

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PERSEPSI KESELAMATAN PADA PEKERJA KONSTRUKSI DI INDUSTRI MINYAK DAN GAS

Bagos Armansyah^{1,*}, Albani Musyafa¹, Fitri Nugraheni¹, Hari Purnomo¹

¹Departemen Program Doktor Teknik Sipil, Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang Km.14,5 Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

^{*}Correspondent Author: bagosar@yahoo.com

Abstract

Occupational safety is a crucial aspect in the oil and gas industry, especially in the high-risk field construction sector. This study aims to analyze the influence of work culture on the perception of safety in field construction workers, especially in the work area of Riau province. The method used was a qualitative and quantitative approach by distributing questionnaires to 108 workers in oil and gas construction projects. The data were analyzed using linear regression to measure the relationship between work culture and safety perception. The results of the study showed that work culture has a positive and significant influence on safety perception, where work culture contributes to safety perception by 45.9%. These findings indicate that a strong work culture can improve the perception of safety, thereby reducing the risk of accidents. Therefore, companies in the oil and gas industry are advised to consistently foster a work culture that supports safety to minimize the risk of work accidents.

Keywords: *work culture, safety perception, construction workers, oil and gas industry*

PENDAHULUAN

Industri konstruksi menjadi salah satu sektor paling berbahaya secara global, meskipun terdapat kemajuan signifikan dalam standar peraturan selama beberapa dekade terakhir (Hamidreza Golabchi dkk., 2025). Konstruksi di industri minyak dan gas pada dasarnya berbahaya karena karakteristiknya yang unik (Doumbouya L dkk., 2016; Waqar A dkk., 2023). Sektor konstruksi ini memiliki catatan keselamatan yang buruk, yang dapat mengakibatkan dampak yang signifikan termasuk kecelakaan, pengeluaran mahal, dan kerusakan reputasi organisasi (Bepari M dkk.,

2022; Doumbouya L dkk., 2016).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja, pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Irzal., 2016). Pencapaian standar keselamatan yang optimal tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi pengendalian risiko semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh budaya kerja untuk membangun persepsi keselamatan. Budaya kerja adalah serangkaian

kebiasaan yang dilakukan secara konsisten oleh para karyawan dalam suatu organisasi. Meskipun tidak disertai sanksi formal jika dilanggar, kebiasaan ini secara moral telah disepakati bersama sebagai pedoman dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan organisasi (Indrajit dkk., 2021).

Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja individu di lingkungan kerja. Selain itu, budaya yang kuat mampu meminimalkan terjadinya kesalahan dan membimbing perilaku karyawan ke arah yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Budaya organisasi yang solid akan memberikan tekanan sosial yang cukup kuat kepada karyawan untuk beradaptasi dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku. Dalam hal ini, organisasi berperan dalam menetapkan batasan terhadap nilai-nilai dan gaya kerja yang dianggap dapat diterima (Purna Prakash dkk., 2022).

Menurut Gering dan Triguno (2011), budaya kerja dapat dipahami sebagai suatu falsafah yang berakar pada pandangan hidup dan nilai-nilai yang telah menjadi karakter, kebiasaan, serta dorongan yang melekat dalam suatu kelompok. Nilai-nilai tersebut kemudian tercermin dalam sikap dan perilaku, aspirasi, pandangan, serta tindakan anggota kelompok yang terwujud dalam proses bekerja. Budaya kerja merupakan pola kebiasaan yang dilakukan secara berulang oleh para pegawai di dalam suatu organisasi. Kebiasaan ini

menjadi bagian yang wajib diikuti sebagai pedoman dalam menjalankan tugas demi mencapai tujuan organisasi (Erman Çakıt dkk., 2020). Budaya kerja merefleksikan cara individu melaksanakan tugas dan peran mereka, serta sejauh mana mereka dapat berkembang secara profesional dalam lingkungan kerja. Meskipun pihak manajemen memiliki peran dalam merumuskan kebijakan dan regulasi guna mendukung pembentukan budaya kerja yang adaptif, hakikat dari terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat sesungguhnya terletak pada keterlibatan personal setiap pekerja dalam menginternalisasi, menjalani, dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya (Nicholas R., 2022).

