

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BUDAYA
KESELAMATAN KERJA DI STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU)
KOTA BANDA ACEH**



OLEH:

RAHMAT ARIYA
2007110065

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
TAHUN 2024**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) KOTA BANDA ACEH

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



OLEH:

RAHMAT ARIYA
2007110065

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
TAHUN 2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmat Ariya
NPM : 2007110065
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA
KESELAMATAN KERJA DI STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR
UMUM (SPBU) KOTA BANDA ACEH

Dengan ini saya menyatakan sebagai sebenarnya dan tanpa adanya paksaan, bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya dan pemikiran saya sendiri. Saya tidak melakukan plagiat atau menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber dengan jujur dan tepat.

Saya menyadari bahwa kejujuran dan integritas akademik adalah prinsip utama dalam penulisan skripsi dan dalam menjalani proses pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM UNMUHA).

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat sebagai bentuk tanggung jawab dan kesungguhan saya dalam menjalani proses akademik.

Hormat Saya,
Banda Aceh, 04 Juli 2024



Rahmat Ariya
NPM. 2007110065

ABSTRAK

Nama : Rahmat Ariya

NPM : 2007110065

"ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BUDAYA DENGAN KESELAMATAN KERJA DI STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) KOTA BANDA ACEH"

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) menghadapi risiko tinggi dari potensi kecelakaan yang dapat mengakibatkan kerugian material dan korban jiwa karena bahan bakar yang mudah terbakar. Implementasi *Safety Culture*, yang meliputi nilai, sikap, dan perilaku yang fokus pada keselamatan kerja, sangat penting untuk mengurangi risiko ini. Namun, di Aceh, penerapan *Safety Culture* di SPBU belum sepenuhnya efektif, yang tercermin dari tingginya jumlah kecelakaan kerja, termasuk beberapa kasus kematian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja terhadap budaya keselamatan kerja pada pekerja SPBU kota Banda Aceh.

Penelitian ini menggunakan desain *Cross-Sectional* dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 38 responden dari empat SPBU. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Chi-Square, sesuai dengan jenis data yang bersifat kategorikal, dan dianalisis menggunakan Software STATA MP-17.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa 71,05% pekerja memiliki budaya keselamatan kerja yang baik, 97,37% pekerja yang mengikuti pelatihan keselamatan, 78,95% peran pengawas yang baik, 63,16% peran personal yang baik, dan 63,16% pengaruh rekan kerja yang baik. Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara peran pengawas ($p=0,0001$), peran personal ($p=0,0001$), dan pengaruh rekan kerja ($p=0,0001$) terhadap budaya keselamatan kerja. Pelatihan keselamatan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap budaya keselamatan kerja ($p=0,112$).

Dengan demikian, faktor peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap budaya keselamatan kerja. Sedangkan, pelatihan keselamatan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan budaya keselamatan kerja. Disarankan institusi SPBU untuk memperbaiki program pelatihan keselamatan, meningkatkan efektivitas pengawasan, dan membangun budaya keselamatan yang positif. Temuan ini menekankan pentingnya peran pengawas, personal, dan rekan kerja dalam membentuk budaya keselamatan kerja yang baik.

Kata Kunci : Budaya Keselamatan Kerja, Pelatihan Keselamatan, Peran Pengawas, Peran Personal, Pengaruh Rekan Kerja.

Daftar Kepustakaan : 61 (2018-2024) bacaan

ABSTRACT

Name : Rahmat Ariya

NPM : 2007110065

“ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE AT PUBLIC FUEL FILLING STATIONS (SPBU) IN BANDA ACEH CITY”

Public Fuel Filling Stations (SPBU) face a high risk of potential accidents that can result in material losses and fatalities due to flammable fuel. The implementation of Safety Culture, which includes values, attitudes, and behaviors that focus on work safety, is very important to reduce this risk. However, in Aceh, the implementation of Safety Culture at gas stations has not been fully effective, as reflected in the high number of work accidents, including several fatalities.

This study aims to analyze the implementation of the Occupational Safety and Health Management System (K3) and Safety Culture among gas station employees in Banda Aceh City. This study uses a Cross-Sectional design with a quantitative approach, involving 38 respondents from four gas stations. The data analysis technique was carried out using the Chi-Square test, in accordance with the type of data which is categorical, and analyzed using STATA MP-17 Software.

The results of univariate analysis showed that 71.05% of workers had a good work safety culture, 97.37% of workers who attended safety training, 78.95% had a good supervisor role, 63.16% had a good personal role, and 63.16% had good co-worker influence. Bivariate analysis showed a significant relationship between the supervisor role ($p=0.0001$), personal role ($p=0.0001$), and co-worker influence ($p=0.0001$) on work safety culture. Safety training did not show a significant relationship on work safety culture ($p=0.112$).

Thus, the supervisor role, personal role, and co-worker influence factors showed a significant relationship on work safety culture. Meanwhile, safety training did not show a significant relationship on work safety culture. It is recommended for gas station institutions to improve safety training programs, increase supervision effectiveness, and build a positive safety culture. These findings emphasize the importance of the roles of supervisors, personal, and co-workers in forming a good work safety culture.

Keywords : Occupational Safety Culture, Safety Training, Supervisory Roles, Personal Roles, Peer Influence.

References : 61 (2018-2024) sources

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 01 Agustus 2024

Pembimbing I

Pembimbing II


an.
Agustina, SST, M.Kes


Putri Arlecasari, SKM, MKKK

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dr. Basri Aramico Ib., SKM., MPH
NIK. 19811029 200603 1001

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI BUDAYA KESELAMATAN KERJA DI STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) KOTA BANDA ACEH

Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

OLEH:

RAHMAT ARIYA
NPM: 2007110065

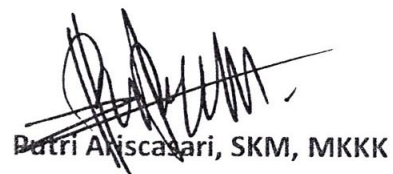
Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah lulus ujian skripsi pada bulan Agustus 2024

Banda Aceh, 01 Agustus 2024

Pembimbing I

Pembimbing II


Agustina, SST, M.Kes


Putri Aniscasari, SKM, MKKK

MENGETAHUI,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH



Dr. Basri Aramico Ib., SKM., MPH
NIK: 19811029 200603 1001

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi ini telah Dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

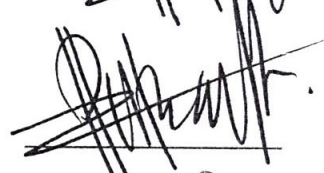
Banda Aceh, 01 Agustus 2024

Tanda Tangan

Pembimbing I : Agustina, SST, M.Kes



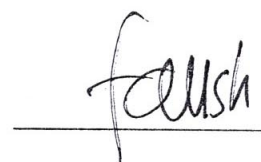
Pembimbing II : Putri Ariscasari, SKM, MKKK



Penguji I : Wardiati, SKM, M.Kes



Penguji II : Dr. Farrah Fahdhienie, SKM, MPH



MENGETAHUI,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH



Dr. Basri Aramico Ib., SKM., MPH
NIK: 19811029 200603 1001

BIODATA

Nama : Rahmat Ariya
Tempat/Tgl. Lahir : Jabie, 10-07-2002
Agama : Islam
Status Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
Alamat : Desa Lhok Timon, Dusun Jabie, Kecamatan Setia
Bakti, Kabupaten Aceh Jaya
Nama Orang Tua (Ibu) : Anidar
Pekerjaan Orang Tua : Ibu Rumah Tangga (IRT)
Alamat Orang Tua : Desa Lhok Timon, Dusun Jabie, Kecamatan Setia
Bakti, Kabupaten Aceh Jaya

Pendidikan yang Ditempuh
1. SD : SD Negeri 11 Setia Bakti
2. SMP : SMP Pesantren Darul Abrar
3. SMU/SMA : SMA Negeri 1 Calang

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T, dimana atas rahmat dan hidayah-Nya saya telah dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad S.W.T yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang islamiah.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKMUNMUHA) dan secara khusus saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu **Agustina, SST, M.Kes** selaku pembimbing pertama dan ibu **Putri Ariscassari, SKM, MKKK** selaku pembimbing kedua yang meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan serta dukungan mulai dari awal penulisan sampai selesainya skripsi ini. Selanjutnya saya juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Dr. Basri Aramico, Ib, SKM, MPH selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Para dosen dan staff Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Semua teman-teman yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Secara khusus saya menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada ayahanda dan ibunda tercinta beserta keluarga/saudara yang telah memberikan motivasi kepada saya selama ini. Akhirnya kepada Allah SWT kita sepantasnya beserah diri, tiada satupun yang terjadi tanpa kehendak-Nya. Harapan saya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi saya sendiri maupun bagi segenap pembaca dan masyarakat., Amin.

Banda Aceh, 04 Juli 2024



Rahmat Ariya
NPM. 20071100065

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
BIODATA	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah.....	5
1.3	Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.4	Tujuan Penelitian	5
1.4.1	Tujuan Umum	5
1.4.2	Tujuan Khusus	6
1.5	Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1	Manfaat Teoritis.....	6

BAB II 8

TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1	Budaya Keselamatan Kerja (<i>Safety Culture</i>)	8
2.1.1	Elemen-Elemen Pembentuk <i>Safety Culture</i>	9
2.1.2	Penerapan <i>Safety Culture</i> dan Regulasi	13
2.1.3	Pentingnya <i>Safety Culture</i> di SPBU	15
2.2	Faktor yang Mempengaruhi <i>Safety Culture</i>	16
2.2.1	Komitmen dan Dukungan Manajemen.....	16
2.2.2	Persepsi Bahaya dan Risiko	17
2.2.3	Partisipasi Pekerja	17
2.2.4	Komunikasi Efektif	18
2.2.5	Pelatihan dan Pendidikan	18
2.2.6	Sikap dan Perilaku Individu	19
2.2.7	<i>Reinforcement</i> Positif.....	20
2.2.8	Lingkungan Sosial dan Organisasional	20
2.3	Tinjauan Umum Variabel yang Diteliti	21
2.3.1	Pengaruh Pelatihan Keselamatan terhadap <i>Safety Culture</i>	21
2.2.2	Pengaruh Peran Pengawas terhadap <i>Safety Culture</i>	22
2.2.3	Pengaruh Peran Personal terhadap <i>Safety Culture</i>	23

2.2.4	Pengaruh Rekan Kerja terhadap Safety Culture	24
2.4	Kerangka Teori	25
BAB III		26
METODOLOGI PENELITIAN		26
3.1	Konsep Pemikiran	26
3.2	Variabel Penelitian	26
3.3	Definisi Operasional	27
3.4	Pengukuran Variabel.....	28
3.4.1	Budaya Keselamatan (Riswanda, 2019).....	28
3.4.2	Pelatihan Keselamatan (Fredy <i>et al.</i> , 2020).....	28
3.4.3	Peran Pengawas (Rianawati, 2022)	29
3.4.4	Peran Personal (Fung <i>et al.</i> , 2005).....	29
3.4.5	Pengaruh Rekan Kerja (Rozaq, 2022).....	29
3.5	Hipotesis Penelitian	29
BAB IV		30
METODOLOGI PENELITIAN		30
4.1	Jenis Penelitian.....	30
4.2	Populasi dan Sampel	30
4.2.1	Populasi.....	30
4.2.2	Sampel.....	32
4.2.3	Teknik Pengambilan Sampel	34
4.3	Kriteria Inklusi dan Eksklusi.....	34
4.3.1	Kriteria Inklusi	34
4.3.2	Kriteria Eksklusi	34
4.4	Jenis Data	35
4.4.1	Data Primer	35
4.5	Waktu dan Tempat Penelitian	35
4.6	Pengumpulan Data.....	35
4.7	Pengolahan Data	36
4.7.1	Editing	36
4.7.2	Coding	36
4.7.3	Data Entry	36
4.7.4	Tabulasi Data.....	36
4.7.5	Cleaning.....	37
4.8	Analisa Data	37
4.8.1	Analisis Univariat.....	37
4.8.2	Analisis Bivariat	37
4.9	Penyajian Data	37
BAB V		39
GAMBARAN UMUM		39
5.1	Profil Singkat Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)	39
5.2	Visi Misi Perusahaan	41

5.3	Keamanan Produk & Layanan	41
5.4	Struktur Organisasi Perusahaan	42
5.5	Uraian Tugas Perusahaan	43
BAB VI		46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
6.1	Hambatan Penelitian	46
6.2	Hasil Penelitian	46
6.2.1	Karakteristik Responden	47
6.2.2	Analisis Univariat.....	53
6.2.3	Analisis Bivariat	57
6.3	Pembahasan.....	60
6.3.1	Budaya Keselamatan Kerja	61
6.3.2	Hubungan Pelatihan Keselamatan Dengan Budaya Keselamatan Kerja	63
6.3.3	Hubungan Peran Pengawas Dengan Budaya Keselamatan Kerja.....	65
6.3.4	Hubungan Peran Personal Dengan Budaya Keselamatan Kerja	67
6.3.5	Hubungan Pengaruh Rekan Kerja Dengan Budaya Keselamatan Kerja..	69
BAB VII		72
KESIMPULAN DAN SARAN.....		72
6.1	Kesimpulan.....	72
6.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....		74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori	25
Gambar 2. Kerangka Konsep	26

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 DEFENISI OPERASIONAL	27
Tabel 4. 1 DISTRIBUSI DATA SPBU DI WILAYAH BANDA ACEH	30
Tabel 4. 2 PEMBERIAN IZIN PENELITIAN SPBU	32
Tabel 4. 3 JUMLAH RESPONDEN	33
Tabel 6. 1 DISTRIBUSI FREKUENSI JABATAN PEKERJA SPBU	47
Tabel 6. 2 DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS SPBU	48
Tabel 6. 3 DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS SPBU	48
Tabel 6. 4 DISTRIBUSI FREKUENSI UMUR PEKERJA SPBU	49
Tabel 6. 5 DISTRIBUSI FREKUENSI MASA KERJA SPBU	50
Tabel 6. 6 DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS KELAMIN SPBU	50
Tabel 6. 7 DISTRIBUSI FREKUENSI PENDAPATAN SPBU	51
Tabel 6. 8 DISTRIBUSI FREKUENSI JENJANG PENDIDIKAN SPBU	52
Tabel 6. 9 DISTRIBUSI FREKUENSI STATUS PERKAWINAN PEGAWAI SPBU	52
Tabel 6. 10 DISTRIBUSI FREKUENSI ASURANSI KESEHATAN PEGAWAI SPBU	53
Tabel 6. 11 DISTRIBUSI FREKUENSI BUDAYA KESELAMATAN KERJA SPBU	54
Tabel 6. 12 DISTRIBUSI FREKUENSI PELATIHAN KESELAMATAN PEGAWAI SPBU	54
Tabel 6. 13 DISTRIBUSI FREKUENSI PERAN PENGAWAS SPBU.....	55
Tabel 6. 14 DISTRIBUSI FREKUENSI PERAN PERSONAL SPBU	56
Tabel 6. 15 DISTRIBUSI FREKUENSI PENGARUH REKAN KERJA PEGAWAI SPBU.....	56
Tabel 6. 16 ANALISIS HUBUNGAN PELATIHAN KESELAMATAN DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA	59
Tabel 6. 17 ANALISIS HUBUNGAN PERAN PENGAWAS DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA.....	60
Tabel 6. 18 ANALISIS HUBUNGAN PERAN PERSONAL DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA.....	61
Tabel 6. 19 ANALISIS HUBUNGAN PENGARUH REKAN KERJA DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Dokumen Perizinan
Lampiran II	Dokumentasi Penelitian
Lampiran III	Informasi Kepada Responden
Lampiran IV	Pernyataan Persetujuan Responden
Lampiran V	Kuesioner Penelitian
Lampiran VI	Tabel Skor
Lampiran VII	Master Tabel
Lampiran VIII	Output Analisis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan fasilitas penting yang menyediakan bahan bakar bagi kendaraan bermotor dan mobil. Dengan volume aktivitas yang tinggi dan bahan bakar yang mudah terbakar, SPBU memiliki potensi risiko kecelakaan yang signifikan. SPBU dikelola oleh perusahaan atau individu yang harus menghadapi risiko tinggi yang dikenal sebagai *Major Hazard Accident*. Kecelakaan industri ini dapat menyebabkan kerugian besar, baik dalam bentuk nyawa manusia maupun kerugian material lainnya, mengingat risiko tersebut, diperlukan upaya sistematis untuk mengelola dan meminimalkan potensi bahaya yang ada. (Karlina *et al.*, 2023; Oktavianti *et al.*, 2023).

