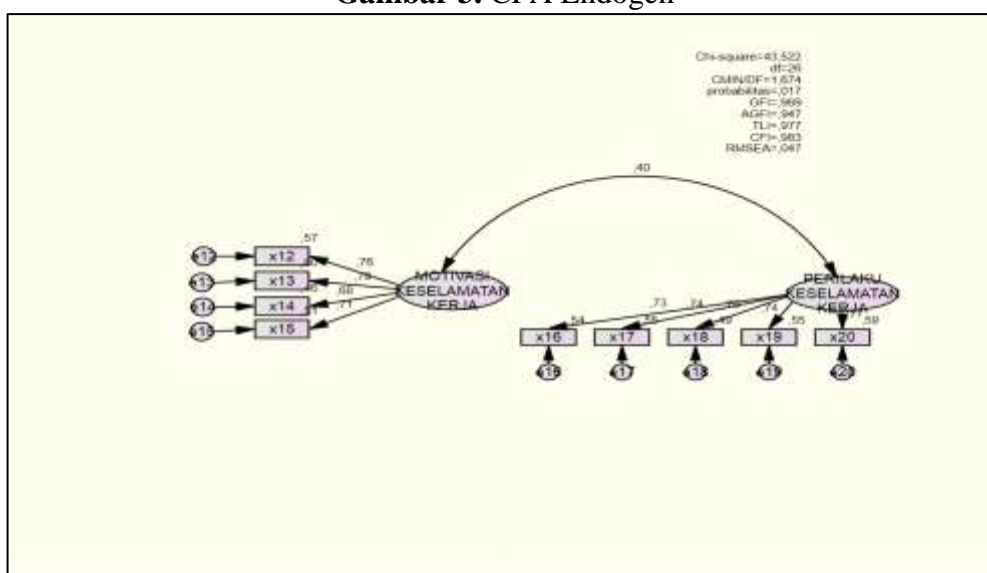
Sumber : data primer diolah, 2018

Tabel 2. Goodness Of Fit Model Konfirmatori Validitas Diskriminan

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	<22,362 (df=13)	16,545	Baik
<i>Probability</i>	≥ 0,05	0,221	Baik
GFI	≥ 0,90	0,985	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,967	Baik
CFI	≥ 0,95	0,995	Baik
TLI	≥ 0,90	0,992	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,030	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Gambar 3. CFA Endogen



Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 2. Goodness Of Fit Validitas Diskriminan Endogen

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	<54,052 (df=26)	43,522	Baik
<i>Probability</i>	≥ 0,05	0,017	Baik
GFI	≥ 0,90	0,969	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,947	Baik
CFI	≥ 0,95	0,983	Baik
TLI	≥ 0,90	0,977	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,047	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Normalitas Data

Estimasi menggunakan Maximum Likelihood memiliki syarat variabel observed harus memenuhi asumsi normalitas multivariate. Sesuai dengan syarat tersebut dilakukan pengujian untuk melihat tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Evaluasi normalitas data dilakukan dengan AMOS 22 dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai C.R. pada skewness data berada pada rentang antara $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 maka data berdistribusi normal, hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x16	1,000	5,000	,067	,475	-,233	-,823
x17	1,000	5,000	-,135	-,955	-,247	-,873
x18	1,000	5,000	-,213	-1,507	,022	,076
x19	1,000	5,000	-,124	-,878	-,311	-1,100
x20	1,000	5,000	-,003	-,019	-,556	-1,966
x12	1,000	5,000	-,119	-,838	-,487	-1,722
x13	1,000	5,000	-,075	-,528	-,468	-1,655
x14	1,000	5,000	-,056	-,396	-,475	-1,679
x15	1,000	5,000	-,212	-1,500	,145	,512
x8	2,000	5,000	-,029	-,206	-,918	-3,245
x9	1,000	5,000	-,390	-2,757	-,011	-,041
x10	1,000	5,000	-,514	-3,633	-,017	-,059
x4	1,000	5,000	-,183	-1,291	-,774	-2,736
x3	1,000	5,000	,203	1,438	-,334	-1,179
x2	1,000	5,000	-,312	-2,206	-,437	-1,546
x1	2,000	5,000	,370	2,613	-,346	-1,225
Multivariate					-3,687	-1,330