Kegagalan dalam membentuk budaya keselamatan yang efektif sering kali menjadi penyebab mendasar meningkatnya insiden kerja di sektor minyak dan gas lepas pantai (Xiaomei Wang dkk., 2024). Budaya keselamatan yang diterapkan dalam organisasi konstruksi berperan sebagai faktor krusial dalam upaya pencegahan kecelakaan di lapangan (Erman Çakıt et al., 2020; Barbara Estudillo dkk., 2024). Persepsi pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja sangat berkorelasi dengan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman dan persepsi positif terhadap keselamatan kerja cenderung memiliki kemungkinan lebih rendah untuk terlibat dalam insiden kecelakaan (Chan D dkk., 2021).

Iklm keselamatan kerja diartikan

sebagai sekumpulan keyakinan yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pandangan mereka terhadap aspek keselamatan di lingkungan kerja. Persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan angka kecelakaan kerja, karyawan yang memiliki pemahaman yang baik mengenai keselamatan cenderung lebih kecil kemungkinannya mengalami insiden kecelakaan (Chan D dkk., 2021). Pandangan individu terhadap potensi bahaya berkaitan erat dengan tingkat pengetahuan serta kesadaran mereka terhadap risiko yang ada di sekitar. Persepsi ini akan turut membentuk perilaku kerja, ketika organisasi tidak menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keselamatan, hal tersebut akan tercermin pada sikap pekerja. Sebaik apa pun sistem atau program keselamatan yang diterapkan, tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila belum tercipta persepsi kolektif di kalangan pekerja bahwa organisasi secara konsisten mendukung dan memprioritaskan keselamatan kerja (Winarsunu., 2024). Budaya kerja mencakup nilai, sikap, perilaku, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi atau tempat kerja. Jika budaya kerja yang diterapkan berorientasi pada keselamatan, maka pekerja akan lebih sadar, peduli, dan terlibat dalam menjaga keselamatan di lingkungan kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai insiden kecelakaan kerja di sektor minyak dan gas menimbulkan keprihatinan dan mendorong

pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai aspek-aspek non teknis yang mempengaruhi keselamatan kerja. Merujuk pada data yang dirilis oleh Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (2022), selama periode tahun 2019 hingga 2022 tercatat sebanyak 561 insiden kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut, 452 kasus dikategorikan sebagai kecelakaan ringan, 71 kasus tergolong sedang, 15 kasus masuk dalam kategori berat, dan sebanyak 23 kasus mengakibatkan kematian (Unit Ditjen Migas., 2022).

Sebagai upaya untuk memahami secara komprehensif pengaruh budaya kerja terhadap persepsi keselamatan, penelitian ini mengembangkan operasionalisasi variabel dengan pendekatan berbasis dimensi. Variabel budaya kerja diinterpretasikan melalui 7 faktor utama, yang mencerminkan aspek-aspek fundamental dari perilaku organisasi, seperti kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, tanggung jawab individu, keterbukaan terhadap masukan, dan kemampuan berkolaborasi. Ketujuh faktor ini dipilih berdasarkan literatur terdahulu yang menekankan pentingnya perilaku berulang dan nilai bersama sebagai penentu utama pembentukan budaya kerja yang efektif di lingkungan berisiko tinggi. Sementara itu, variabel persepsi keselamatan diukur melalui 11 faktor, yang mewakili berbagai bentuk kesadaran, sikap, dan tindakan pekerja dalam menghadapi risiko kerja, mulai dari penggunaan alat pelindung diri hingga partisipasi dalam pelaporan kondisi tidak aman dan pemeriksaan

kesehatan rutin. Banyaknya faktor pada variabel ini mencerminkan kompleksitas persepsi keselamatan yang dipengaruhi oleh pengalaman subjektif, pengetahuan teknis, serta interaksi langsung dengan lingkungan kerja.

Pendekatan multidimensional ini tidak hanya memperkaya pemahaman terhadap konstruksi masing-masing variabel, tetapi juga memperkuat kerangka analisis dalam menguji hipotesis utama penelitian, yakni bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap persepsi keselamatan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris bahwa pembentukan budaya kerja yang kuat merupakan fondasi strategis dalam meningkatkan persepsi keselamatan pekerja konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana budaya kerja berpengaruh terhadap persepsi keselamatan pada pekerja lapangan di industri minyak dan gas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi keselamatan yang lebih efektif, berbasis pada penguatan budaya kerja yang mendukung perilaku aman dan proaktif di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada area operasional perusahaan minyak dan gas yang berlokasi di Provinsi Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan cara; (1) observasi langsung di lokasi proyek dan (2) penyebaran kuesioner. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebanyak

108 orang, atau sekitar 52% dari total populasi pekerja di lokasi proyek. Kuesioner diberikan kepada berbagai jenis pekerja konstruksi di lapangan seperti mandor, tukang, pembantu tukang, *helper*, operator alat berat, *rigger*, tukang las dan lainnya. Pemilihan responden dilakukan secara *purposive*, dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung pekerja dalam kegiatan proyek.