Salah satu pendekatan efektif untuk mengurangi risiko kecelakaan di SPBU adalah melalui penerapan budaya keselamatan kerja atau *Safety Culture*. Budaya keselamatan kerja adalah nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku bersama yang mendukung dan mempromosikan keselamatan kerja di seluruh organisasi. Budaya ini mencakup komitmen manajemen terhadap keselamatan, pelatihan keselamatan, komunikasi tentang risiko dan praktik keselamatan, serta partisipasi aktif dari seluruh karyawan dalam menjaga dan meningkatkan keselamatan. *Safety Culture* yang baik tidak hanya mengurangi insiden kecelakaan kerja tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Dihartawan, 2018).

Safety Culture di SPBU sangat krusial mengingat tingginya risiko yang terkait dengan penanganan bahan bakar. Budaya keselamatan di SPBU mencakup berbagai aspek penting seperti pelatihan rutin bagi karyawan mengenai prosedur keselamatan dan penanganan bahan bakar, yang memastikan bahwa setiap individu memahami cara menangani situasi berbahaya dengan benar. Pengawasan ketat terhadap peralatan dan infrastruktur juga diterapkan untuk memastikan tidak adanya kebocoran atau kerusakan yang dapat menyebabkan kecelakaan. Selain itu, penggunaan alat pelindung diri (APD) oleh karyawan diwajibkan untuk melindungi mereka dari potensi bahaya. Prosedur darurat yang jelas dan latihan evakuasi rutin dilaksanakan untuk memastikan kesiapan dalam menghadapi situasi darurat. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan mengenai potensi bahaya dan tindakan pencegahan juga menjadi bagian integral dari *Safety Culture* di SPBU, sehingga semua pihak terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman (Hudha *et al.*, 2022; Stevianingrum *et al.*, 2022).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Safety Culture* di perusahaan. Komitmen manajemen terhadap program keselamatan adalah faktor utama, diikuti oleh pelatihan dan edukasi berkelanjutan bagi karyawan. Komunikasi yang efektif mengenai risiko dan praktik keselamatan, serta desain dan kondisi tempat kerja yang mendukung keselamatan, juga sangat penting. Partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan keselamatan memperkuat budaya ini, sementara adanya sistem dan prosedur keselamatan yang jelas memastikan kepatuhan dan konsistensi dalam penerapan standar keselamatan (Carolyna *et al.*, 2021).

Data dari International Labour Organization (ILO) mengatakan bahwa setiap tahun di seluruh dunia hampir 2.000.000 tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Dari jumlah ini, 350.000 tenaga kerja atau sebesar 17% menderita Penyakit Akibat Kerja (PAK) hingga mengalami kecelakaan fatal yang berujung kematian (International Labour Organization, 2022).

Di Indonesia, kecelakaan kerja masih menjadi masalah serius yang membutuhkan perhatian khusus. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2022 tercatat sekitar 180.000 kasus kecelakaan kerja. Sebagian besar dari kasus-kasus ini disebabkan oleh kurangnya penerapan budaya keselamatan kerja yang efektif di berbagai sektor industri. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan upaya dalam membangun dan memperkuat *Safety Culture* di tempat kerja untuk mengurangi angka kecelakaan dan meningkatkan keselamatan karyawan (BPJS Ketenagakerjaan, 2023).

Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh pada tahun 2022, mencatat 1.234 kasus kecelakaan kerja di provinsi Aceh, termasuk 45 kasus kematian, dengan Musculoskeletal Disorders (MSDs) sebagai jenis kecelakaan kerja yang paling umum dengan jumlah mencapai 289 kasus. Kecelakaan kerja dapat dihindari dengan meningkatkan kualitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berkaitan dengan proses melakukan pekerjaan dengan aman dan kondisi kerja yang nyaman. Salah satu upaya yang dapat membantu mengurangi resiko kecelakaan kerja dengan mengidentifikasi bahaya dan penilaian resiko sehingga dapat dilakukannya upaya pengendalian yang efektif untuk

meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kecelakaan kerja (Arapi et al., 2023; Disnakermobduk Aceh, 2022).

Berdasarkan penelitian (Yuliza *et al.*, 2022), stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Banda Aceh memiliki potensi risiko kecelakaan kerja yang signifikan. Faktor lingkungan seperti suhu tinggi, kebisingan, dan kurangnya fasilitas keselamatan dapat menyebabkan pekerja kehilangan fokus, sehingga rentan terhadap kecelakaan. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik juga meningkatkan risiko kecelakaan akibat kelelahan fisik dan mental. Selain itu, pengalaman kerja dan pelatihan keselamatan yang memadai memainkan peran penting dalam mengurangi risiko kecelakaan. Kurangnya pelatihan dan program pendidikan keselamatan yang berkelanjutan menyebabkan rendahnya kesadaran dan pemahaman tentang praktik keselamatan di tempat kerja. Oleh karena itu, penerapan budaya keselamatan kerja yang mencakup pelatihan rutin, pengawasan ketat, evaluasi praktik keselamatan, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman sangat penting. Budaya keselamatan yang kuat tidak hanya mengurangi insiden kecelakaan kerja tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Sangat diperlukan implementasi Safety Culture sebagai upaya perbaikan proses kerja sehari-hari sangat penting. Implementasi ini mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi dan memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik. Selain itu, penerapan budaya keselamatan yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja yang memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. *Safety Culture* tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan tetapi juga

membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya memberikan manfaat besar bagi karyawan dan pelanggan.

1.2 Rumusan Masalah

Safety Culture yang buruk sering menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja di banyak negara, termasuk Indonesia. Di Aceh, banyak SPBU di mana para karyawannya tidak sepenuhnya mematuhi Standar Operasional Prosedur terkait keselamatan. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh pada tahun 2022, tercatat 1.234 kasus kecelakaan kerja di provinsi Aceh, termasuk 45 kasus kematian. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta *Safety Culture* di kalangan karyawan SPBU di Kota Banda Aceh.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada seluruh SPBU yang berada di Kota Banda Aceh, bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang memengaruhi budaya keselamatan dan Kesehatan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut meliputi pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dibagi menjadi 2 bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan budaya keselamatan kerja di SPBU Kota Banda Aceh.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan keselamatan dengan budaya keselamatan kerja di SPBU Kota Banda Aceh
2. Untuk mengidentifikasi hubungan antara peran pengawas dengan budaya keselamatan kerja di SPBU Kota Banda Aceh
3. Untuk mengidentifikasi hubungan antara peran personal dengan budaya keselamatan kerja di SPBU Kota Banda Aceh
4. Untuk mengidentifikasi hubungan antara pengaruh rekan kerja dengan budaya keselamatan kerja di SPBU Kota Banda Aceh

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademis dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), khususnya mengenai budaya keselamatan kerja di SPBU. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi lanjutan dalam konteks lokal maupun nasional.

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Manfaat Bagi Peneliti, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan kerja, serta meningkatkan keterampilan peneliti dalam analisis data dan penyusunan rekomendasi praktis.

2. Manfaat Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini membantu perusahaan SPBU di Kota Banda Aceh dalam mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan kerja.
3. Manfaat Bagi Karyawan, penelitian ini memberikan manfaat bagi karyawan berupa lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat. Peningkatan budaya keselamatan kerja akan meningkatkan perlindungan, motivasi, dan produktivitas karyawan, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Keselamatan Kerja (*Safety Culture*)

Safety Culture atau budaya keselamatan kerja dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi untuk mendukung keselamatan di tempat kerja. Definisi ini mencakup nilai-nilai, sikap, persepsi, kompetensi, dan pola perilaku individu dan kelompok yang menentukan komitmen terhadap keselamatan serta gaya dan keefektifan manajemen keselamatan dalam suatu organisasi. Indikator pelaksanaan *Safety Culture* tergantung pada visi dan misi organisasi. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan secara pasti karena budaya merupakan suatu hal yang abstrak dan berbeda di setiap organisasi (N. Arzahan *et al.*, 2022).

Budaya Keselamatan Kerja pertama kali menjadi perhatian serius setelah terjadinya berbagai kecelakaan industri besar yang mengakibatkan kerugian materi dan korban jiwa. Kecelakaan-kecelakaan ini memicu penyelidikan mendalam yang mengungkapkan bahwa selain faktor teknis, aspek manusia dan organisasi juga memainkan peran penting dalam terjadinya insiden. Kesimpulan ini mendorong munculnya kesadaran bahwa untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif yang mencakup aspek teknis, manusia, dan organisasi (Pasaribu, 2024).

2.1.1 Elemen-Elemen Pembentuk *Safety Culture*

Safety Culture, atau budaya keselamatan kerja, merupakan konsep yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut (Qurrotu'ainii, 2024; Setiadi *et al.*, 2023) Safety Culture dibentuk oleh beberapa faktor kunci yang saling berinteraksi dan mempengaruhi. Beberapa faktor kunci tersebut adalah:

1. Komitmen Manajemen.

Komitmen manajemen merupakan elemen kunci dalam pembentukan Safety Culture. Tingkat dukungan dan keterlibatan manajemen dalam upaya keselamatan kerja sangat menentukan keberhasilan penerapan budaya keselamatan di tempat kerja. Komitmen ini dapat diwujudkan melalui beberapa cara:

- a. Kebijakan Keselamatan: Manajemen harus mengembangkan kebijakan keselamatan yang jelas dan komprehensif, yang mencakup semua aspek keselamatan kerja.
- b. Alokasi Sumber Daya: Manajemen harus menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung program keselamatan, termasuk anggaran, peralatan, dan tenaga kerja.
- c. Kepemimpinan dengan Teladan: Pimpinan harus menunjukkan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap keselamatan, seperti mematuhi prosedur keselamatan dan berpartisipasi dalam program keselamatan.

- d. Evaluasi dan Peningkatan: Manajemen harus secara rutin mengevaluasi kinerja keselamatan dan mengambil tindakan korektif untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

2. Peraturan dan Prosedur.

Adanya aturan dan prosedur yang jelas dan diterapkan secara konsisten merupakan elemen penting dalam membentuk Safety Culture. Peraturan dan prosedur ini harus mencakup semua aspek operasi yang dapat mempengaruhi keselamatan, dan harus:

- a. Ditulis dengan Jelas: Peraturan dan prosedur harus mudah dipahami oleh semua pekerja.
- b. Disosialisasikan secara Efektif: Manajemen harus memastikan bahwa semua pekerja mengetahui dan memahami peraturan dan prosedur keselamatan yang berlaku.
- c. Diterapkan dengan Konsisten: Aturan dan prosedur harus diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi, tanpa pengecualian.
- d. Dievaluasi dan Diperbarui: Peraturan dan prosedur harus dievaluasi secara berkala dan diperbarui sesuai dengan perubahan kondisi kerja atau temuan baru.

3. Komunikasi.

Sistem komunikasi yang efektif mengenai masalah keselamatan di seluruh tingkatan organisasi adalah faktor penting dalam Safety Culture. Komunikasi yang baik dapat:

- a. Meningkatkan Kesadaran: Memberikan informasi yang relevan mengenai risiko keselamatan dan cara pencegahannya kepada semua pekerja.
- b. Memfasilitasi Pelaporan: Memastikan bahwa pekerja merasa nyaman melaporkan insiden, kondisi tidak aman, atau ide-ide untuk meningkatkan keselamatan.
- c. Mendorong Partisipasi: Mendorong dialog terbuka antara manajemen dan pekerja mengenai masalah keselamatan.
- d. Menyediakan Feedback: Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pekerja mengenai kinerja keselamatan mereka.

4. Keterlibatan Pekerja.

Partisipasi aktif pekerja dalam program dan kegiatan keselamatan kerja sangat penting untuk membentuk Safety Culture. Keterlibatan ini dapat diwujudkan melalui:

- a. Pelatihan dan Edukasi: Memberikan pelatihan yang berkelanjutan kepada pekerja mengenai praktik keselamatan kerja.
- b. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan kerja.
- c. Pemberian Tanggung Jawab: Memberikan tanggung jawab kepada pekerja untuk memantau dan melaporkan kondisi keselamatan di area kerja mereka.

- d. Pengakuan dan Penghargaan: Memberikan penghargaan kepada pekerja yang menunjukkan perilaku keselamatan yang baik atau berkontribusi pada peningkatan keselamatan kerja.

5. Kompetensi.

Pengetahuan dan keterampilan yang memadai mengenai praktik keselamatan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dengan aman. Kompetensi ini dapat dicapai melalui:

- a. Pelatihan Awal: Memberikan pelatihan keselamatan kepada pekerja baru sebelum mereka mulai bekerja.
- b. Pelatihan Berkala: Mengadakan pelatihan berkala untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan pekerja mengenai praktik keselamatan terbaru.
- c. Sertifikasi: Memastikan bahwa pekerja yang melakukan tugas-tugas berisiko tinggi memiliki sertifikasi yang relevan.
- d. Evaluasi Kompetensi: Secara rutin mengevaluasi kompetensi pekerja dan menyediakan pelatihan tambahan jika diperlukan.

6. Lingkungan Sosial Pekerja.

Persepsi dan sikap pekerja terhadap keselamatan sangat dipengaruhi oleh interaksi sosial di tempat kerja. Lingkungan sosial yang positif dapat mendukung Safety Culture melalui:

- a. Dukungan Rekan Kerja: Pekerja saling mendukung dalam mematuhi prosedur keselamatan dan memperhatikan satu sama lain.

- b. Budaya Kerjasama: Mendorong budaya kerjasama di mana pekerja merasa nyaman untuk berbagi informasi dan bekerja sama dalam upaya keselamatan.
- c. Norma Keselamatan: Menciptakan norma-norma sosial yang mengutamakan keselamatan dan menganggap penting kepatuhan terhadap aturan keselamatan.
- d. Pengaruh Positif: Pekerja senior atau berpengalaman dapat memberikan pengaruh positif terhadap pekerja baru atau kurang berpengalaman dalam hal keselamatan kerja.

Elemen-elemen pembentuk Safety Culture menunjukkan bahwa menciptakan budaya keselamatan yang efektif memerlukan pendekatan yang holistik dan integratif. Semua faktor ini harus bekerja secara sinergis untuk memastikan bahwa keselamatan menjadi prioritas utama di seluruh tingkatan organisasi. Dengan memahami dan menerapkan elemen-elemen ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta efisiensi operasional (Dihartawan, 2018).

2.1.2 Penerapan *Safety Culture* dan Regulasi

Penerapan Safety Culture dalam lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh regulasi dan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah dan organisasi. Di Indonesia, Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi landasan penting bagi pengusaha untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat

kerja. Peraturan ini mengharuskan pengusaha untuk menerapkan instruksi kerja sebagai bagian dari upaya keselamatan kerja. Instruksi kerja yang jelas dan terperinci sangat penting untuk memastikan bahwa semua pekerja memahami dan mengikuti prosedur keselamatan yang telah ditetapkan (Peraturan Pemerintah, 2012).

Menurut (Utami, 2020) salah satu kegiatan yang wajib dilakukan oleh pengusaha dalam pemenuhan persyaratan penerapan K3 adalah dengan menerapkan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami oleh seluruh pekerja. Instruksi kerja harus disusun berdasarkan analisis risiko yang komprehensif dan mencakup semua langkah yang harus diikuti untuk melaksanakan tugas dengan aman. Instruksi kerja ini harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja melalui pelatihan, pengarahan, dan media komunikasi lainnya.

Prosedur keselamatan yang diterapkan dengan baik dan konsisten merupakan dasar dari Safety Culture yang efektif. Prosedur yang konsisten memastikan bahwa semua pekerja memiliki pemahaman yang sama mengenai cara melakukan tugas dengan aman dan mengurangi risiko terjadinya kesalahan yang dapat menyebabkan kecelakaan atau cedera. Prosedur keselamatan yang konsisten mencakup menetapkan standar keselamatan yang harus dipatuhi oleh semua pekerja, menyediakan panduan pelaksanaan yang rinci mengenai langkah-langkah yang harus diikuti dalam setiap tugas, menegakkan prosedur keselamatan melalui pengawasan dan penegakan disiplin, serta melakukan evaluasi kepatuhan terhadap prosedur keselamatan secara rutin untuk memastikan efektivitasnya (Lilianti *et al.*, 2023).

Penerapan *Safety Culture* yang efektif tidak dapat dipisahkan dari regulasi dan kebijakan yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan menerapkan regulasi dan instruksi kerja yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional (Sastrini *et al.*, 2023).

2.1.3 Pentingnya *Safety Culture* di SPBU

SPBU merupakan lingkungan kerja yang sangat rentan terhadap berbagai bahaya, termasuk bahan bakar yang mudah terbakar, paparan terhadap bahan kimia berbahaya, dan aktivitas operasional yang berpotensi menimbulkan kecelakaan. Karena itu, penerapan *Safety Culture* di SPBU menjadi sangat krusial (Kristiawan *et al.*, 2020).

Safety Culture yang kuat dapat membantu meminimalkan risiko kecelakaan dan insiden lainnya dengan memastikan bahwa semua pekerja memahami dan mengikuti prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Selain itu, dengan adanya budaya keselamatan yang baik, pekerja akan lebih sadar akan pentingnya keselamatan kerja, lebih berpartisipasi dalam program keselamatan, dan lebih responsif dalam melaporkan kondisi tidak aman atau insiden yang terjadi (Atiyah *et al.*, 2023).