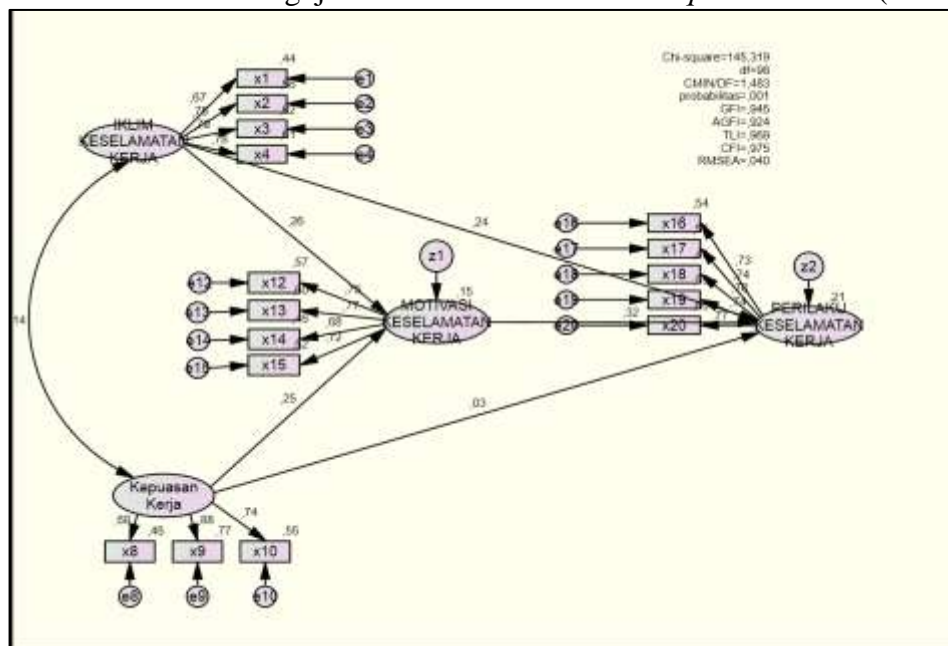
Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa tidak terdapat nilai C.R. untuk skewness yang berada diluar rentang $\pm 2,58$, sehingga data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, sehingga data penelitian telah terdistribusi normal.

Analisa Full Model Structural Equation Model (SEM)

Pengolahan data penelitian ini dilakukan dengan analisis SEM menggunakan input matriks kovarians dengan metode estimasi *maximum likelihood*. Sebelum membentuk suatu *full model SEM*, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang membentuk masing-masing variable / konstruk dengan menggunakan model *confirmatory factor analysis (CFA)*. Kecocokan model (*goodness of fit* untuk confirmatory factor analysis juga akan diuji. Dengan program AMOS versi 22, Hasil uji *goodness of fit* di tunjukkan dalam outputnya. Kesimpulan tentang kecocokan model yang dibuat dapat dilihat dari hasil output *goodness of fit* yang diperoleh.

Uji normalitas data yang diperoleh dalam penelitian ini.dengan mengamati nilai skewnessnya, apabila nilai CR pada skewness data berada padarentang antara ± 2.58 dengan tingkat signifikansi 0.01. Diperoleh hasil pengujian seperti terlihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai C.R untuk skewness yang berada di luar rentang ± 2.58 , sehingga kesimpulan data penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat uji normalitas data

Gambar 4. Hasil Pengujian Full Model *Structural Equation Model (SEM)*



Sumber : Data Primer diolah, 2018

Setelah diperoleh full model SEM penelitian tersebut, selanjutnya di lakukan pengujian terhadap kesesuaian dengan *cut off value* dari *Goodness Of Fit* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji Kelayakan Structural Equation Model (SEM)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	<147,010 (df=98)	145,319	Baik
<i>Probability</i>	≥ 0,05	0,001	Marjinal
GFI	≥ 0,90	0,945	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,924	Baik
CFI	≥ 0,95	0,975	Baik
TLI	≥ 0,90	0,969	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,040	Baik

Sumber: data primer diolah, 2018

Pengujian pada Hipotesis 1, pengaruh Iklim Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Keselamatan menunjukkan nilai CR sebesar 3,708 dan dengan probabilitas sebesar 0,001. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk terima H1 karena nilai CR sebesar 3,708 yang lebih besar dari 1,96 dengan probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Keselamatan Kerja karyawan perusahaan APAC Jawa Tengah

Iklim keselamatan kerja pada perusahaan APAC Jawa Tengah walaupun berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi keselamatan kerja nampaknya perlu di telaah lebih dalam, mengingat pada penelitian ini terbatas dengan sampling 200 karyawan dari jumlah populasi karyawan perusahaan APAC Inti Corpora Jawa Tengah mencapai kurang lebih sepuluh ribu karyawan. Pengujian pada Hipotesis 2, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Keselamatan Kerja menunjukkan nilai CR sebesar 3,545 dan terdapat tanda **** pada nilai P maka terima H2, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Keselamatan Kerja karyawan perusahaan APAC Inti Corpora Jawa Tengah

Pengujian pada Hipotesis 3, pengaruh Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan (*Safety Behaviour*) karyawan, dari menunjukkan nilai CR sebesar 3,479 dan nilai Probabilitas sebesar 0,001. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk terima H3 karena nilai CR sebesar 3,479 lebih besar dari 1,96 dengan probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H3, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Perilaku Keselamatan (*Safety Behaviour*) karyawan perusahaan APAC Inti Corpora Jawa Tengah. Grau et al (2002, p32) menyatakan bahwa safety climate berhubungan dengan perilaku keselamatan dalam 2 faktor yaitu keefektifan norm dan tanggung jawab personal. Dari hasil hipotesis 3 terlihat perilaku keselamatan karyawan di perusahaan APAC Inti Corpora Jawa Tengah juga dibentuk dari hasil iklim keselamatan, dengan intervensi mendalam akan terjadi evolusi perilaku karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam mengutamakan keselamatan.