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan mendeskripsikan data berdasarkan metode garis kontinum yang bertujuan untuk mengevaluasi, mengukur, dan menggambarkan tingkat kekuatan variabel yang diteliti dalam bentuk persentase. Sementara itu, analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan SPSS melalui uji regresi linier sederhana. Penelitian ini menguji hipotesis bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap persepsi keselamatan pada pekerja konstruksi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas diuraikan seperti pada Tabel 1 dan 2 di bawah. Pada Tabel 1 dan Tabel 2 didapatkan bahwa uji validitas budaya kerja dan persepsi keselamatan dikatakan valid jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau nilai r hitung (*pearson correlation*) $> r$ tabel (nilai r tabel dengan $n = 108$ adalah 0,189). Jadi semua item valid karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan r hitung $>$

0,189. Suatu instrumen dikatakan valid, bila instrumen tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Dari hasil

diatas dapat disimpulkan bahwa ukuran pernyataan dalam kuisisioner yang ditanyakan kepada responden sudah sesuai atau valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Untuk Budaya Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
BK1	0,628	0,191	Valid
BK2	0,688	0,191	Valid
BK3	0,569	0,191	Valid
BK4	0,720	0,191	Valid
BK5	0,637	0,191	Valid
BK6	0,610	0,191	Valid
BK7	0,612	0,191	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Untuk Persepsi Keselamatan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,752	0,191	Valid
P2	0,565	0,191	Valid
P3	0,722	0,191	Valid
P4	0,721	0,191	Valid
P5	0,636	0,191	Valid
P6	0,694	0,191	Valid
P7	0,839	0,191	Valid
P8	0,729	0,191	Valid
P9	0,501	0,191	Valid
P10	0,668	0,191	Valid
P11	0,761	0,191	Valid

Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas diuraikan Tabel 3 di bawah. Berdasarkan Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan Tabel 3 nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel menunjukkan nilai koefisien

Cronbach's Alpha>0,600. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat realibilitas/kehandalan yang baik (*reliable*).

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden seperti disajikan dalam Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Keterangan
Budaya kerja	0,686	0,600	<i>Reliable</i>
Persepsi Keselematan	0,859	0,600	<i>Reliable</i>

Tabel 4. Karakteristik Responden Hasil Kuesioner Terhadap 108 Pekerja

No	Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Usia	15-24 (usia muda)	10	9,26%
		25-34 (pekerja awal)	36	33,33%
		35-44 (usia paruh baya)	35	32,41%
		45-54(usia pra pensiun)	23	21,30%
		55-64 (usia pensiun)	4	3,70%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	102	94,44%
		Perempuan	6	5,56%
3	Pendidikan	SD	0	0,00%
		SMP	0	0,00%
		SMA/STM/SMK	53	49,07%
		S1	54	50,00%
		S2	1	0,93%

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan bahwa usia pekerja lapangan terbanyak adalah di usia 25-34 tahun yaitu sebesar 33,33%, sedangkan berikutnya adalah diusia 35-44 tahun sebesar 32,41%. Dari data usia ini dapat disimpulkan bahwa lebih dari 65% pekerja lapangan berusia antara 25-44 tahun. Pada rentan usia ini kondisi fisik dan psikis pekerja diharapkan masih kuat dan cukup matang dalam menjalankan pekerjaan fisik dan tekanan psikis dilapangan. Jenis kelamin pekerja lapangan hampir keseluruhan adalah laki-laki yaitu sebesar 94,44% dan 6 orang pekerja dengan jenis kelamin perempuan. Pendidikan pekerja lapangan sebagian besar adalah lulusan setara S1 yaitu sebesar 50%, SMA/STM/SMK sebesar 49,07%. Tidak ada pekerja lulusan SD dan SMP

dan hanya 0,93% lulusan S2.