Secara keseluruhan, penerapan *Safety Culture* yang efektif di SPBU adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Safety Culture*

Safety Culture, atau budaya keselamatan kerja, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait (Sulistyo, 2020). Berikut adalah penjelasan dan definisi masing-masing faktor serta relevansinya dalam membentuk *Safety Culture* yang efektif di lingkungan kerja, dengan fokus pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU).

2.2.1 Komitmen dan Dukungan Manajemen

Komitmen dan dukungan manajemen mengacu pada tingkat keterlibatan dan kesediaan manajemen dalam mendukung dan memprioritaskan keselamatan kerja di seluruh aspek operasional perusahaan.

Komitmen manajemen adalah kunci utama dalam membentuk budaya keselamatan yang kuat. Dukungan yang kuat dari manajemen menunjukkan kepada seluruh anggota organisasi bahwa keselamatan adalah nilai yang tidak dapat dikompromikan dan menjadi prioritas utama. Di SPBU, komitmen manajemen tercermin dalam alokasi sumber daya untuk pelatihan keselamatan, pengadaan peralatan pelindung diri (APD) yang sesuai, dan pengembangan prosedur operasional standar (SOP) yang berfokus pada keselamatan (Desi, 2018).

Penelitian oleh (Ardiansyah *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa SPBU yang memiliki komitmen manajemen yang tinggi terhadap keselamatan cenderung memiliki tingkat insiden kerja yang lebih rendah dan kualitas operasional yang lebih baik.

2.2.2 Persepsi Bahaya dan Risiko

Persepsi bahaya dan risiko mengacu pada pemahaman individu atau kelompok tentang potensi bahaya di lingkungan kerja dan risiko yang terkait dengan aktivitas kerja mereka (Hamsir *et al.*, 2022).

Pemahaman yang baik terhadap bahaya dan risiko membantu pekerja untuk mengidentifikasi potensi bahaya dengan cepat, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan respons terhadap situasi darurat. Pekerja di SPBU perlu memahami risiko yang terkait dengan manipulasi bahan bakar yang mudah terbakar dan paparan terhadap bahan kimia berbahaya seperti bensin dan solar.

Studi yang dilakukan oleh (Irfansyah, 2023) menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam terhadap bahaya potensial di SPBU untuk mengurangi insiden yang disebabkan oleh kesalahan dalam menangani bahan berbahaya.

2.2.3 Partisipasi Pekerja

Partisipasi pekerja melibatkan keterlibatan aktif mereka dalam pengembangan, implementasi, dan evaluasi program keselamatan kerja di tempat kerja. Partisipasi pekerja meningkatkan rasa kepemilikan terhadap kebijakan dan prosedur keselamatan, serta mendorong budaya saling mengingatkan antara sesama pekerja. Di SPBU, partisipasi pekerja dapat terlihat dalam komite keselamatan yang aktif, pelaporan kondisi tidak aman, dan inisiatif untuk meningkatkan SOP keselamatan (Luo, 2020).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa SPBU yang mendorong partisipasi aktif pekerja memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan budaya keselamatan yang lebih kuat (Lestari *et al.*, 2023).

2.2.4 Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif mencakup pengiriman informasi yang jelas, tepat waktu, dan dapat dipahami mengenai keselamatan di seluruh tingkatan organisasi. Komunikasi yang baik memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang seragam tentang kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan yang harus diikuti (Asri, 2022).

Di SPBU, komunikasi efektif diperlukan untuk menyampaikan perubahan dalam SOP keselamatan, mengkoordinasikan tindakan darurat, dan mengedukasi pekerja tentang risiko yang terkait dengan bahan bakar.

Penelitian telah menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan komunikasi yang efektif tentang keselamatan cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap prosedur keselamatan (Sarbiah, 2023).

2.2.5 Pelatihan dan Pendidikan

Pelatihan dan pendidikan tentang keselamatan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran pekerja tentang risiko dan cara mengelolanya.

Pendidikan yang tepat tentang keselamatan mempersiapkan pekerja untuk menghadapi situasi berbahaya dengan cara yang tepat dan memastikan penerapan prosedur keselamatan yang konsisten. Di SPBU, pelatihan keselamatan meliputi penanganan bahan bakar yang aman, penggunaan APD, dan tindakan darurat dalam kasus kebocoran atau kebakaran (Dravika, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan keselamatan dapat mengurangi insiden kecelakaan dan meningkatkan kualitas operasional di SPBU (Nur, 2018).

2.2.6 Sikap dan Perilaku Individu

Sikap dan perilaku individu mencerminkan kesediaan dan komitmen pekerja untuk mengikuti prosedur keselamatan, berkolaborasi dengan tim, dan melaporkan kondisi tidak aman.

Sikap yang positif terhadap keselamatan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendorong budaya saling mengingatkan di antara pekerja. Di SPBU, sikap proaktif terhadap keselamatan tercermin dalam kepatuhan terhadap SOP pengisian bahan bakar dan tindakan darurat dalam kasus kebocoran atau kebakaran.

Studi menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya keselamatan yang positif mampu mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan (Bautista-Bernal *et al.*, 2024).

2.2.7 Reinforcement Positif

Reinforcement positif melibatkan pengakuan dan penghargaan terhadap perilaku keselamatan yang baik untuk memperkuat norma dan nilai-nilai keselamatan di tempat kerja.

Penguatan positif memotivasi pekerja untuk terus menjaga perilaku keselamatan yang baik dan meningkatkan partisipasi dalam program keselamatan. Di SPBU, pengakuan terhadap pekerja yang melaporkan kondisi tidak aman atau mengambil tindakan pencegahan yang tepat meningkatkan kesadaran keselamatan di antara pekerja (Wibowo, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan terhadap perilaku keselamatan yang baik dapat menguatkan budaya keselamatan dan mengurangi insiden kerja (Tarigan *et al.*, 2023).

2.2.8 Lingkungan Sosial dan Organisasional

Lingkungan sosial dan organisasional mencakup norma, nilai, dan interaksi sosial di tempat kerja yang mempengaruhi sikap dan perilaku terkait keselamatan. Lingkungan yang mendukung keselamatan menciptakan kondisi di mana pekerja merasa aman untuk berpartisipasi dalam upaya keselamatan, berbagi informasi, dan memberikan umpan balik.

Di SPBU, lingkungan kerja yang menghargai komunikasi terbuka tentang keselamatan dan memberikan dukungan untuk melaporkan masalah keselamatan memfasilitasi budaya keselamatan yang positif.

Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan lingkungan sosial yang positif cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan partisipasi pekerja yang lebih tinggi dalam program keselamatan (Rozaq, 2022).

2.3 Tinjauan Umum Variabel yang Diteliti

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Keselamatan terhadap *Safety Culture*

Pelatihan keselamatan adalah proses pendidikan yang sistematis yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan aman dan efisien. Pelatihan keselamatan mencakup topik-topik seperti prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan penanganan situasi darurat (Juliati, 2023).

Pelatihan keselamatan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang risiko dan prosedur keselamatan, yang pada gilirannya dapat memperkuat *Safety Culture* di tempat kerja. Pelatihan keselamatan yang baik dapat mengurangi insiden kecelakaan dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Penelitian (Nabila, 2024) juga menemukan bahwa karyawan yang menerima pelatihan keselamatan secara rutin lebih cenderung mengikuti prosedur keselamatan dan melaporkan kondisi berbahaya, sehingga mengurangi risiko kecelakaan di SPBU.

Penelitian oleh (Rozaq, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang terstruktur sesuai dengan SOP dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi keselamatan karyawan dan mendorong budaya keselamatan yang

lebih kuat di organisasi. Penelitian (Satoto, 2020) juga menemukan bahwa pelatihan keselamatan yang baik dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan mengurangi perilaku berisiko di tempat kerja.

2.2.2 Pengaruh Peran Pengawas terhadap Safety Culture

Peran pengawas dalam konteks keselamatan kerja mencakup pengawasan terhadap kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan, identifikasi potensi bahaya, dan pelaksanaan tindakan pencegahan untuk mengurangi risiko kecelakaan. Pengawas juga bertanggung jawab untuk memberikan umpan balik dan bimbingan kepada karyawan tentang praktik keselamatan (Haas, 2020).

Pengawas yang proaktif dan terlibat dalam kegiatan keselamatan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan memperkuat Safety Culture di tempat kerja. Kepemimpinan yang efektif dalam keselamatan dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya keselamatan dan mendorong kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Penelitian (Mahdanie *et al.*, 2023) menemukan bahwa pengawasan yang ketat dan dukungan dari pengawas dapat mengurangi insiden kecelakaan dan meningkatkan keselamatan di SPBU.

Penelitian (Dian *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa pengawas yang memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam kegiatan keselamatan dan memperkuat budaya keselamatan. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan persepsi karyawan

terhadap komitmen manajemen terhadap keselamatan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

2.2.3 Pengaruh Peran Personal terhadap Safety Culture

Peran personal mencakup tanggung jawab individu dalam menjaga keselamatan diri sendiri dan rekan kerja, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, dan inisiatif untuk melaporkan kondisi berbahaya atau tidak aman. Kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap keselamatan merupakan komponen penting dari Safety Culture (Zebua *et al.*, 2022)

Partisipasi aktif dan tanggung jawab individu terhadap keselamatan memperkuat Safety Culture di tempat kerja, dengan karyawan yang sadar akan risiko dan patuh terhadap prosedur keselamatan. Penelitian (Amrulloh *et al.*, 2023) menemukan bahwa karyawan yang sadar akan keselamatan cenderung melaporkan kondisi berbahaya dan berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan, sehingga memperkuat budaya keselamatan.

Inisiatif individu dalam melaporkan potensi bahaya dan ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Ketika karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan, mereka lebih mungkin untuk melakukan tindakan proaktif, seperti memperbaiki situasi yang berpotensi berbahaya dan mendorong rekan kerja untuk mematuhi prosedur keselamatan. Hal ini tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan tetapi juga membangun budaya keselamatan yang lebih inklusif dan partisipatif. Penelitian tambahan oleh (Miao

et al., 2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki peran personal yang kuat dalam keselamatan sering kali menjadi model teladan bagi rekan kerja mereka, yang selanjutnya memperkuat komitmen kolektif terhadap budaya keselamatan di organisasi.

2.2.4 Pengaruh Rekan Kerja terhadap Safety Culture

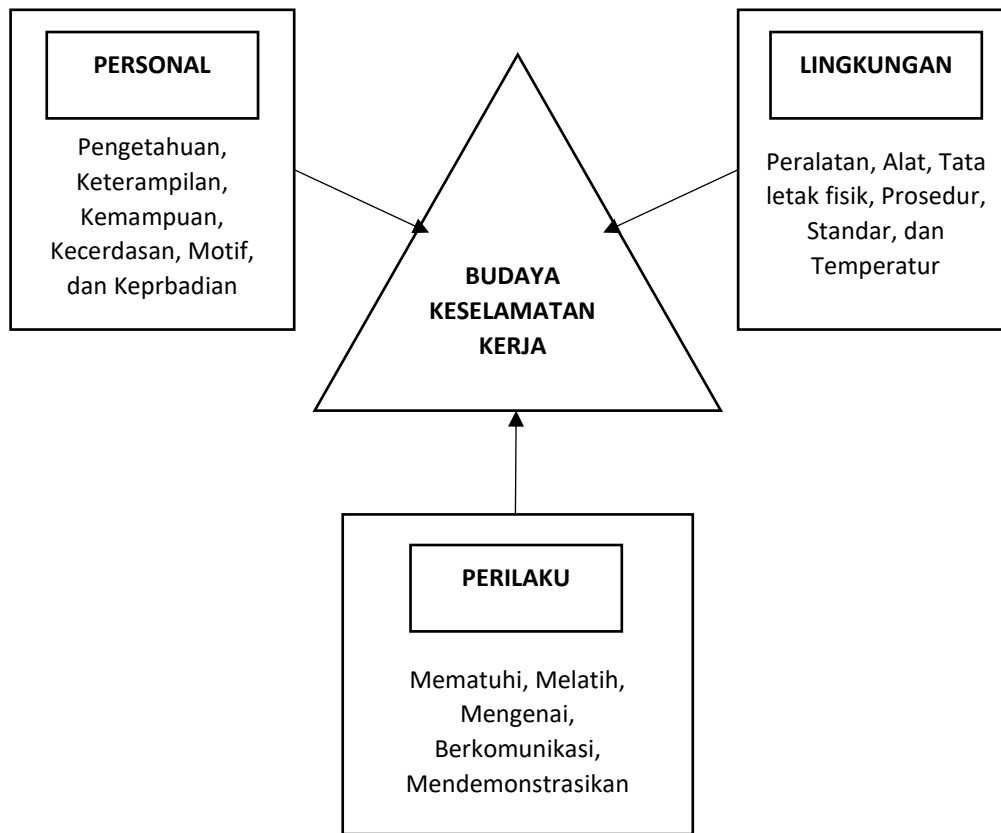
Pengaruh rekan kerja mencakup dukungan, kerjasama, dan komunikasi antara karyawan dalam menjaga keselamatan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan (Supriyanto *et al.*, 2020).

Dukungan dan kerjasama antar rekan kerja dapat memperkuat Safety Culture di tempat kerja dengan meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan melalui komunikasi terbuka mengenai potensi bahaya dan tindakan pencegahan.

Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat mengurangi insiden kecelakaan kerja dan meningkatkan keselamatan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Setiawan *et al.*, 2018), di mana dukungan sosial dari rekan kerja meningkatkan persepsi karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan mendorong kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

2.4 Kerangka Teori

Kerangka teori dari penelitian ini bersumber dari *“The Psychology of Safety Handbook”* oleh E. Scott Geller tahun 2001. Kerangka teori menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan dan perbedaan implementasinya di berbagai tingkatan hierarki organisasi konstruksi.



Gambar 1. Kerangka Teori

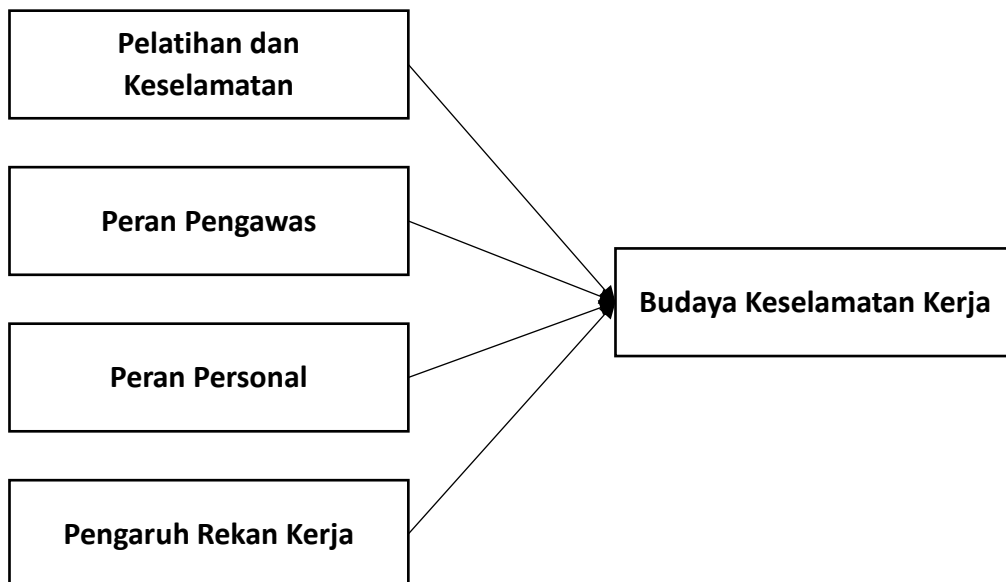
Sumber: Adopsi dari Fung *et al.*, 2005

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Konsep Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mencakup konsep-konsep yang akan digunakan untuk menganalisis faktor pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja terhadap budaya keselamatan kerja di SPBU.



Gambar 2. Kerangka Konsep

3.2 Variabel Penelitian

Merujuk pada kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka variabel-variabel penelitian yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mencakup dan mempengaruhi budaya keselamatan kerja yang mencakup pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja.
2. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah budaya keselamatan kerja atau disebut dengan *Safety Culture* pada SPBU di Kota Banda Aceh.