Pengujian pada Hipotesis 4, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan (*Safety Behaviour*) menunjukkan nilai CR sebesar 0,430 dan terdapat nilai P sebesar 0,667 maka hipotesis ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Perilaku Keselamatan (*Safety Behaviour*) karyawan APAC Inti Corpora Jawa Tengah.

Pengujian pada Hipotesis 5, pengaruh Motivasi Keselamatan terhadap Perilaku Keselamatan (*Safety Behaviour*) menunjukkan nilai CR sebesar 4,229 dan terdapat nilai P sebesar 0,001 maka hipotesis diterima, kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk terima H5 karena nilai CR sebesar 4,229 lebih besar dari 1,96 dengan probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Astuti (2010, p. 39) menyimpulkan dalam penelitiannya GS-R3 IAEA tentang "sistem manajemen fasilitas dan aktivitas pemanfaatan tenaga nuklir" disebutkan bahwa salah satu karakteristik penting untuk mewujudkan yang motivasi keselamatan kuat adalah "*Safety motivation is excellent*". Dengan demikian safety motivation sangat berperan sebagai kunci keberhasilan dalam membangun motivasi keselamatan yang kuat pada industri beresiko tinggi termasuk didalamnya instalasi nuklir. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Keselamatan (*Safety Motivation*) di perusahaan APAC Inti Corpora Jawa Tengah berpengaruh positif dan signifikan membentuk Perilaku Keselamatan (*Safety Behaviour*) karyawan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dari Iklim Keselamatan, Kepuasan Kerja, Motivasi Keselamatan terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan Perusahaan APAC Inti Corpora Jawa Tengah. Mengingat masih ada potensi kecelakaan kerja baik ringan maupun berat, sebaiknya perusahaan melakukan kebijakan sebagai Secara berkala melakukan survey pengukuran terhadap perilaku karyawan dengan faktor yang diukur adalah tingkat kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) dan partisipasi dalam mengantisipasi terjadinya bahaya, dengan pertimbangan seringnya pergantian karyawan karena system kontrak. Hasil survey di tindak lanjuti dengan kebijakan antisipasi menurunnya perilaku keselamatan karyawan termasuk peningkatan mutu motivasi keselamatan.

Referensi

Astuti, Nurwidi, (2010), "*peran safety leadership dalam membangun budaya keselamatan*

- yang kuat”, seminar nasional msdm teknologi nuklir yogyakarta, ISSN 1978-0176
- Bernard B, (2014), “Safety Culture as a Way of Responsive regulation: proposal for a Nuclear Safety culture Oversight Model”, *International Nuclear Safety Journal*, Vol.3 (2), p.1-11
- Conchie Stacey and Moon Susannah, (2010) *Promoting Active Safety Leadership*, IOSH Research Committee report 10.2, University of Liverpool
- Creswell, John W. (2006). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Pustaka Pelajar. Yogyakarta*
- Dyer W Wayne ,(2014), *Perception of Safety Safety Culture*. <http://dx.doi.org> Chapter 1.
- Dorfman *et.al*, (1997).”*Leadership in Western and Asian countries Commonalities and Differences in Effective Leadership Process Accros Cultures*” *leadership quarterly* vol. 8 no. 3, p.233
- Dunlap E Scott, (2011) “*Safety Leader*”. Professional Development Peer-Reviewed, edition September , p.42 – 49
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hsu, S. H., Lee, C. C., Wu, M. C., & Takano, K. (2008). A cross-cultural study of organizational factors on safety: Japanese vs. Taiwanese oil refinery plants. *Accident Analysis and Prevention*, 40(1), 24–34. <http://doi.org/10.1016/j.aap.2007.03.020>
- Huda, U. F., Sukmawati, A., & Sumertajaya, I. M. (2016). Model Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan pada Industri Berisiko Tinggi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 51–66. <http://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.4>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. J. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin (12th ed.). Paul Ducham.
- Martínez-Córcoles, M., Gracia, F., Tomás, I., & Peiró, J. M. (2011). Leadership and employees’ perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model. *Safety Science*, 49(8–9), 1118–1129. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.03.002>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- O’Toole, M. (2002). The relationship between employees’ perceptions of safety and organizational culture. *Journal of Safety Research*, pp. 231–243. <http://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.07.039>
- Prihatiningsih, & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personel terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerja Konstruksi. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 82–93.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior*. *Zhurnal Eksperimental’noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <http://doi.org/10.12737/4477>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

-
- Seo, D. C., Torabi, M. R., Blair, E. H., & Ellis, N. T. (2004). A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *Journal of Safety Research*, 35(4), 427–445. <http://doi.org/10.1016/j.jsr.2004.04.006>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Zohar, D. (2014). Safety climate: Conceptual and measurement issues. In *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 123–142). <http://doi.org/10.1037/10474-006>