Budaya Kerja Pada Pekerja Lapangan

Berdasarkan data dan analisis yang dilakukan dengan menggunakan garis kontinum, maka didapatkan kondisi beban kerja pada pekerja lapangan seperti diuraikan pada Tabel 5 di bawah.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel budaya kerja yang ditampilkan pada Tabel 5 secara umum dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja di lingkungan responden berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini tercermin dari sebagian besar dimensi yang memperoleh persentase di atas 95%, yang mengindikasikan tingkat kepatuhan, kedisiplinan, integritas, serta tanggung jawab yang

sangat baik di kalangan pekerja. Dimensi dengan capaian tertinggi adalah "tanggung jawab terhadap pekerjaan" dengan nilai sebesar 98,38% diikuti oleh dimensi "sikap jujur dan keterbukaan terhadap saran", serta "penghormatan terhadap rekan kerja dan atasan", yang masing-masing

memperoleh nilai sebesar 97,45%. Dimensi lain seperti kepatuhan terhadap etika perusahaan, kedisiplinan waktu, dan kelengkapan dokumen kerja sebelum memulai aktivitas juga menunjukkan persentase yang sangat tinggi.

Tabel 5. Nilai Untuk Faktor Budaya Kerja dan Klasifikasinya

Variabel	Dimensi	Nilai (%)	Klasifikasi
Budaya Kerja	Pekerja menerima kelengkapan dokumen (seperti gambar, ijin kerja, JSA dan SOP/prosedur) sebelum memulai pekerjaan, sebagai bentuk kepatuhan budaya kerja	95,37%	Sangat Tinggi
	Pekerja mendapatkan atau sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	72,92%	Tinggi
	Pekerja taat dan patuh dengan etika & aturan perusahaan selama bekerja, seperti tidak merokok, tidak mengonsumsi minuman keras, narkoba dan lain-lain	96,30%	Sangat Tinggi
	Pekerja disiplin dalam kehadiran dan tepat waktu di lokasi kerja	95,14%	Sangat Tinggi
	Pekerja dapat menerima saran dan bersikap jujur dalam bekerja	97,45%	Sangat Tinggi
	Pekerja menghargai dan menghormati rekan kerja atau <i>supervisor</i>	97,45%	Sangat Tinggi
	Pekerja mudah menjalin kerjasama dengan orang lain atau tim lain dalam bekerja, agar target perusahaan tercapai	95,37%	Sangat Tinggi

Hal ini memperkuat indikasi bahwa budaya kerja telah terbentuk secara kuat dan konsisten dalam praktik kerja sehari-hari. Namun demikian, terdapat satu dimensi yang berada pada klasifikasi tinggi, yaitu aspek pelatihan atau sertifikasi, dengan persentase sebesar 72,92%. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun program pelatihan telah diberikan, masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal pengembangan kompetensi tenaga kerja secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja di lingkungan responden telah berjalan secara efektif, khususnya dalam hal tanggung jawab individu, kemampuan bekerja sama, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap peraturan ke depan, fokus peningkatan dapat diarahkan pada penguatan program pelatihan dan sertifikasi guna mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih optimal dalam rangka menunjang pencapaian

kinerja organisasi secara berkesinambungan.

dilakukan dengan menggunakan garis kontinum, maka didapatkan kondisi persepsi keselamatan pada pekerja lapangan seperti diuraikan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Persepsi Keselamatan Pada Pekerja Lapangan

Berdasarkan data dan analisis yang

Tabel 6. Nilai Untuk Faktor Persepsi Keselamatan dan Klasifikasinya

Variabel	Dimensi	Nilai (%)	Klasifikasi
Persepsi Keselamatan	Pekerja mematuhi dan menjalankan prosedur keselamatan dalam setiap pekerjaan yang lakukan	97,69%	Sangat Tinggi
	Pekerja menggunakan perlengkapan keselamatan (PPE seperti helm, <i>safety shoes</i> , kacamata, dan lainnya) sesuai dengan prosedur dan aturan selama melakukan pekerjaan di lapangan	98,61%	Sangat Tinggi
	Pekerja menjaga lokasi kerja tetap aman dan bersih selama pekerjaan berlangsung	97,22%	Sangat Tinggi
	Pekerja melaporkan setiap kejadian yang tidak aman (SWA) kepada atasan/ <i>supervisor</i>	93,52%	Sangat Tinggi
	Pekerja mengikuti <i>daily meeting</i> atau rapat pagi hari di lapangan setiap hari sebelum bekerja	92,36%	Sangat Tinggi
	Pekerja memastikan kondisi badan yang sehat (<i>fit for duty</i>), setiap hari sebelum memulai pekerjaan	97,92%	Sangat Tinggi
	Pekerja memahami risiko kecelakaan yang dapat terjadi dari pekerjaan yang dilakukan	97,45%	Sangat Tinggi
	Pekerja memeriksa alat kerja dan material telah layak untuk digunakan sebelum memulai pekerjaan	97,69%	Sangat Tinggi
	Pekerja menjalankan <i>medical check up</i> sesuai aturan perusahaan	95,83%	Sangat Tinggi
	Pekerja melakukan <i>house keeping</i> atau merapikan lokasi kerja setelah selesai bekerja di sore hari	95,14%	Sangat Tinggi
Pekerja menggunakan peralatan atau perkakas yang sesuai dengan peruntukannya atau fungsinya saat melakukan pekerjaan	97,22%	Sangat Tinggi	