3.3 Definisi Operasional

TABEL 6. 1 DEFENISI OPERASIONAL

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel Dependen					
Budaya Keselamatan Kerja	Budaya keselamatan kerja merujuk pada persepsi dan praktik keselamatan yang diimplementasikan di tempat kerja yang meliputi komitmen manajemen terhadap K3, pengawasan keselamatan kerja, pemberian pelatihan K3, dan keterlibatan pekerja dalam program K3.	Wawancara	Kuesioner	0. Baik 1. Kurang Baik	Ordinal
Variabel Independen					
Pelatihan Keselamatan	Pelatihan keselamatan didefinisikan sebagai program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pekerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).	Wawancara	Kuesioner	0. Ada 1. Tidak Ada	Ordinal
Peran Pengawas	Peran pengawas dalam keselamatan kerja mencakup kemampuan pengawas dalam mendeteksi perilaku tidak aman dan memastikan keselamatan di tempat kerja.	Wawancara	Kuesioner	0. Baik 1. Kurang Baik	Ordinal

Peran Personal	Peran personal mencakup sikap dan tindakan individu dalam mengikuti prosedur keselamatan dan tanggung jawab mereka terhadap keselamatan di tempat kerja.	Wawancara	Kuesioner	0. Baik 1. Kurang Baik	Ordinal
Pengaruh Rekan Kerja	Pengaruh rekan kerja mencakup bagaimana rekan kerja berkomitmen terhadap keselamatan dan mempengaruhi perilaku keselamatan individu lainnya.	Wawancara	Kuesioner	0. Baik 1. Kurang Baik	Ordinal

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah salah satu aspek penting dalam penelitian, yang memberikan panduan tentang bagaimana mengukur variabel-variabel yang relevan. Berikut ini adalah cara untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini yang dapat saya jelaskan.

3.4.1 Budaya Keselamatan (Riswanda, 2019)

- 0. Baik : Apabila skor $\geq$ mean (≥ 30)
- 1. Kurang Baik : Apabila skor $<$ mean (< 30)

3.4.2 Pelatihan Keselamatan (Fredy *et al.*, 2020)

- 0. Ada : Jika responden menjawab pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja
- 1. Tidak Ada : Jika responden menjawab tidak pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja

3.4.3 Peran Pengawas (Rianawati, 2022)

- 0. Baik : Apabila skor $\geq$ mean ($\geq 9,34$)
- 1. Kurang Baik : Apabila skor $<$ mean ($< 9,34$)

3.4.4 Peran Personal (Fung *et al.*, 2005)

- 0. Baik : Apabila skor $\geq$ mean ($\geq 28,16$)
- 1. Kurang Baik : Apabila skor $<$ mean ($< 28,16$)

3.4.5 Pengaruh Rekan Kerja (Rozaq, 2022)

- 0. Baik : Apabila skor $\geq$ mean ($\geq 22,29$)
- 1. Kurang Baik : Apabila skor $<$ mean ($< 22,29$)

3.5 Hipotesis Penelitian

- 1. H_0 : Tidak terdapat hubungan antara pelatihan keselamatan dengan budaya keselamatan kerja di SPBU
- 2. H_a : Terdapat hubungan antara peran pengawas dengan budaya keselamatan kerja di SPBU
- 3. H_a : Terdapat hubungan antara peran personal dengan budaya keselamatan kerja di SPBU
- 4. H_a : Terdapat hubungan antara pengaruh rekan kerja dengan budaya keselamatan kerja di SPBU

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *Cross-sectional* atau sering disebut dengan studi potong lintang adalah jenis penelitian observasional di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Dalam penelitian *Cross-sectional*, peneliti mengumpulkan data dari subjek yang mewakili populasi pada saat yang sama untuk mendapatkan pemahaman tentang karakteristik, prevalensi, atau hubungan antara variabel yang diteliti pada saat itu.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang beroperasi di wilayah Kota Banda Aceh. Secara keseluruhan, populasi penelitian ini terdiri dari 15 SPBU, dengan rincian data sebagai berikut:

TABEL 4. 1 DISTRIBUSI DATA SPBU DI WILAYAH BANDA ACEH

NO	SPBU	ALAMAT
1.	SPBU PERTAMINA LAMNYONG	Jl. Teuku Nyak Arief, Lamnyong, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23112, Indonesia
2.	SPBU BATOH	Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23122, Indonesia
3.	SPBU PERTAMINA 14.239.411	Jl. Cut Nyak Dien, Lamtemen Bar., Kec.

NO	SPBU	ALAMAT
	Simpang Dodik	Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia
4.	SPBU SIMPANG JAM	Jl. Teuku Umar No.6, Sukaramai, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116, Indonesia
5.	SPBU PERTAMINA LINGKE 14.239.405	Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23114, Indonesia
6.	SPBU PERTAMINA 14.231.482	Jl. Dharma, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia
7.	SPBU PERTAMINA LAMBHUK	Lambhuk, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia
8.	SPBU PERTAMINA 14.232.448	Jl. Medan B. Aceh, Gampong Pie, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia
9.	SPBU LUENG BATA 14.232.404	Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23111, Indonesia
10.	SPBU LAMPASEH 13.231.408	Jl. Rama Setia, Lampaseh Kota, Kec. Kuta Raja, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia
11.	SPBU COCO 11.231.401 RUDIN ACEH	Jl. Jenderal Sudirman No.96, Geuceu Meunara, Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23233, Indonesia
12.	SPBU KAMPUNG MULIA (PT. TRINADA JAYA SINERGI) 14.234.482	Jl. Syiah Kuala Dsn Tgk Diblang, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia
13.	SPBU PERTAMINA 14.239.412	Jl. T. Hamzah Bendahara, Kuta Alam Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia
14.	SPBP POLDA ACEH	Lamtemen Bar., Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia
15.	SPBU NELAYAN 18.231.001	Jl. Indra Budiman, Lampulo, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Dalam penelitian ini, dari total 15 Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Banda Aceh, hanya 13 SPBU yang diperhitungkan. Dua SPBU, SPBP POLDA ACEH dan SPBU NELAYAN 18.231.001, tidak termasuk karena tidak beroperasi untuk umum.

4.2.2 Sampel

Berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan metode *Purposive Sampling* dan penyesuaian kriteria sampel, penelitian ini melibatkan 4 SPBU yang memberikan izin untuk berpartisipasi. Jumlah total responden dari keempat SPBU tersebut adalah 38 orang. Berikut adalah data mengenai perizinan dari SPBU yang terlibat dalam penelitian ini.

TABEL 4. 2 PEMBERIAN IZIN PENELITIAN SPBU

NO	SPBU	ALAMAT	STATUS
1.	SPBU PERTAMINA LAMNYONG	Jl. Teuku Nyak Arief, Lamnyong, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23112, Indonesia	Menolak
2.	SPBU BATOH	Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23122, Indonesia	Izin dari Pertamina
3.	SPBU PERTAMINA 14.239.411 Simpang Dodik	Jl. Cut Nyak Dien, Lamtemen Bar., Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia	<i>Approve</i>
4.	SPBU SIMPANG JAM	Jl. Teuku Umar No.6, Sukaramai, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116, Indonesia	Izin dari Pertamina
5.	SPBU PERTAMINA LINGKE 14.239.405	Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23114, Indonesia	Izin dari Permina
6.	SPBU PERTAMINA 14.231.482	Jl. Dharma, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia	<i>Approve</i>
7.	SPBU PERTAMINA LAMBHUK	Lambhuk, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia	Menolak
8.	SPBU PERTAMINA 14.232.448	Jl. Medan B. Aceh, Gampong Pie, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia	Menolak (bermasalah dengan KPK)
9.	SPBU LUENG BATA 14.232.404	Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23111, Indonesia	Izin dari Pertamina
10.	SPBU LAMPASEH 13.231.408	Jl. Rama Setia, Lampaseh Kota, Kec. Kuta Raja, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia	Izin dari Pertamina

NO	SPBU	ALAMAT	STATUS
11.	SPBU COCO 11.231.401 RUDIN ACEH	Jl. Jenderal Sudirman No.96, Geuceu Meunara, Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23233, Indonesia	<i>Approve</i>
12.	SPBU KAMPUNG MULIA (PT. TRINANDA JAYA SINERGI) 412	Jl. Syiah Kuala Dsn Tgk Dibrang, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia	Izin dari Pertamina
13.	SPBU PERTAMINA 14.239.412	H84H+C99, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415	<i>Approve</i>

Dalam penelitian ini, dari 13 SPBU yang dijangkau, hanya 4 SPBU yang memberikan persetujuan dan perizinan untuk terlibat dalam penelitian. SPBU-SPBU yang memberikan izin meliputi SPBU PERTAMINA 14.239.411 Simpang Dodik, SPBU PERTAMINA 14.231.482, SPBU COCO 11.231.401 RUDIN ACEH, dan SPBU PERTAMINA 14.239.412. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja pada 4 SPBU yang sudah memberikan izin penelitian. Rincian data jumlah responden adalah sebagai berikut.

TABEL 4. 3 JUMLAH RESPONDEN

NO	SPBU	Alamat	Jumlah Responden
1.	SPBU PERTAMINA 14.239.411 Simpang Dodik	Jl. Teuku Nyak Arief, Lamnyong, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23112, Indonesia	9 Responden
2.	SPBU PERTAMINA 14.231.482	Jl. Dharma, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia	16 Responden
3.	SPBU COCO 11.231.401 RUDIN ACEH	Jl. Jenderal Sudirman No.96, Geuceu Meunara, Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23233, Indonesia	6 Responden
4.	SPBU PERTAMINA 14.239.412	H84H+C99, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415	7 Responden
Total			38 Responden

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden terbanyak terdapat pada SPBU Pertamina 14.231.482, dengan total 14 responden, sementara jumlah responden paling sedikit ada di SPBU Pertamina 14.239.412, yaitu 5 responden. Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan 38 responden yang berasal dari 4 SPBU yang telah memberikan izin.

4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menerapkan metode *Purposive Sampling* untuk pengambilan sampel, yang berarti sampel dipilih berdasarkan tujuan penelitian dan disesuaikan dengan kriteria sampel. Dengan pendekatan ini, fokus penelitian tertuju pada SPBU yang memberi izin penelitian.

4.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

4.3.1 Kriteria Inklusi

1. SPBU yang berada di wilayah Kota Banda Aceh
2. SPBU yang bersedia memberikan izin untuk dilakukannya penelitian
3. SPBU yang masih beroperasi dan aktif

4.3.2 Kriteria Eksklusi

1. SPBU yang tidak bersedia menerima izin dilakukannya penelitian
2. SPBU yang tidak beroperasi untuk umum

4.4 Jenis Data

4.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada lokasi penelitian dengan metode observasi dan wawancara bersama responden. Observasi Wawancara dilakukan sesudah peneliti mendapatkan persetujuan dari responden.

4.5 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Juni 2024 hingga 09 Juli 2024 di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang berlokasi di Kota Banda Aceh. Sebanyak empat SPBU menjadi lokasi tujuan penelitian, yaitu SPBU KP. Mulia, SPBU SP. Dodik, SPBU Kuta Alam, dan SPBU COCO Sudirman.

4.6 Pengumpulan Data

1. Peneliti meminta izin dari institusi untuk melakukan studi pendahuluan.
Peneliti mengajukan dan mendapatkan persetujuan dari Fakultas.
2. Peneliti mengajukan dan mendapatkan persetujuan dari SPBU Kota Banda Aceh.
3. Peneliti memberikan informasi kepada responden penelitian tentang tujuan dan sifat keikutsertaan mereka.
4. Peneliti memberikan informasi kepada responden penelitian tentang tujuan dan sifat keikutsertaan mereka.
5. Responden yang setuju berpartisipasi akan diberikan kuesioner.

4.7 Pengolahan Data

4.7.1 Editing

Melakukan pengecekan ulang kuesioner dan lembar observasi yang telah diisi oleh responden maupun peneliti dan terkumpul apakah sudah lengkap, apakah terbaca jelas, apakah jawaban sudah relevan dan apakah jawaban dan penilaian sudah sesuai dengan yang tertera.

4.7.2 Coding

Pada tahap ini, peneliti memberikan kode kepada respon pertanyaan-pertanyaan dan segala yang dianggap perlu. Setelah kuesioner dan lembar observasi diedit dan disunting oleh peneliti, maka dilakukan coding atau pengkodean yakni mengubah data berbentuk kalimat menjadi data angka.

4.7.3 Data Entry

Peneliti mengisi kolom-kolom dengan memberi angka atau tanda pada setiap jawaban yang terdapat pada lembaran kuesioner untuk memudahkan dalam proses entri dan analisis data.

4.7.4 Tabulasi Data

Cara memindahkan data sesuai dengan kelompok data dalam suatu tabel yang bertujuan untuk memudahkan dalam analisis data dan pengambilan kesimpulan.

4.7.5 Cleaning

Pemeriksaan kembali data yang telah dimasukkan kedalam komputer untuk memastikan data tidak ada kesalahan.

4.8 Analisa Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan proses digital atau menggunakan software. Peneliti menggunakan analisa univariat dan bivariat yang dilakukan untuk menggambarkan setiap data yang diteliti secara terpisah melalui tabel dari masing-masing variabel dan menganalisa hubungan dari setiap data pada variabel yang diteliti.

4.8.1 Analisis Univariat

Dilakukan untuk mendeskripsikan tiap variabel hasil penelitian menggunakan tabel yang disertai penjelasan.

4.8.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel dependent dan independent. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan Chi Square karena jenis data yang digunakan adalah katagorikal.

4.9 Penyajian Data

Data penelitian yang didapatkan dari hasil wawancara, seluruhnya disajikan dengan tabel distribusi frekuensi untuk analisis univariat dan untuk

analisis bivariat berdasarkan hasil dari uji Chi-square. Output SPSS diterjemahkan ke dalam masingmasing tabel distribusi frekuensi. Disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabulasi silang serta menggunakan narasi untuk penjelasan.

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Profil Singkat Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) dengan kode nomor 14.239.411 merupakan SPBU berjenis COCO (*Company Operation Company Owner*) dan memiliki status “PASTI PAS”. SPBU ini terletak di Jl. Cut Nyak Dien, Lamtemen Barat, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia. SPBU Lamtemen memiliki pekerja dengan jumlah 18 orang.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) dengan kode nomor 14.231.482 adalah SPBU berjenis DODO (*Dealer Operation Company Owner*) dan memiliki status “PASTI PAS”. SPBU ini berlokasi di Jl. Dharma, Mulia, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia. SPBU Kampung Mulia memiliki pekerja dengan jumlah 19 orang.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) dengan kode nomor 11.231.401 adalah SPBU berjenis COCO (*Company Operation Company Owner*) dan berstatus “PASTI PAS”. SPBU ini terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.96, Geuceu Meunara, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23233, Indonesia. SPBU Geucue Meunara memiliki pekerja dengan jumlah 14 orang.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) dengan kode nomor 14.239.412 adalah SPBU berjenis DODO (*Dealer Operation Company Owner*) dan berstatus “PASTI PAS”. SPBU ini berlokasi di Kuta Alam, Kecamatan Kuta Alam,

Kota Banda Aceh, Aceh 24415, Indonesia. SPBU Kuta Alam memiliki pekerja dengan jumlah 12 orang.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Indonesia dikelompokkan menjadi dua kategori utama berdasarkan pengelolaannya, yaitu SPBU COCO (Company Owned Company Operated) dan SPBU DODO (Dealer Owned Dealer Operated).

SPBU COCO adalah SPBU yang sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh Pertamina, termasuk kepemilikan lahan, bangunan, dan fasilitas. Operasionalnya juga ditangani langsung oleh Pertamina, dengan seluruh karyawan merupakan staf Pertamina. Pengelolaan yang terpusat ini memastikan standar pelayanan, kualitas produk, dan manajemen operasional yang seragam dan konsisten, mencerminkan upaya Pertamina untuk menjaga citra dan kepercayaan masyarakat.

SPBU DODO dimiliki dan dikelola oleh pihak swasta atau individu sebagai dealer, meskipun Pertamina tetap menjadi pemasok utama bahan bakar. Pengelolaan sehari-hari, termasuk operasional, manajemen karyawan, dan pemeliharaan fasilitas, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dealer. Pertamina tetap mengawasi untuk memastikan standar minimum tetap terpenuhi, termasuk kualitas bahan bakar.

Perbedaan antara SPBU COCO dan DODO memengaruhi pengalaman konsumen, dengan SPBU COCO menawarkan layanan yang lebih konsisten dan andal, sementara SPBU DODO menyediakan variasi layanan yang lebih sesuai dengan kebutuhan lokal.

5.2 Visi Misi Perusahaan

1. Visi Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)
 - a. Menjadikan Perusahaan yang handal dalam pekerjaan dan prima dalam pelayanan.
 - b. Menjadikan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang berkualitas.
2. Misi Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)
 - a. Membuka lapangan pekerjaan yang baru
 - b. Memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melakukan pengisian Bahan Bakar Umum
 - c. Memberikan kenyamanan pelayanan kepada konsumen dalam membeli BBM dengan slogan “Pasti Pas!”.

5.3 Keamanan Produk & Layanan

Pada tahun 2019 Pertamina menerapkan layanan baru yaitu “Call Center 135”, dan menuntaskan digitalisasi 2.975 Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) dari 5.518 target Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Komitmen layanan terbaik ini di berikan kepada pelanggan dengan memperhatikan Undang-Undang No.5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat; serta Undang-Undang No.8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Pelayanan kepada pelanggan menjadi tanggung jawab Fungsi Customer Care yang secara berkala menyampaikan laporan kinerja kepada Direksi. Selain itu, Pertamina juga menjamim keselamatan pelanggan terkait

dengan penggunaan produk-produk Pertamina, termasuk produk-produk yang digunakan Masyarakat. Pertamina memastikan seluruh (100%) proses produksi, produk Perseroan serta pengembangannya telah melalui penerapan mutu, keselamatan, Kesehatan, keamanan, dan kelola lingkungan (QHSSE) untuk memastikan pengaruhnya pada keselamatan dan Kesehatan pelanggan.

5.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar kerjasama tersebut berjalan dengan baik, perlu adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Oleh karena itu, penyusunan struktur organisasi perusahaan harus didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan organisasi dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Struktur organisasi adalah elemen penting untuk menerapkan pengawasan yang efektif dan sebagai dasar dalam pelimpahan wewenang serta tanggung jawab. Struktur organisasi SPBU Batoh dan SPBU Simpang Jam dapat dikategorikan sebagai Line Authority, di mana seorang atasan atau kepala bagian bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kepala bagian juga bertanggung jawab atas semua aktivitas organisasi yang dilakukan oleh bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Demikian pula dengan garis koordinasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, di mana dalam struktur organisasi tersebut terdapat pembagian tugas yang jelas dan terkoordinasi, yang kemudian

dipertanggung jawabkan langsung kepada kepala bagian. Struktur tersebut disusun berdasarkan kebutuhan perusahaan, terdiri dari:

1. Kepala SPBU
2. Wakil kepala SPBU
3. Internal Audit
4. Bagian Administrasi dan Keuangan, Seksi Administrasi Persediaan Kantor, Seksi Pembukuan, Seksi Keuangan.
5. Bagian Umum dan Personalia, Seksi Humas dan Keamanan, Seksi Pengadaan Bahan, Seksi Maintenance.

5.5 Uraian Tugas Perusahaan

1. Pemilik SPBU

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Menginvestasikan dananya untuk kegiatan perusahaan.
- b. Menerima hasil “return on investment” yang tertentu dari perusahaan.
- c. Menerima laporan-laporan perusahaan yang akan datang dan yang sekarang dari kepala SPBU.
- d. Menyetujui kepala SPBU dalam menggunakan optimum dan rencana-rencana jangka Panjang.

2. Kepala SPBU

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Sebagai pimpinan perusahaan dan pengganti.

- b. Menciptakan hubungan kerjasama yang antara kepala-kepala divisi atau bagian-bagian untuk kelancaran perusahaan.
- c. Bertanggung jawab langsung kepada pemilik SPBU atas pelaksanaan tugas
- b. operasional.

3. Wakil Kepala SPBU

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Bertanggung jawab kepada kepala SPBU.
- b. Menggantikan tugas kepala SPBU apabila berhalangan hadir.

4. Internal Audit

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Mengadakan penilaian dan penelitian terhadap ketetapan serta penerapan dari
- b. sistem dari sistem prosedur keuangan termasuk pengadministrasian dalam
- c. peningkatan efektifitas pengawasan terhadap kegiatan perusahaan.
- d. Mengadakan penilaian dan penelitian terhadap segenap harta perusahaan.
- e. Mengadakan penilaian dan penelitian terhadap tingkat kebenaran setiap
- f. pelaporan data kepada manajemen.

5. Bagian administrasi dan Keuangan

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Melaksanakan administrasi perusahaan yang menyangkut kepegawaian, penjualan, dan perusahaan.
- b. Memberikan saran kepada SPBU atas masalah-masalah yang menyangkut administrasi perusahaan.
- c. Mempersiapkan dan mengatur surat-surat, pengisian laporan laporan, dan formulir-formulir untuk bagian lain.
- d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi secara umum.
- e. Bertanggung jawab kepada kepala SPBU.
- f. Bertanggung jawab terhadap pemakaian dan pemeliharaan peralatan yang digunakan dan penggunaan bahan-bahan yang diterimanya.
- g. Menyelenggarakan dan mengawasi penyimpanan dokumen yang menyangkut masalah keuangan.

6. Security

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Menjaga keamanan dan ketertiban SPBU
- b. Mengawasi Kelangsungan penjualan BBM kepada konsumen
- c. Bertanggung jawab kepada kepala SPBU

7. Operator

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan transaksi langsung dengan konsumen.
- b. Melaporkan hasil penjualan BBM kepada kepala SPBU.
- c. Melayani konsumen dengan baik dan sepenuh hati

BAB VI

HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1 Hambatan Penelitian

Hambatan dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek berikut:

- a. Kendala utama yang dihadapi adalah masalah perizinan untuk melakukan penelitian di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Dari 15 SPBU yang ditargetkan, hanya 4 yang memberikan izin. Sementara itu, SPBU lainnya mengharuskan adanya izin dari PT. PERTAMINA (Persero) di Banda Aceh. Namun, meskipun permohonan izin telah diajukan, pihak PT. PERTAMINA (Persero) tidak memberikan tanggapan hingga waktu penelitian. Akibatnya, SPBU yang memerlukan izin dari PT. PERTAMINA tidak dapat dijadikan lokasi penelitian.
- b. Selain itu, saat pembagian kuesioner, banyak operator yang enggan mengisinya karena jadwal kerja yang padat dan waktu istirahat yang terbatas, sehingga membuat mereka tidak tertarik untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

6.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 38 pekerja dari empat SPBU, yaitu SPBU KP. Mulia, SPBU SP. Dodik, SPBU Kuta Alam, dan SPBU COCO Sudirman mulai dari 24 Juni 2024 sampai dengan 09 Juli 2024.

6.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jabatan, jenis SPBU, lama kerja, umur pekerja, masa kerja, jenis kelamin, pendapatan, jenjang pendidikan, status perkawinan, dan asuransi Kesehatan.

6.2.1.1 Jabatan Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi jabatan pekerja.

TABEL 6. 2 DISTRIBUSI FREKUENSI JABATAN PEKERJA SPBU

No	Jabatan Pekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Akuntan	1	2,63
2.	Operator	37	97,37
Jumlah		38	100

Sumber: (*Data Primer – diolah tahun 2024*)

Tabel 6.2 menunjukkan distribusi frekuensi jabatan pekerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Mayoritas pekerja (97,37%) memiliki jabatan sebagai operator, sedangkan hanya 2,63% yang bekerja sebagai akuntan.

6.2.1.2 Jenis SPBU

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi jenis SPBU.

TABEL 6. 3 DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS SPBU

No	Jenis SPBU	Frekuensi	Persentase
1.	SPBU Pasti Pas (Merah)	5	13.16
2.	SPBU Pasti Pas (Merah) dan COCO (Company Operation Company Owner)	6	15,79
3.	SPBU Pasti Pas (Merah) dan DODO (Dealer Operation Company Owner)	27	71,05
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.3 menunjukkan distribusi frekuensi jenis SPBU pada tahun 2024, dengan total 38 SPBU yang terdata. Sebagian besar SPBU (71,05%) adalah SPBU Pasti Pas (Merah) yang dioperasikan oleh DODO (Dealer Operation Company Owner). SPBU Pasti Pas (Merah) yang dioperasikan oleh COCO (Company Operation Company Owner) memiliki frekuensi 15,79%, sedangkan SPBU Pasti Pas (Merah) tanpa tambahan klasifikasi hanya sebanyak 13,16%.

6.2.1.3 Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi lama kerja perhari.

TABEL 6. 4 DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS SPBU

No	Lama Kerja/hari	Frekuensi	Persentase
1.	<8 Jam/hari	27	71,05
2.	>8 Jam/hari	11	28,95
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.4 menunjukkan distribusi frekuensi lama kerja per hari pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Mayoritas pekerja (71,05%) bekerja kurang dari 8 jam per hari, sementara 28,95% bekerja lebih dari 8 jam per hari.

6.2.1.4 Umur Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi umur pekerja.

TABEL 6. 5 DISTRIBUSI FREKUENSI UMUR PEKERJA SPBU

No	Umur Pekerja	Frekuensi	Persentase
1.	<20 Tahun	3	7,89
2.	20-35 Tahun	34	89,47
3.	>35 Tahun	1	2.63
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.5 menunjukkan distribusi usia pekerja di suatu perusahaan. Dari total 38 pekerja, sebagian besar, yaitu 34 orang (89,47%), berada dalam rentang usia 20-35 tahun. Sebanyak 3 orang pekerja (7,89%) berusia di bawah 20 tahun, sedangkan hanya 1 orang pekerja (2,63%) yang berusia lebih dari 35 tahun.

6.2.1.5 Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi masa kerja.

TABEL 6. 6 DISTRIBUSI FREKUENSI MASA KERJA SPBU

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	1 Tahun	11	28,95
2.	2 Tahun	9	23,68
3.	3 Tahun	12	31,58
4.	4 Tahun	4	10,53
5.	7 Bulan	1	2,63
6.	8 Tahun	1	2,63
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.6 menunjukkan distribusi frekuensi masa kerja pekerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Sebagian besar pekerja memiliki masa kerja 3 tahun (31,58%) dan 1 tahun (28,95%). Pekerja dengan masa kerja 2 tahun mencapai 23,68%, sementara pekerja dengan masa kerja 4 tahun mencapai 10,53%. Hanya 2,63% pekerja yang memiliki masa kerja 7 bulan dan 8 tahun.

6.2.1.6 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi jenis kelamin pekerja.

TABEL 6. 7 DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS KELAMIN SPBU

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	29	76.32
2.	Perempuan	9	23.68
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.7 menunjukkan distribusi frekuensi jenis kelamin pekerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Mayoritas pekerja adalah laki-

laki, yang mencakup 76,32% dari total populasi. Sementara itu, pekerja perempuan hanya mencapai 23,68%.

6.2.1.7 Pendapatan

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi pendapatan.

TABEL 6. 8 DISTRIBUSI FREKUENSI PENDAPATAN SPBU

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1.	3 juta/bulan	2	5,26
2.	3-4 juta/bulan	35	92,11
3.	<3 juta/bulan	1	2,63
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.8 menunjukkan distribusi frekuensi pendapatan pekerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Sebagian besar pekerja (92,11%) memiliki pendapatan antara 3 hingga 4 juta rupiah per bulan. Pekerja dengan pendapatan 3 juta rupiah per bulan berjumlah 5,26%, sedangkan yang berpendapatan kurang dari 3 juta rupiah per bulan hanya sebesar 2,63%

6.2.1.8 Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi jenjang pendidikan.

TABEL 6. 9 DISTRIBUSI FREKUENSI JENJANG PENDIDIKAN SPBU

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	PT	5	13.16
2.	SMA	33	86.84
Jumlah		38	100

Sumber: *(Data Primer – diolah tahun 2024)*

Tabel 6.9 menunjukkan distribusi frekuensi jenjang pendidikan pekerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Mayoritas pekerja (86,84%) memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA, sementara hanya 13,16% yang memiliki pendidikan di tingkat perguruan tinggi (PT).

6.2.1.8 Status Perkawinan

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi status perkawinan pekerja.

TABEL 6. 10 DISTRIBUSI FREKUENSI STATUS PERKAWINAN PEGAWAI SPBU

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1.	Belum Kawin	33	86,84
2.	Duda	1	2,63
3.	Kawin	4	10,53
Jumlah		38	100

Sumber: *(Data Primer – diolah tahun 2024)*

Tabel 6.10 menunjukkan distribusi frekuensi status perkawinan pekerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Sebagian besar pekerja (86,84%) berstatus belum kawin. Pekerja yang sudah kawin mencapai 10,53%, sementara hanya 2,63% yang berstatus duda.

6.2.1.10 Asuransi Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi asuransi kesehatan pekerja.

TABEL 6. 11 DISTRIBUSI FREKUENSI ASURANSI KESEHATAN PEGAWAI SPBU

No	Asuransi Kesehatan	Frekuensi	Persentase
1.	Ada	38	100
Jumlah		38	100

Sumber: *(Data Primer – diolah tahun 2024)*

Tabel 6.11 menunjukkan distribusi frekuensi kepemilikan asuransi kesehatan pekerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Seluruh pekerja (100%) memiliki asuransi kesehatan. Data ini menunjukkan bahwa semua pekerja dalam kelompok yang diteliti telah dilindungi oleh asuransi kesehatan.

6.2.2 Analisis Univariat

Dalam konteks penelitian ini, analisis univariat dengan menggunakan data primer dapat difokuskan pada deskripsi distribusi frekuensi dari variabel dependen dan variabel independen.

6.2.2.1 Budaya Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi budaya keselamatan kerja.

TABEL 6. 12 DISTRIBUSI FREKUENSI BUDAYA KESELAMATAN KERJA SPBU

No	Budaya Keselamatan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	27	71,05
2.	Kurang Baik	11	28,95
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.12 menunjukkan distribusi frekuensi budaya keselamatan kerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Mayoritas pekerja (71,05%) menilai budaya keselamatan kerja di tempat mereka bekerja sebagai baik, sedangkan 28,95% menilainya sebagai kurang baik.

6.2.2.2 Pelatihan Keselamatan

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi pelatihan keselamatan.

TABEL 6. 13 DISTRIBUSI FREKUENSI PELATIHAN KESELAMATAN PEGAWAI SPBU

No	Pelatihan Keselamatan	Frekuensi	Persentase
1.	Ada	37	97,37
2.	Tidak Ada	1	2,63
Jumlah		38	100

No	Pelatihan Keselamatan	Frekuensi	Persentase
1.	Apart dan pemadam kebakaran	19	50
2.	K3 dan pelatihan pasti pas academy	13	34,21
3.	Pelatihan Perawatan, Pasilitas, SDM, QQ, DII	1	2,63
4.	Praktik keselamatan	4	10,52
5.	Tidak ada pelatihan keselamatan	1	2,63
Jumlah			100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.13 menggambarkan distribusi pelatihan keselamatan yang diikuti oleh 38 pekerja. Sebanyak 19 orang (50%) telah mengikuti pelatihan terkait alat pemadam api dan pemadam kebakaran. Pelatihan K3 dan program "Pasti Pas Academy" diikuti oleh 13 orang (34,21%). Sementara itu, hanya 1 orang (2,63%) yang mengikuti pelatihan tentang perawatan, fasilitas, SDM, dan kualitas (QQ). Sebanyak 4 orang (10,52%) telah mengikuti praktik keselamatan, sedangkan 1 orang (2,63%) melaporkan tidak mengikuti pelatihan keselamatan sama sekali.

6.2.2.3 Peran Pengawas

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi peran pengawas.

TABEL 6. 14 DISTRIBUSI FREKUENSI PERAN PENGAWAS SPBU

No	Peran Pengawas	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	30	78,95
2.	Kurang Baik	8	21,05
Jumlah		38	100

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Tabel 6.14 menunjukkan distribusi frekuensi penilaian terhadap peran pengawas pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Mayoritas pekerja (78,95%) menilai peran pengawas di tempat kerja sebagai baik, sementara 21,05% menilainya sebagai kurang baik.

6.2.2.4 Peran Personal

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi peran personal.

TABEL 6. 15 DISTRIBUSI FREKUENSI PERAN PERSONAL SPBU

No	Peran Personal	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	24	63,16
2.	Kurang Baik	14	36,84
Jumlah		38	100

Sumber: *(Data Primer – diolah tahun 2024)*

Tabel 6.15 menunjukkan distribusi frekuensi penilaian terhadap peran personal pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Sebagian besar pekerja (63,16%) menilai peran personal di tempat kerja sebagai baik, sementara 36,84% menilainya sebagai kurang baik.

6.2.2.5 Pengaruh Rekan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian data primer dengan melakukan pengambilan data langsung terhadap 38 pekerja pada empat SPBU, berikut data distribusi frekuensi pengaruh rekan kerja.

TABEL 6. 16 DISTRIBUSI FREKUENSI PENGARUH REKAN KERJA PEGAWAI SPBU

No	Pengaruh Rekan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	24	63,16
2.	Kurang Baik	14	36,84
Jumlah		38	100

Sumber: *(Data Primer – diolah tahun 2024)*

Tabel 6.16 menunjukkan distribusi frekuensi penilaian terhadap pengaruh rekan kerja pada tahun 2024, dengan total 38 pekerja yang terdata. Sebagian

besar pekerja (63,16%) menilai pengaruh rekan kerja sebagai baik, sementara 36,84% menilainya sebagai kurang baik.

6.2.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Untuk tujuan tersebut, digunakan uji *Chi-Square* sebagai metode analisis.

6.2.3.1 Hubungan Pelatihan Keselamatan Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan data primer untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja terhadap budaya keselamatan kerja, berikut adalah hasil analisis hubungan antara pelatihan keselamatan dengan budaya keselamatan kerja.