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel persepsi keselamatan, diperoleh bahwa seluruh dimensi yang diukur berada pada kategori sangat tinggi, dengan

persentase nilai berkisar antara 92,36% hingga 98,61%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja

sangat baik dan telah tertanam secara menyeluruh dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dimensi dengan nilai tertinggi adalah penggunaan alat pelindung diri (APD), yaitu sebesar 98,61%, yang mencerminkan tingkat kepatuhan yang optimal terhadap prosedur keselamatan kerja di lapangan. Selain itu, dimensi lain seperti kepatuhan terhadap prosedur K3LL/HSSE, pemeriksaan alat dan material sebelum bekerja, pelaporan kondisi tidak aman, serta pelaksanaan *housekeeping* setelah bekerja juga menunjukkan capaian yang sangat tinggi. pelaksanaan *medical check up*, serta kesadaran akan kondisi tubuh yang sehat sebelum bekerja menunjukkan bahwa persepsi keselamatan telah melampaui kepatuhan formal dan mencerminkan internalisasi nilai-nilai keselamatan

dalam budaya kerja organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi keselamatan para responden berada pada tingkat yang sangat tinggi dan mencerminkan keberhasilan organisasi dalam membangun budaya keselamatan yang kuat. Meskipun demikian, upaya peningkatan dan pemeliharaan budaya keselamatan tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui edukasi, pelatihan, serta sistem pengawasan yang konsisten.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Persepsi Keselamatan Pada Pekerja Lapangan

Hasil Analisis regresi variabel budaya kerja terhadap variabel *dependent* yaitu persepsi keselamatan diuraikan pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Persepsi Keselamatan

Variabel Dependen:	Variabel	<i>Unstandardized coefficient B</i>	T Hitung	Sig
Persepsi Keselamatan (Y)	Budaya Kerja (X)	0,576	9,487	0,000
	Konstantan	2,126		
	F hitung	89,994		
	Signifikansi	0,000		
	R ²	0,459		

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel budaya kerja sebesar 0,576, maka apabila terjadi peningkatan persepsi keselamatan terhadap variabel budaya kerja sebesar satu satuan, maka budaya kerja

meningkat sebesar 0,356 satuan atau sebesar 35,6%.

- Nilai konstanta sebesar 2,126 mengindikasikan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel budaya kerja, maka nilai persepsi keselamatan berada pada angka tersebut.

- c. Hasil uji t dengan nilai thitung lebih besar dari tabel ($9,487 >$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi keselamatan. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka persepsi keselamatan karyawan juga akan meningkat.
- d. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,994 >$) dan nilai signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).
- e. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa sebesar 45,9% variasi dalam persepsi keselamatan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja memainkan peran penting dalam membentuk persepsi keselamatan di lingkungan kerja. Budaya kerja yang kuat yang tercermin dari kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian individu terhadap aspek keselamatan kerja. Hasil ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap perilaku keselamatan di tempat kerja. Oleh karena itu,

peningkatan kualitas budaya kerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam memperkuat budaya keselamatan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja di lingkungan responden berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini tercermin dari sebagian besar dimensi budaya kerja yang memperoleh nilai di atas 95%, terutama pada aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan (98,38%), sikap jujur dan keterbukaan terhadap saran (97,45%), serta penghormatan terhadap rekan kerja dan atasan (97,45%). Persepsi keselamatan di kalangan pekerja lapangan juga berada pada kategori sangat tinggi. Seluruh dimensi yang diukur menunjukkan nilai antara 92,36% hingga 98,61%.