TABEL 6. 17 ANALISIS HUBUNGAN PELATIHAN KESELAMATAN DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA SPBU

Pelatihan Keselamatan	Budaya Keselamatan Kerja				Total		P-Value Ci (95%(1)
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Ada	1	100	0	0	1	100	0,112
Ada	10	27,03	27	72,97	37	100	
Total					38	100	

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 6.17 menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja yang kurang baik lebih tinggi pada pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan keselamatan (100%) dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan pelatihan

keselamatan (27,03%). Sementara pada budaya keselamatan kerja yang baik lebih tinggi pada pegawai yang mendapatkan pelatihan keselamatan (72,97%) dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan keselamatan. Nilai *P-Value* sebesar 0,112 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan keselamatan dengan budaya keselamatan kerja.

6.2.3.2 Hubungan Peran Pengawas Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan data primer untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja terhadap budaya keselamatan kerja, berikut adalah hasil analisis hubungan antara peran pengawas dengan budaya keselamatan kerja.

TABEL 6.18 ANALISIS HUBUNGAN PERAN PENGAWAS DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA SPBUKOTA BANDA ACEH

Peran Pengawas	Budaya Keselamatan Kerja				Total		P-Value Ci (95%(1)
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	8	100	0	0	8	100	0,0001
Baik	3	10	27	90	30	100	
Total					38	100	

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 6.18 menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja yang kurang baik lebih tinggi pada peran pengawas yang kurang baik (100%) dibandingkan dengan peran pengawas yang baik (10%). Sementara budaya keselamatan kerja yang baik lebih tinggi pada peran pengawas yang baik (90%) dibandingkan dengan peran pengawas yang kurang baik (0%). Nilai *P-Value*

sebesar 0,0001 menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peran pengawas dengan budaya keselamatan kerja.

6.2.3.3 Hubungan Peran Personal Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan data primer untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja terhadap budaya keselamatan kerja, berikut adalah hasil analisis hubungan antara peran personal dengan budaya keselamatan kerja.

TABEL 6.19 ANALISIS HUBUNGAN PERAN PERSONAL DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA SPBU

Peran Personal	Budaya Keselamatan Kerja				Total		P-Value Ci (95%(1)
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	10	71,43	4	28,57	14	100	0,0001
Baik	1	4,17	23	95,57	24	100	
Total					38	100	

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 6.19 menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja yang kurang baik lebih tinggi pada peran personal yang kurang baik (71,43%) dibandingkan dengan peran personal yang baik (4,17%). Sementara budaya keselamatan kerja yang baik lebih tinggi pada personal yang baik (95,57%) dibandingkan dengan peran personal yang kurang baik (28,57%). Nilai P-Value sebesar 0,0001 menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara peran personal dengan budaya keselamatan kerja.

6.2.3.4 Hubungan Pengaruh Rekan Kerja Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan data primer untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan keselamatan, peran pengawas, peran personal, dan pengaruh rekan kerja terhadap budaya keselamatan kerja, berikut adalah hasil analisis hubungan antara pengaruh rekan kerja dengan budaya keselamatan kerja.

TABEL 6. 20 ANALISIS HUBUNGAN PENGARUH REKAN KERJA DENGAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA SPBU

Pengaruh Rekan Kerja	Budaya Keselamatan Kerja				Total		P-Value Ci (95%(1)
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	8	57,14	6	42,86	14	100	0,003
Baik	3	12,50	21	87,50	24	100	
Total					38	100	

Sumber: (Data Primer – diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 6.20 menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja yang kurang baik lebih tinggi pada pengaruh rekan kerja yang kurang baik (57,14%) dibandingkan dengan pengaruh rekan kerja yang baik (12,50%). Sementara budaya keselamatan kerja yang baik lebih tinggi pada pengaruh rekan kerja yang baik (87,50%) dibandingkan dengan pengaruh rekan kerja yang kurang baik (42,86%). Nilai P-Value sebesar 0,003 menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara pengaruh rekan kerja dengan budaya keselamatan kerja.

6.3 Pembahasan

6.3.1 Budaya Keselamatan Kerja

Hasil analisis univariat menunjukkan distribusi frekuensi budaya keselamatan kerja di antara 38 responden. Sebagian besar responden, yaitu 27 orang (71,05%), memiliki budaya keselamatan kerja yang baik, sementara 11 responden (28,95%) menunjukkan budaya keselamatan kerja yang kurang baik.

Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip keselamatan yang baik di tempat kerja mereka. Namun, terdapat hampir sepertiga responden yang masih memiliki budaya keselamatan kerja yang kurang baik, menandakan adanya area yang memerlukan perbaikan.

Dari gambaran di lapangan, terlihat bahwa budaya keselamatan kerja umumnya berada pada tingkat yang positif. Faktor-faktor seperti pelatihan keselamatan yang baik, implementasi kebijakan keselamatan yang efektif, dan kesadaran individu tentang pentingnya keselamatan kerja mungkin berkontribusi pada hasil ini. Namun, proporsi yang cukup besar dengan budaya keselamatan kerja yang kurang baik menunjukkan adanya tantangan yang perlu diatasi, seperti peningkatan kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Amanda, 2024; Yani, 2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat secara signifikan meningkatkan budaya keselamatan di tempat kerja. Selain itu, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan peran aktif dalam

praktik keselamatan memiliki hubungan erat dengan terciptanya budaya keselamatan kerja yang baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan mayoritas karyawan memiliki budaya keselamatan kerja yang baik sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. (Fathoni, 2024) menemukan bahwa penerapan program keselamatan terstruktur meningkatkan budaya keselamatan kerja, dengan 75% pekerja melaporkan peningkatan kepatuhan setelah program diterapkan ($P\text{-value} = 0,000$). Penelitian (Marlina et al., 2024) menemukan bahwa manajemen yang efektif meningkatkan budaya keselamatan, dengan peningkatan 68% dalam kepatuhan keselamatan ($P\text{-value} = 0,001$). Menurut penelitian (Al Faritsi et al., 2024) mencatat bahwa pekerja yang terlibat dalam praktik keselamatan menunjukkan peningkatan budaya keselamatan sebesar 62%, sedangkan mereka yang tidak terlibat hanya menunjukkan 33% ($P\text{-value} = 0,021$). Penelitian (Hapsari, 2024) juga melaporkan bahwa perusahaan yang secara konsisten mengevaluasi keselamatan memiliki 80% pekerja yang lebih sadar akan risiko, dibandingkan dengan 50% di perusahaan yang tidak mengevaluasi secara konsisten ($P\text{-value} = 0,015$).

Peneliti berasumsi bahwa budaya keselamatan kerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan keselamatan, kepemimpinan, dan kepatuhan terhadap kebijakan keselamatan. Meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan budaya keselamatan kerja yang baik, penting untuk fokus pada kelompok yang menunjukkan budaya keselamatan kerja yang kurang baik.

6.3.2 Hubungan Pelatihan Keselamatan Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan tidak memiliki hubungan signifikan dengan budaya keselamatan kerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai P-value sebesar 0,112. Meskipun demikian, pekerja yang telah mengikuti pelatihan keselamatan memiliki proporsi budaya keselamatan kerja yang baik (72,97%) lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki budaya keselamatan kerja yang kurang baik (27,03%). Sebaliknya, pekerja yang tidak mendapatkan pelatihan keselamatan menunjukkan budaya keselamatan kerja yang kurang baik secara keseluruhan (100%). Distribusi pelatihan keselamatan menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang (50%) telah mengikuti pelatihan terkait alat pemadam api dan pemadam kebakaran, 13 orang (34,21%) mengikuti pelatihan K3 dan program "Pasti Pas Academy", 1 orang (2,63%) mengikuti pelatihan tentang perawatan, fasilitas, SDM, dan kualitas (QQ), dan 4 orang (10,52%) terlibat dalam praktik keselamatan. Selain itu, 1 orang (2,63%) melaporkan tidak mengikuti pelatihan keselamatan sama sekali. Meski ada variasi dalam jenis pelatihan keselamatan yang diikuti, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan tidak memiliki hubungan signifikan terhadap budaya keselamatan kerja secara keseluruhan, dengan P-value sebesar 0,122.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Pilbeam *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang sistematis dapat meningkatkan budaya keselamatan di tempat kerja. Namun, temuan ini juga menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang terbatas

mungkin tidak cukup untuk menunjukkan efek yang signifikan. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi dampak intensitas dan frekuensi pelatihan keselamatan.

Secara teoritis, pelatihan keselamatan diharapkan dapat meningkatkan budaya keselamatan kerja dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (Zahiraa, 2024). Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang terbatas mungkin tidak cukup untuk mempengaruhi budaya keselamatan kerja secara signifikan. Ini mencerminkan bahwa teori mengenai pelatihan keselamatan perlu dipertimbangkan dalam konteks intensitas dan frekuensi pelatihan. Teori tentang pembelajaran dan perubahan perilaku dalam keselamatan kerja menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak didukung oleh manajemen dan lingkungan kerja mungkin tidak memadai untuk perubahan budaya keselamatan yang substansial.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan tidak memiliki hubungan signifikan dengan budaya keselamatan kerja didukung oleh penelitian (Hartanto, 2017) yang menemukan bahwa hanya 48% pekerja yang menunjukkan peningkatan dalam budaya keselamatan setelah pelatihan, dan hasilnya tidak signifikan ($P\text{-value} = 0,089$). Penelitian (Widiyastuti, 2022) melaporkan peningkatan budaya keselamatan hingga 60% pada pekerja yang menjalani pelatihan berkelanjutan dibandingkan dengan 35% pada pekerja yang hanya mengikuti satu kali pelatihan ($P\text{-value} = 0,048$). Penelitian (Artajaya, 2020) mencatat bahwa simulasi keselamatan meningkatkan kepatuhan sebesar 55%

dibandingkan dengan pelatihan teoritis saja, yang hanya menunjukkan peningkatan sebesar 30% (P-value = 0,031).

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa meskipun pegawai yang mendapatkan pelatihan keselamatan menunjukkan budaya keselamatan kerja yang baik lebih tinggi, pelatihan tersebut mungkin tidak cukup intensif atau menyeluruh untuk menghasilkan perubahan yang signifikan. Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan keselamatan cenderung memiliki budaya keselamatan kerja yang buruk secara keseluruhan.

Pendapat penelitian ini adalah bahwa pelatihan keselamatan meskipun tidak menunjukkan hubungan signifikan, tetap memiliki potensi untuk berkontribusi terhadap peningkatan budaya keselamatan kerja. Pelatihan yang terbatas mungkin tidak cukup untuk menunjukkan efek signifikan, sehingga faktor-faktor lain seperti komitmen manajemen dan budaya organisasi perlu diperhitungkan. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi dampak dari intensitas dan frekuensi pelatihan keselamatan yang lebih tinggi serta untuk mengevaluasi interaksi antara pelatihan keselamatan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi budaya keselamatan kerja.

6.3.3 Hubungan Peran Pengawas Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki peran pengawas yang baik, lebih tinggi pada budaya keselamatan kerja yang baik (90%) dibandingkan dengan budaya keselamatan kerja yang kurang baik (10%). Kemudian pada pegawai yang memiliki peran pengawas yang kurang

baik, lebih tinggi pada budaya keselamatan kerja yang kurang baik (100%) dibandingkan dengan budaya keselamatan kerja yang baik (0%). Nilai P-Value sebesar 0,0001 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara peran pengawas dan budaya keselamatan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Pangkey *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dapat memperbaiki kepatuhan terhadap standar keselamatan dan meningkatkan budaya keselamatan kerja. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa pengawasan yang berkualitas dapat berkontribusi pada budaya keselamatan kerja yang positif. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi praktik pengawasan yang spesifik dan dampaknya terhadap keselamatan kerja.

Secara teoritis, pengawasan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan budaya keselamatan kerja dengan memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Datu, 2024). Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa pengawasan yang berkualitas berkontribusi pada budaya keselamatan yang lebih baik. Teori tentang peran pengawasan dalam keselamatan kerja menekankan pentingnya pengawasan yang konsisten dan berkualitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara peran pengawas dan budaya keselamatan kerja. Penelitian (Darsana *et al.*, 2021) menemukan bahwa 78% pekerja yang memiliki pengawas yang aktif menunjukkan budaya keselamatan yang lebih baik dibandingkan dengan hanya 45% pada pekerja tanpa pengawasan yang efektif (P-value = 0,001). Penelitian

(Rahim et al., 2024) mencatat peningkatan budaya keselamatan hingga 72% pada pekerja yang menerima umpan balik pengawasan secara teratur dibandingkan dengan 38% pada pekerja tanpa umpan balik ($P\text{-value} = 0,01$). (Sahranafa et al., 2024) melaporkan bahwa pekerja yang pengawasnya mengikuti pelatihan keselamatan menunjukkan peningkatan budaya keselamatan sebesar 65% dibandingkan dengan hanya 30% pada pekerja tanpa pengawas terlatih ($P\text{-value} = 0,000$).

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pengawasan yang baik berhubungan positif dengan budaya keselamatan kerja yang baik. Hal ini terlihat dari proporsi pekerja yang melaporkan budaya keselamatan kerja yang baik di tempat kerja dengan peran pengawas yang baik. Sebaliknya, di tempat kerja dengan peran pengawas yang kurang baik, semua pekerja melaporkan budaya keselamatan kerja yang kurang baik

Pendapat penelitian ini adalah bahwa pengawasan yang berkualitas berkontribusi pada budaya keselamatan yang lebih baik. Meskipun pengawasan memainkan peran penting, faktor-faktor lain seperti pelatihan keselamatan dan kepemimpinan juga mungkin berperan dalam mempengaruhi budaya keselamatan.

6.3.4 Hubungan Peran Personal Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki peran personal yang baik, lebih tinggi pada budaya keselamatan kerja yang baik (95,83%) dibandingkan dengan budaya keselamatan kerja yang kurang baik

(4,17%). Kemudian pada pegawai yang memiliki peran personal yang kurang baik, lebih tinggi pada budaya keselamatan kerja yang kurang baik (71,43%) dibandingkan dengan budaya keselamatan kerja yang baik (28,57%). Nilai P-Value sebesar 0,0001 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara peran personal dan budaya keselamatan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Mahendra, 2022) yang menyatakan bahwa peran personal dalam keselamatan kerja dapat mempengaruhi keselamatan di tempat kerja secara signifikan. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa peran personal yang baik berkontribusi pada budaya keselamatan kerja yang positif. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi aspek-aspek spesifik dari peran personal yang paling berpengaruh terhadap budaya keselamatan.

Secara teoritis, peran personal yang baik diharapkan dapat meningkatkan budaya keselamatan kerja dengan mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap keselamatan (Darma *et al.*, 2022). Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa peran personal yang efektif berkontribusi pada budaya keselamatan kerja yang positif. Teori mengenai peran individu dalam keselamatan kerja menekankan pentingnya dukungan dan perilaku positif dari individu dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung budaya keselamatan.

Peran personal yang baik memiliki hubungan signifikan dengan budaya keselamatan kerja yang baik. Penelitian (Wahyudi *et al.*, 2024) menemukan bahwa 85% pekerja yang menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap keselamatan memiliki budaya keselamatan yang baik, dibandingkan dengan

hanya 40% pada pekerja dengan peran personal yang kurang baik (P-value = 0,001). Penelitian (Munawar, 2024) melaporkan bahwa pekerja dengan kepemilikan tinggi atas keselamatan menunjukkan peningkatan budaya keselamatan sebesar 77% dibandingkan dengan 35% pada pekerja yang tidak menunjukkan kepemilikan tinggi (P-value = 0,000). Penelitian (Hananda, 2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan budaya keselamatan sebesar 70% pada pekerja yang termotivasi secara intrinsik, dibandingkan dengan hanya 42% pada pekerja yang termotivasi secara eksternal (P-value = 0,032).

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa peran personal yang baik sangat berpengaruh dalam membentuk dan memelihara budaya keselamatan kerja yang positif di tempat kerja. Peran personal yang efektif dapat meningkatkan kesadaran keselamatan dan mendorong perilaku yang mendukung keselamatan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

Pendapat penelitian ini adalah bahwa peran personal yang baik mendukung budaya keselamatan kerja yang positif. Meskipun peran personal memainkan peran penting, faktor-faktor lain seperti pelatihan keselamatan dan dukungan manajerial juga mungkin berpengaruh terhadap budaya keselamatan kerja.

6.3.5 Hubungan Pengaruh Rekan Kerja Dengan Budaya Keselamatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan pengaruh rekan kerja yang baik, lebih tinggi pada budaya keselamatan kerja yang baik

(87,50%) dibandingkan dengan budaya keselamatan kerja yang kurang baik (12,50%). Kemudian pada pegawai yang merasakan pengaruh rekan kerja yang kurang baik, lebih tinggi pada budaya keselamatan kerja yang kurang baik (57,14%) dibandingkan dengan budaya keselamatan kerja yang baik (42,86%). Nilai P-Value sebesar 0,003 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara pengaruh rekan kerja dan budaya keselamatan kerja.

Temuan ini mendukung argumen bahwa pengaruh rekan kerja yang positif dapat memperbaiki budaya keselamatan di tempat kerja. Penelitian oleh (Ni *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa hubungan sosial dan dukungan dari rekan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan di tempat kerja. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi mekanisme bagaimana pengaruh rekan kerja mempengaruhi budaya keselamatan.

Secara teoritis, pengaruh rekan kerja diharapkan dapat meningkatkan budaya keselamatan kerja dengan memberikan dukungan sosial dan membentuk norma keselamatan di tempat kerja (Okta Kurniawan, 2023). Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa pengaruh rekan kerja yang baik berkontribusi pada budaya keselamatan yang lebih baik. Teori tentang pengaruh sosial dalam keselamatan kerja menekankan pentingnya dukungan dari rekan kerja dalam membentuk sikap dan perilaku keselamatan.

Pengaruh rekan kerja yang baik menunjukkan hubungan signifikan dengan budaya keselamatan kerja. Penelitian (Moningka *et al.*, 2024) menemukan bahwa 82% pekerja yang mendapat dukungan sosial dari rekan

kerja melaporkan budaya keselamatan yang lebih baik dibandingkan dengan hanya 40% pekerja tanpa dukungan sosial ($P\text{-value} = 0,002$). Penelitian (Dewi, 2024) melaporkan bahwa norma keselamatan yang kuat di antara rekan kerja meningkatkan budaya keselamatan sebesar 75% ($P\text{-value} = 0,004$). Penelitian (Hapsari, 2024) menemukan bahwa komunikasi terbuka tentang keselamatan meningkatkan kepatuhan sebesar 65%, dibandingkan dengan 45% pada pekerja tanpa komunikasi terbuka ($P\text{-value} = 0,007$).

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pekerja yang merasakan pengaruh rekan kerja yang baik merasa lebih termotivasi untuk mengikuti prosedur keselamatan dan berperilaku sesuai dengan standar keselamatan yang berlaku. Dukungan sosial dari rekan kerja, seperti pengingat tentang pentingnya keselamatan atau berbagi pengalaman positif terkait keselamatan, berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang aman dan mendukung.

Pendapat penelitian ini adalah bahwa pengaruh rekan kerja yang baik berkontribusi pada budaya keselamatan kerja yang lebih baik. Meskipun pengaruh rekan kerja memainkan peran penting, faktor-faktor lain seperti pelatihan keselamatan dan peran manajerial juga mungkin berpengaruh terhadap budaya keselamatan kerja. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi mekanisme spesifik bagaimana pengaruh rekan kerja mempengaruhi budaya keselamatan serta untuk mengevaluasi interaksi antara pengaruh rekan kerja dengan faktor-faktor lain dalam mempengaruhi budaya keselamatan kerja.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Hubungan Pelatihan Keselamatan Dengan Budaya Keselamatan Kerja. Hasil analisis menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara pelatihan keselamatan dan budaya keselamatan kerja, dengan P-Value sebesar 0,112. Ini menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan, dalam kasus ini, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap budaya keselamatan kerja di tempat kerja.
2. Hubungan Peran Pengawas Dengan Budaya Keselamatan Kerja. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara peran pengawas dan budaya keselamatan kerja, dengan P-Value sebesar 0,0001. Hal ini menunjukkan bahwa peran pengawas yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan budaya keselamatan kerja yang positif.
3. Hubungan Peran Personal Dengan Budaya Keselamatan Kerja. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara peran personal dan budaya keselamatan kerja, dengan P-Value sebesar 0,0001. Ini mengindikasikan bahwa peran personal yang baik secara signifikan mempengaruhi budaya keselamatan kerja yang lebih baik di tempat kerja.
4. Hubungan Pengaruh Rekan Kerja Dengan Budaya Keselamatan Kerja. Hasil analisis menunjukkan hubungan signifikan antara pengaruh rekan

kerja dan budaya keselamatan kerja, dengan P-Value sebesar 0,003. Ini menunjukkan bahwa pengaruh rekan kerja yang baik memiliki dampak signifikan terhadap budaya keselamatan kerja yang positif.

6.2 Saran

1. Pelatihan dan keselamatan pada pekerja, disarankan untuk aktif mengikuti pelatihan keselamatan dan meningkatkan komunikasi dengan pengawas serta rekan kerja terkait keselamatan. Mengambil tanggung jawab pribadi dalam menerapkan praktik keselamatan juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.
2. Saran untuk studi lanjutan, sebaiknya eksplorasi faktor tambahan seperti kepuasan kerja dan komunikasi internal yang mungkin mempengaruhi budaya keselamatan kerja. Juga, evaluasi intensitas dan frekuensi pelatihan keselamatan serta praktik pengawasan yang lebih mendalam untuk memahami dampaknya secara lebih baik. Studi kasus di berbagai industri dapat memberikan hasil yang lebih general.
3. Saran untuk institusi SPBU, Institusi SPBU harus memperbaiki dan memperbarui program pelatihan keselamatan serta memastikan pengawasan dilakukan dengan efektif. Selain itu, pengembangan budaya keselamatan yang positif melalui kebijakan dan dukungan manajerial perlu diprioritaskan untuk memperkuat keselamatan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Faritsi, V. N., Emilisa, N., & Tiarapuspa, T. (2024). Pengaruh Electronic Performance Monitoring, Kepemimpinan, dan Trust Pada Performance: Dalam Perspektif Pekerja Ritel di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 11(1), 50–67.
- Amanda, C. A. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi : Tinjauan Literatur*. 2, 21–28.
- Amrulloh, M. O. R., Riyanto, E., Rozzaq, & Islamudin, A. (2023). Meningkatkan Kesadaran Keselamatan Dengan Implementasi Lima Pilar Program Melalui Pengukuran Budaya Keselamatan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2473–2483.
- Arapi, R., Taime, H., Tuasela, A., Tontong, S., & Sroyet, S. (2023). Sosialisasi K3: Upaya Mengurangi Kecelakaan Kerja di PT Kuala Pelabuhan Indonesia (KPI). *Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 51.
- Ardiansyah, M., Irawan, S., & Purba, H. (2022). Identifikasi Faktor Risiko Keselamatan Pada Proyek Konstruksi Bangunan Gedung di Indonesia dalam 10 Tahun Terakhir (2011-2021): Kajian Literatur. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 20, 45–58. <https://doi.org/10.52330/jtm.v20i1.46>
- Artajaya, H. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sparta Prima*. Universitas Buddh iDharma.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administasi Kemennterian Agama RI. *Ikon-- Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285.
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 61–81. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652%0Ahttps://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652/422>
- Bautista-Bernal, I., Quintana-García, C., & Marchante-Lara, M. (2024). Safety culture, safety performance and financial performance. A longitudinal study. *Safety Science*, 172, 106409. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106409>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *BPJS Ketenagakerjaan mencatat ada 239 ribu klaim kasus kecelakaan kerja*. BPJS Ketenagakerjaan. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28594/Tekan-Kecelakaan-Kerja,-BPJS-Ketenagakerjaan-Gelar-Promotif-Preventif-di-Seluruh-Indonesia>

- Carolyna Mairing , I Made Ady Wirawan, D. (2021). *Hubungan Safety Culture Dengan Perilaku Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. 8(1), 55–71.
- Darma, Thamrin, Y., Multazam, M., Arman, & Suharni. (2022). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 14(1), 81–90.
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan*. Nilacakra.
- Datu, F. (2024). *Evaluasi Penerapan Metode PKM dalam Pendidikan K3 di PT . Kuala Pelabuhan Indonesia (KPI)*. 2(1), 14–24.
- Desi, A. (2018). *PERANAN PROGRAM BUDAYA KESELAMATAN DALAM MENDUKUNG KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN STTN YOGYAKARTA*.
- Dewi, N. K. D. K. (2024). *Pengaruh Servant Leadership, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Persero Kantor Regional 8 Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dian Jani Prasinta - Jarkawi - Emanuel B.S Kase. (2023). *Strategis Kepemimpinan*. www.sulur.co.id
- Dihartawan, D. (2018). Safety Culture. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 14(1), 98. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JKK/article/download/1776/2096>
- Disnakermobduk Aceh. (2022). *Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh pada tahun 2022, kasus kematian, dengan Musculoskeletal Disorders (MSDs)*. DISNAKERMOBDUK ACEH. <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/>
- Dravika, M. A. (2024). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kesiapsiagaan Kebakaran (Fire Preparedness) Pada Pegawai Uptd Puskesmas Kenali Besar*. Universitas Jambi.
- FATHONI, A. (2024). *ANALISIS PENGARUH SAFETY CLIMATE TERHADAP SAFETY BEHAVIOR PADA WELDER DI PROYEK PEMBANGUNAN INDUSTRI*. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
- Fredy, S., & Astutik, M. (2020). The Effect of Training, Supervision and Occupational Safety and Health (K3) Culture on Employee Performance. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 13(2), 1–12.
- Fung, I. W. H., Tam, C. M., Tung, K. C. F., & Man, A. S. K. (2005). Safety cultural divergences among management, supervisory and worker groups in Hong Kong construction industry. *International Journal of Project Management*, 23(7), 504–512. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2005.03.009>

- Haas, E. J. (2020). The Role of Supervisory Support on Workers' Health and Safety Performance. *Health Communication*, 35(3), 364–374. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1563033>
- Hamsir, H., & Rahman, M. (2022). FAKTOR RISIKO KECELAKAAN KERJA DENGAN METODE JOB SAFETY ANALYSIS (JSA) TERHADAP KEGIATAN PEMUATAN DI PELABUHAN LAUT BAJOE. *Sulolipu: Media Komunikasi Sivitas Akademika Dan Masyarakat*, 22(1), 111–119.
- Hananda, M. D. (2024). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan dimediasi oleh Motivasi Karyawan (Studi pada PT Desa Wisata Indonesia)*.
- Hapsari, Y. A. (2024). HUBUNGAN IKLIM KESELAMATAN (SAFETY CLIMATE) DENGAN PERILAKU KESELAMATAN (SAFETY BEHAVIOR) PADA PEKERJA PT. HOK TONG JAMBI. UNIVERSITAS JAMBI.
- Hartanto, A. N. (2017). *Pengaruh Variabel Yang Berhubungan Dengan Alat Pelindung Diri Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bangunan Di Kota Magelang Berdasarkan Persepsi Pekerja*. Universitas Islam Indonesia.
- Hudha, M. K., & Saifudin, J. A. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Fire Safety Management (Manajemen Pencegahan Kebakaran) Pada Spbu Pt Sier*. 17(1), 97–108.
- International Labour Organization. (2022). *Trends 2022 ILO Flagship Report World Employment and Social Outlook*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm
- Irfansyah, A. (2023). RISIKO KESEHATAN PAPARAN KERJA TERHADAP BAHAN KIMIA BERACUN DI TEMPAT KERJA TAMBANG BATUBARA. *JOURNAL OF HEALTH AND MEDICAL RESEARCH*, 4(1), 88–100.
- Juliati, A. D. (2023). Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Giken Precision Indonesia. *International Journal of Technology*, 47(1), 100950. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2019.01.002><https://doi.org/10.1016/j.cstp.2023.100950><https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.04.007><https://doi.org/10.1016/j.trd.2021.102816><https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.03.015><https://doi.org/10.1016/j>
- Karlina, Taena La, R. (2023). ANALISIS PERBANDINGAN KUALITAS PELAYANAN, HARGA, FASILITAS PADA SPBU PERTAMINA DAN SPBU SHELL DI DAERAH KEDUNG COWEK KECAMATAN KENJERAN KOTA SURABAYA. 8(1), 181–189.
- Kristiawan, R., & Abdullah, R. (2020). Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Area Penambangan Batu Kapur Unit Alat Berat PT. Semen Padang. *Jurnal Bina Tambang*, 5(2), 11–21.

- Lestari, F., Modjo, R., Wibowo, A., & Sunindijo, R. Y. (2023). Influence of Safety Climate on Safety Performance in Gas Stations in Indonesia. *Safety*, 9(3), 1–17. <https://doi.org/10.3390/safety9030044>
- Lilianti, L., Bian, Y., Jaya, A., Mokodompit, M., Juhadira, J., & Herlian, H. (2023). Transformasi Siaga Bencana: Membangun Safety Culture melalui Pendidikan Kebencanaan di Satuan PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 6215–6223.
- Luo, T. (2020). Safety climate: Current status of the research and future prospects. *Journal of Safety Science and Resilience*, 1(2), 106–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jnlssr.2020.09.001>
- Mahdanie, N., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2023). Pengetahuan, Sikap, dan Praktik Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja SPBU X Kabupaten Malang. *MEDIA KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA*, 22, 198–203. <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.3.198-203>
- Mahendra, I. M. A. (2022). Peran Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Bagi Produktifitas Indsutri. *Vastuwidya*, 5(2), 42–51.
- Marlina, N., Budiman, B., & Oyoh, O. (2024). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Standar Keselamatan Pasien. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(2), 1945–1953.
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>
- Moningka, P. U., Doda, D. V. D., Umboh, J. M. L., Manoppo, J. E., & Tahulending, J. M. F. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BITUNG. *PREPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 8(2), 3149–3157.
- Munawar, M. H. (2024). *Evaluasi Penerapan Metode 6s dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)(Studi Kasus: Gudang Kargo Bandara YIA)*. Universitas Islam Indonesia.
- Nabila, Y. A. (2024). Pentingnya SMK3 Pada Sebuah Perusahaan Sebagai Upaya Mencegah Kecelakaan Kerja. *USADA NUSANTARA : Jurnal Kesehatan Tradisional*, 2(2), 1–12.
- Ni, G., Zhu, Y., Zhang, Z., Qiao, Y., Li, H., Xu, N., Deng, Y., Yuan, Z., & Wang, W. (2020). Influencing Mechanism of Job Satisfaction on Safety Behavior of New Generation of Construction Workers Based on Chinese Context: The Mediating Roles of Work Engagement and Safety Knowledge Sharing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph17228361>

- Noor Arzahan, I. S., Ismail, Z., & Yasin, S. M. (2022). Safety culture, safety climate, and safety performance in healthcare facilities: A systematic review. *Safety Science*, 147, 105624. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105624>
- Nur, H. (2018). Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Di Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Ii Terminal Bahan Bakar Minyak (Tbbm) Jambi. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Okta Kurniawan, A. (2023). Occupational Safety And Health: The Effects Of Challenges And Employee Awareness. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7090–7100. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Oktavianti, S., Dekas, R., Muhammad Haqiqi, T., Malinda, T., Studi Manajemen, P., Sumatera Selatan, U., & Program Studi Manajemen, A. (2023). PengaruhK3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja KaryawanSPBU COCO PLAJU 21.302.04. *JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and CooperativeJMEC*, 2(2), 61–70. <https://jurnal.uss.ac.id/index.php/>
- Pangkey, S. J. I., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2023). Analisis Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja Di Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 200–211.
- Pasaribu, S. B. (2024). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri Konstruksi. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(7), 116–121.
- Pemerintah Peraturan. (2012). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012*, 66, 37–39.
- Pilbeam, C., & Karanikas, N. (2023). Safety training in context: technical, cultural and political factors affecting its design, delivery and transfer. *Journal of Safety Research*, 85, 308–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.03.004>
- Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(01).
- Rahim, E. I. I. R., Liow, F. E. R. I., Nuryani, D. D., SKM, M. K., Kurniati Nawangwulan, S. K. M., Anjani, R. D., Anwar, H. M., Yusnita Yusufik, S. K. M., Rachman, I. H. A., & ST, M. M. (2024). *KONSEP DASAR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA*. Cendikia Mulia Mandiri.