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi keselamatan. Model regresi ini memiliki nilai determinasi (R^2) sebesar 0,459, yang berarti bahwa sebesar 45,9% variasi dalam persepsi keselamatan dapat dijelaskan oleh budaya kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa budaya kerja memiliki kontribusi penting dalam membentuk persepsi keselamatan di tempat kerja. Budaya kerja yang kuat, ditandai dengan kedisiplinan, tanggung jawab, kepatuhan terhadap prosedur, serta

kerja sama tim yang baik, berperan besar dalam meningkatkan kesadaran dan perilaku aman pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penguatan budaya kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan persepsi keselamatan di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti industri minyak dan gas. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara konsisten menanamkan nilai-nilai budaya kerja melalui pelatihan, komunikasi efektif, kepemimpinan yang proaktif, serta penegakan norma kerja yang positif. Khusus pada aspek pelatihan dan sertifikasi, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan peningkatan untuk memastikan seluruh pekerja memiliki kompetensi dan kesiapan yang memadai dalam menghadapi risiko pekerjaan di lapangan. Budaya kerja yang kuat, positif, dan berorientasi pada tanggung jawab akan menciptakan dasar yang kokoh bagi tumbuhnya budaya keselamatan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Barbara Estudillo, Francisco J. Forteza, Jose M. Carretero-Gómez., & Francisco Rejón-Guardia, 2024, *The role of organizational factors in promoting workers' health in the construction sector: A comprehensive analysis*, Journal of Safety Research, Volume 88, 2024, Pages 41-55, ISSN;0022-4375.
- Bepari M. Narkhede, B.E., & Raut, R.D., 2022, *A comparative study of project risk management with risk breakdown structure (RBS): a case of commercial construction in India*. International Journal of Construction Management, 24(6), 673-682.
- Chan, D., W.M., Cristofaro, M, Nassereddine, H, Yiu, N.S.N., & Sarvari, H., 2021, *Perceptions of safety climate in construction projects between workers and managers/supervisors in the developing country of Iran, Sustainability (Switzerland)*, 13(18), pages 1–18.
- Doumbouya L., Gao G., & Guan C., 2016, *Adoption of the Building Information Modeling (BIM) for construction project effectiveness: The review of BIM benefits*. American Journal of Civil Engineering and Architecture, 4(3), 74-79.
- Erman, Çakit., Andrzej, Jan Olak., Waldemar Karwowsk., Tadeusz Marek., Irena Hejduk., & Redha Taiar., 2020, *Assessing safety at work using an adaptive neuro-fuzzy inference system (ANFIS) approach aided by partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. International Journal of Industrial Ergonomics, Volume 76, 2020, 102925, ISSN 0169-8141.
- Gering, S., & Triguno, 2011, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara-Ri.
- Hamidreza Golabchi, Estacio Pereira, Lianne Lefsrud, & Yasser Mohamed, 2025, *Proposal of a*

- safety maturity framework in construction: Implementing leading indicators for proactive safety management.* Journal of Safety and Sustainability, 2025, ISSN 2949-9267.
- Indrajit, A, van Loenen, B, Suprajaka, Jaya, V. E, Ploeger, H, Lemmen, C, & van Oosterom, P., 2021. *Implementation of the spatial plan information package for improving ease of doing business in Indonesian cities.* Land Use Policy, 105.
- Irzal, 2016, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja.* Edisi Pertama. Kencana. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Nawawi, H., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Gadjah Mada University Press.
- Nicholas, R., 2022, *Discovering your work culture - It is personal* *Safety and Health at Work*, 13, S104–S105.
- Purna Prakash, K., Pavan Kumar, Y.V, Reddy, C.P., Pradeep, D.J., Flah, A, Alzaed, A.N., & Ghoneim, S.S.M., 2022, *A comprehensive analytical exploration and customer behaviour analysis of smart home energy consumption data with a practical case study.* Energy Reports, 8, 9081-9093.
- Unit Ditjen Migas, 2022, *Laporan Kinerja Tahun 2022* Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- Waqar, A., Alshehri, A. H., Alanazi, F., Alotaibi, S., & Almujiabah, H.R., 2023, *Evaluation of challenges to the adoption of intelligent transportation system for urban smart mobility.* Research in Transportation Business & Management, 51, 101060.
- Winarsunu, 2024, *Psikologi Keselamatan Kerja.* Malang, UPT Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Xiaomei Wang., Farzan Sasangohar, Stephanie Payne., & Ranjana K. Mehta., 2024, *Safety culture and worker fatigue management in the offshore oil and gas industry: An interview study.* International Journal of Industrial Ergonomics. Volume 102. 2024. 103614. ISSN 0169-8141.