- Rianawati, W. (2022). PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di PT PJB UBJOM PLTU PACITAN). *Jurnal Ilmiah Ma*.
- Riswanda, A. R. (2019). Komponen Budaya K3 dan Perilaku Aman Pekerja Di Bagian COAL And ASH Handling PT.PJB UBJ O&M PAITON UNIT 9. In *Digital Repository Universitas Jember* (Issue September 2019).
- Rozaq, K. (2022). Pengaruh Keselamatan Tempat Kerja dan Budaya Aman terhadap Retensi Karyawan dan Loyalitas Karyawan. *Literatus*, 4(2), 758–770. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i2.906>
- Sahranafa, K., & Kriswibowo, A. (2024). Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (K3) Kepada Para Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(2), 501–510.
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 15(2), e1210–e1210.
- Sastrini, Y. E., Pertiwi, G. H., & Khoiri, M. M. (2023). Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Tinjauan Komprehensif. *Penerbit Tahta Media*.
- Satoto, H. (2020). PERSPEKTIF SAFETY LEADERSHIP DALAM PENINGKATAN KINERJA KESELAMATAN KERJA. *Heuristic*, 17. <https://doi.org/10.30996/he.v17i1.3571>
- Setiadi, J., Masdzulhak, M., Permana, D., & Imaningsih, E. S. (2023). Komitmen Manajemen dan Safety Procedure sebagai Faktor Pembentuk Safety Behavior. *Faletehan Health Journal*, 10(01), 90–100. <https://doi.org/10.33746/fhj.v10i01.484>
- Setiawan, D. J., Setyono, P., & Astirin, O. P. (2018). Persepsi Terhadap Sistem Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan (K3L) di Pabrik Gula Purwodadi Magetan Ditinjau dari Pendidikan dan Strata Pekerjaan. *Seminar Nasional Pendidikan Biologi Dan Sainten III*, 377–383. [https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/10516/p.377-383-Fullpaper-DONNY JATI SETIAWAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/10516/p.377-383-Fullpaper-DONNY%20JATI%20SETIAWAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Stevianingrum, A., & Erwandi, D. (2022). Faktor-Faktor Dominan Budaya Keselamatan Di Sektor Tambang Batubara : Kajian Literatur. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1018–1026. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4177>
- Sulistyo, B. (2020). Strategi Komunikasi dalam membentuk Budaya Keselamatan kerja melalui Implementasi Observasi PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja) di PT. X. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(1).

- Supriyanto, S., & Anggraini, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Karyaindo Sejatitama Kecamatan Suku Tengah Lakitan Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Interprof*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.32767/interprof.v6i1.904>
- Tarigan, A. S., & Susilawati. (2023). Hubungan Safety Culture dengan Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Teknologi. *ARRAZI: Scientific Journal of Health*, 1(1), 154–162.
- Utami, A. R. D. (2020). Terapan Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Higeia Journal Of Public Health Research And Development*, 4(Special 1), 5. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia>
- Wahyudi, A. H., Sultan, M., Lestari, I. A. I. D., Ramdan, I. M., & Hardianti, D. N. (2024). Hubungan Masa Kerja, Pengetahuan, dan Sikap dengan Kepatuhan Penggunaan APD di PT. Asta Rekayasa Unggul Kabupaten Kutai Kartanegara: Relationship between Work Period, Knowledge and Attitudes with Compliance with the Use of Personal Protective Equipment at PT. Asta Superior Engineering, Kutai Kartanegara Regency. *Jurnal Kesmas Untika Luwuk: Public Health Journal*, 15(1), 8–17.
- Wibowo, A. (2022). Model Bisnis Ramah Lingkungan (Green Business). *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–120.
- Widiyastuti, A. (2022). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM), BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASSALAAM HYPERMARKET KARTASURA. In *El-Hayah: Jurnal Studi Islam*. <https://oldjournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/el-hayah/article/view/4722>
- Yani, A. (2024). Efektivitas Pelatihan Keselamatan Kerja di Konstruksi Dan Peran Manajemen dalam Meningkatkan Kepatuhan K3 ; *Literatur Review*. 5(2), 57–66.
- Yuliza, S., Arifin, V. N., & Ariscasari, P. (2022). Analisis Faktor Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada Operator SPBU Di Banda Aceh Tahun 2022. *Journal of Health and Medical Science*, 2, 68–74. <https://doi.org/10.51178/jhms.v2i1.992>
- Zahiraa, T. . & R. D. O. (2024). Pengaruh Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 60–71.
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>

DOKUMEN PERIZINAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
TERAKREDITASI "UNGGUL" LAM-PTKes SK No. 0831/LAM-PTKes/Akr/Sar/IX/2022
Jln. Kampus Muhammadiyah No. 93, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh, 23245
Telp/Fax: 0651-31054/0651-31053
Website: <http://fkm.unmuha.ac.id> – Email: fkm@unmuha.ac.id

No : 521/UM.FKM.M/VI/2024
Lamp : 1 (satu) eks
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Banda Aceh, 12 Juni 2024

Kepada Yth.
Direktur/Pimpinan PT. PERTAMINA Provinsi Aceh
di
Tempat

Dengan Hormat,

1. Teiring salam dan doa kami sampaikan semoga Bapak/Ibu beserta karyawan selalu berada dalam lindungan Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari;
2. Sehubungan adanya dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh akan mengadakan penelitian di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di wilayah kota Banda Aceh, maka kami memohon izin kepada Bapak/Ibu Direktur/Pimpinan PT.PERTAMINA Provinsi Aceh untuk dapat memfasilitasi pengambilan data penelitian di SPBU wilayah setempat (daftar terlampir), dengan topik "**Analisis Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Migas (SMKM) Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar umum (SPBU) Di Kota Banda Aceh Tahun 2024**";
3. Demikianlah kami sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH
NIK. 19811029 200603 1001

Lampiran I



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 TERAKREDITASI "UNGGUL" LAM-PTKes SK No. 0831/LAM-PTKes/Akr/Sar/IX/2022
 Jln. Kampus Muhammadiyah No. 93, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh, 23245
 Telp/Fax: 0651-31054/0651-31053
 Website: <http://fkm.unmuha.ac.id> – Email: fkm@unmuha.ac.id

Lampiran:

A. Nama Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	NIDN/NPM
1	Putri Arisca Sari, SKM, M.KKK	Dosen	1307039301
2	Wardiaty, SKM, M.Kes	Dosen	1319028801
3	Naimah, SKM, MKM	Dosen	1313039002
4	Putra Rizki Aulia	Mahasiswa	207110010
5	Muhammad Dea Al-Fattah	Mahasiswa	207110017
6	Rahmat Ariya	Mahasiswa	207110065

B. Nama SPBU sebagai lokasi penelitian

NO	SPBU	Alamat
1.	SPBU PERTAMINA LAMNYONG	Jl. Teuku Nyak Arief, Lamnyong, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23112, Indonesia
2.	SPBU BATOH	Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23122, Indonesia
3.	SPBU PERTAMINA 14.239.411	Jl. Cut Nyak Dien, Lamtemen Bar., Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia
4.	SPBU SIMPANG JAM	Jl. Teuku Umar No.6, Sukaramai, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116, Indonesia
5.	SPBU PERTAMINA LINGKE 14.239.405	Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23114, Indonesia
6.	SPBU PERTAMINA 14.231.482	Jl. Dharma, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia
7.	SPBU PERTAMINA LAMBHUK	Lambhuk, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia
8.	SPBU PERTAMINA 14.232.448	Jl. Medan B. Aceh, Gampong Pie, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia
9.	SPBU LUENG BATA 14.232.404	Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23111, Indonesia
10.	SPBU LAMPASEH 13.231.408	Jl. Rama Setia, Lampaseh Kota, Kec. Kuta Raja, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia
11.	SPBU COCO 11.231.401 RUDIN ACEH	Jl. Jenderal Sudirman No.96, Geuceu Meunara, Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23233, Indonesia
12.	SPBU PERTAMINA PASTI PAS (SPBU 14.2354.65)	Jl. Teuku Nyak Arief, Sabang, Banda Aceh, Lamgugob, Syiah Kuala, Banda Aceh City, Aceh 24415, Indonesia
13.	SPBU KAMPUNG MULIA (PT. TRINANDA JAYA SINERGI)	Jl. Syiah Kuala Dsn Tgk Dibrang, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123, Indonesia
14.	SPBP POLDA ACEH	Lamtemen Bar., Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Indonesia
15.	SPBU NELAYAN 18.231.001	Jl. Indra Budiman, Lampulo, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia



Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH
 NIK 19811029 200603 1001

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lampiran II



Lampiran II



Lampiran II



Lampiran III

INFORMASI KEPADA RESPONDEN

Assalammu'alaikum Wr. Wb.,

Saya Rahmat Ariya, atas nama peneliti mahasiswa tingkat akhir pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh bermaksud mengadakan penelitian mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Budaya Keselamatan Kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Kota Banda Aceh.

Keikutsertaan Bpk/Ibu/Sdr (i) dalam penelitian ini adalah secara sukarela dan menguntungkan semua pihak baik responden, peneliti, pelayan kesehatan dan masyarakat luas. Setelah anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan menandatangani pernyataan persetujuan responden, maka anda akan diwawancarai oleh saya sebagai peneliti.

Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dirahasiakan oleh tim peneliti dan tidak terbuka bagi masyarakat atau pihak lain tanpa persetujuan peneliti. Laporan yang akan dihasilkan dari penelitian ini tidak akan mencantumkan identitas responden yang bersangkutan. Demikian informasi kami sampaikan, terima kasih atas kehadiran anda menjadi responden.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.,

Lampiran IV

PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

Banda Aceh, / /2024

Responden

Nama :

Tanda tangan :



Peneliti

Nama :

Tanda tangan :



Lampiran VI

TABEL SKOR

No	Variabel	No. Pertanyaan	Bobot Skor		Rentang
			Ya	Tidak	
1.	Budaya Keselamatan				
1.1	Komitmen Manajemen	1.	0	1	Baik, jika skor > nilai mean Kurang baik, jika skor < nilai mean
		2.	1	0	
		3.	1	0	
		4.	1	0	
		5.	0	1	
		6.	1	0	
1.2	Peraturan dan prosedur K3	7.	0	1	
		8.	0	1	
		9.	1	0	
		10.	1	0	
		11.	0	1	
		12.	0	1	
1.3	Komunikasi Pekerja	13.	0	1	
		14.	0	1	
		15.	1	0	
		16.	1	0	
		17.	1	0	
		18.	0	1	
1.4	Kompetensi Pekerja	19.	1	0	
		20.	1	0	
		21.	1	0	
		22.	0	1	
		23.	1	0	
		24.	0	1	
1.5	Keterlibatan Pekerja dalam K3	25.	1	0	
		26.	1	0	
		27.	1	0	
		28.	0	1	
		29.	1	0	
		30.	1	0	
1.6	Lingkungan Sosial Kerja	31.	1	0	
		32.	0	1	
		33.	1	0	
		34.	1	0	
		35.	0	1	
		36.	0	1	

Lampiran VI

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Bobot Skor		Rentang
			Ya	Tidak	
1.	Pelatihan Keselamatan	1.	1	0	Ada, Jika responden menjawab iya Tidak ada, jika responden tidak mendapatkan pelatihan keselamatan

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Bobot Skor					Rentang
			STS	TS	N	S	SS	
2.	Peran pengawas	1.	1	2	3	4	5	Baik, jika skor > nilai mean Kurang baik, jika skor < nilai mean
		2.	1	2	3	4	5	
3.	Peran personal	1.	5	4	3	2	1	Baik, jika skor > nilai mean Kurang baik, jika skor < nilai mean
		2.	5	4	3	2	1	
		3.	1	2	3	4	5	
		4.	1	2	3	4	5	
		5.	5	4	3	2	1	
		6.	1	2	3	4	5	
4.	Pengaruh rekan kerja	1.	1	2	3	4	5	Baik, jika skor > nilai mean Kurang baik, jika skor < nilai mean
		2.	1	2	3	4	5	
		3.	1	2	3	4	5	
		4.	1	2	3	4	5	
		5.	1	2	3	4	5	

Lampiran VII

MASTER TABEL

Lampiran VIII

OUTPUT ANALISIS

. *Karakteristik Responden*

. tab jabatan

Jabatan	Freq.	Percent	Cum.
Akuntan	1	2.63	2.63
Operator	37	97.37	100.00
Total	38	100.00	

. tab jenisspbu

Jenis SPBU	Freq.	Percent	Cum.
SPBU Pasti Pas (Merah)	5	13.16	13.16
SPBU Pasti Pas (Merah) dan COCO (Comp..	6	15.79	28.95
SPBU Pasti Pas (Merah) dan DODO (Deal..	27	71.05	100.00
Total	38	100.00	

. tab lamakerja

Lama Kerja	Freq.	Percent	Cum.
<8 Jam/hari	27	71.05	71.05
>8 Jam/hari	11	28.95	100.00
Total	38	100.00	

. tab umurpekerja

Umur Pekerja	Freq.	Percent	Cum.
18 Tahun	2	5.26	5.26
19 Tahun	1	2.63	7.89
20 Tahun	4	10.53	18.42
21 Tahun	3	7.89	26.32
22 Tahun	5	13.16	39.47
23 Tahun	6	15.79	55.26
24 Tahun	3	7.89	63.16
25 Tahun	2	5.26	68.42
26 Tahun	5	13.16	81.58
27 Tahun	2	5.26	86.84
29 Tahun	1	2.63	89.47
30 Tahun	2	5.26	94.74
32 Tahun	1	2.63	97.37
36 Tahun	1	2.63	100.00
Total	38	100.00	

Lampiran VIII

. tab masakerja

Masa Kerja	Freq.	Percent	Cum.
1 Tahun	11	28.95	28.95
2 Tahun	9	23.68	52.63
3 Tahun	12	31.58	84.21
4 Tahun	4	10.53	94.74
7 Bulan	1	2.63	97.37
8 Tahun	1	2.63	100.00
Total	38	100.00	

. tab jeniskelamin

Jenis Kelamin	Freq.	Percent	Cum.
Laki-Laki	29	76.32	76.32
Perempuan	9	23.68	100.00
Total	38	100.00	

. tab pendapatan

Pendapatan	Freq.	Percent	Cum.
3 juta/bulan	2	5.26	5.26
3-4 juta/bulan	35	92.11	97.37
<3 juta/bulan	1	2.63	100.00
Total	38	100.00	

. tab jenjangpendidikan

Jenjang Pendidikan	Freq.	Percent	Cum.
PT	5	13.16	13.16
SMA	33	86.84	100.00
Total	38	100.00	

. tab statusperkawinan

Status Perkawinan	Freq.	Percent	Cum.
Belum Kawin	33	86.84	86.84
Duda	1	2.63	89.47
Kawin	4	10.53	100.00
Total	38	100.00	

Lampiran VIII

. tab asuransikesehatan

Asuransi Kesehatan	Freq.	Percent	Cum.
Ada	38	100.00	100.00
Total	38	100.00	

. *Analisis Univariat*

. tab Budaya_Keselamatan_Kerja

Budaya Keselamatan Kerja	Freq.	Percent	Cum.
Baik	27	71.05	71.05
Kurang Baik	11	28.95	100.00
Total	38	100.00	

. tab Pelatihan_Keselamatan

Pelatihan Keselamatan	Freq.	Percent	Cum.
Ada	37	97.37	97.37
Tidak Ada	1	2.63	100.00
Total	38	100.00	

. tab Peran_Pengawas

Peran Pengawas	Freq.	Percent	Cum.
Baik	30	78.95	78.95
Kurang Baik	8	21.05	100.00
Total	38	100.00	

. tab Peran_Personal

Peran Personal	Freq.	Percent	Cum.
Baik	24	63.16	63.16
Kurang Baik	14	36.84	100.00
Total	38	100.00	

Lampiran VIII

. tab Pengaruh_Rekan_Kerja

Pengaruh Rekan Kerja	Freq.	Percent	Cum.
Baik	24	63.16	63.16
Kurang Baik	14	36.84	100.00
Total	38	100.00	

. tab Pelatihan_Keselamatan Budaya_Keselamatan_Kerja, chi2 row

Key
<i>frequency</i> <i>row percentage</i>

Pelatihan Keselamatan	Budaya Keselamatan Kerja		Total
	Baik	Kurang Ba	
Ada	27 72.97	10 27.03	37 100.00
Tidak Ada	0 0.00	1 100.00	1 100.00
Total	27 71.05	11 28.95	38 100.00

Pearson chi2(1) = 2.5209 Pr = 0.112

. tab Peran_Pengawas Budaya_Keselamatan_Kerja, chi2 row

Key
<i>frequency</i> <i>row percentage</i>

Peran Pengawas	Budaya Keselamatan Kerja		Total
	Baik	Kurang Ba	
Baik	27 90.00	3 10.00	30 100.00
Kurang Baik	0 0.00	8 100.00	8 100.00
Total	27 71.05	11 28.95	38 100.00

Pearson chi2(1) = 24.8727 Pr = 0.000

Lampiran VIII

. tab Peran_Personal Budaya_Keselamatan_Kerja, chi2 row

Key
<i>frequency</i> <i>row percentage</i>

Peran Personal	Budaya Keselamatan Kerja		Total
	Baik	Kurang Ba	
Baik	23 95.83	1 4.17	24 100.00
Kurang Baik	4 28.57	10 71.43	14 100.00
Total	27 71.05	11 28.95	38 100.00

Pearson chi2(1) = 19.4493 Pr = 0.000

. tab Pengaruh_Rekan_Kerja Budaya_Keselamatan_Kerja, chi2 row

Key
<i>frequency</i> <i>row percentage</i>

Pengaruh Rekan Kerja	Budaya Keselamatan Kerja		Total
	Baik	Kurang Ba	
Baik	21 87.50	3 12.50	24 100.00
Kurang Baik	6 42.86	8 57.14	14 100.00
Total	27 71.05	11 28.95	38 100.00

Pearson chi2(1) = 8.5678 Pr = 0.003

