

PENGARUH KOMITMEN MANAJEMEN, PROSES JAMINAN MUTU TERHADAP BUDAYA HEALTH, SAFETY, SECURITY, ENVIROMENT AND QUALITY KARYAWAN DALAM PROGRAM SALAM LIMA JARI

Sulaksono Bambang Wijanarjo¹, Edison Sembiring², Sugiarto³

^{1,2}Magister Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan (K3L), Pasca Sarjana Universitas Sahid Jakarta

³Prodi D-IV Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Universitas Bhamada Slawi, Tegal

*Email korespondensi: esonisula@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan Angka kecelakaan kerja di Indonesia memang diakui masih cukup tinggi pada tahun 2021 dengan kenaikan 5,65% kasus. Salam Lima Jari merupakan program yang menjadi komitmen direksi PT PDSI dengan memperhatikan aspek safety memiliki dampak yang tidak kecil bagi kelangsungan hidup perusahaan melalui implementasi *campaign* Salam Lima. **Metode** : penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen komitmen dan proses jaminan mutu terhadap budaya mutu. Populasi penelitian karyawan pada PT PDSI di kantor Jakarta berjumlah 221 karyawan dengan sampel 154. Analisis penelitian menggunakan pemodelan persamaan struktural model (SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3.0. **Hasil**: Hasil analisis *SmartPLS* membuktikan bahwa komitmen manajemen (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap proses jaminan mutu (X2) diperoleh *path coefficients* sebesar 0.919 dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, komitmen manajemen (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap budaya mutu HSSE (Y1) diperoleh *path coefficients* sebesar 0.312 dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ dan proses jaminan mutu (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap budaya mutu HSSE (Y1) diperoleh *path coefficients* sebesar 0.607 dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. **Kesimpulan** : Terdapat pengaruh positif signifikan komitmen manajemen dan proses jaminan mutu terhadap budaya mutu karyawan PT. PDSI dalam mendukung program salam lima jari. Diharapkan peran jajaran direksi pimpinan dan karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu dan budaya pencegahan keselamatan kesehatan kerja serta menjamin keselamatan bagi para karyawan.

Kata Kunci : Budaya mutu; komitmen manajemen, persamaan structural model (SEM), proses jaminan mutu

INFLUENCE OF MANAGEMENT COMMITMENT, QUALITY ASSURANCE PROCESS QUALITY ASSURANCE TO THE CULTURE OF HEALTH, SAFETY, SECURITY, ENVIRONMENT AND QUALITY EMPLOYEES IN THE FIVE-FINGER GREETING PROGRAM

ABSTRACT

Introduction: The number of work accidents in Indonesia is admittedly still quite high in 2021 with an increase of 5.65% of cases. Salam Lima Finger is a program that is the commitment of PT PDSI's board of directors by paying attention to the safety aspect which has no small impact on the survival of the company through the implementation of the Salam Lima campaign. **Methods**: this research is to analyze the effect of commitment management and quality assurance processes on quality culture.

*The research population of employees at PT PDSI in the Jakarta office totaled 221 employees with a sample of 154. The research analysis used structural equation modeling (SEM) with the SmartPLS 3.0 application. **Results:** The results of the SmartPLS analysis prove that management commitment (X1) has a significant positive effect on the quality assurance process (X2) obtained by a path coefficient of 0.919 and a p-value of $0.000 < 0.05$, management commitment (X1) has a significant positive effect on HSSE quality culture (Y1) obtained a path coefficient of 0.312 and a p-value of $0.000 < 0.05$ and the quality assurance process (X2) has a significant positive effect on the HSSE quality culture (Y1) obtained a path coefficient of 0.607 and a p-value of $0.000 < 0.05$. **Conclusion:** There is a significant positive effect on management commitment and the quality assurance process on the quality culture of employees at PT. PDSI in support of the five finger greeting program. It is expected that the role of the board of directors, leaders and employees is to maintain and improve the quality and culture of occupational health safety prevention and ensure safety for employees.*

Keywords: Management commitment, quality assurance process, quality culture, structural model equation (SEM)

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 21 November 2022

Disetujui: 02 Oktober 2023

Tersedia secara online Volume 11 No. 2; 2023

Alamat Korespondensi:

Nama :Sulaksono Bambang Wijanarjo

Afiliasi : Magister Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Lingkungan (K3L), Pasca Sarjana Universitas Sahid

Alamat : Jakarta

Email : enonisula@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap perusahaan wajib memastikan bahwa karyawan mendapatkan hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan (K3L). Setiap pekerjaan yang dilakukan manusia tentu memiliki resiko atau bahaya yang mungkin mengancam. Resiko atau bahaya tersebut tentunya merupakan hal yang tidak diinginkan baik oleh pekerja yang bersangkutan ataupun oleh lembaga usaha yang mempekerjakan orang tersebut. Kecelakaan di tempat kerja merupakan hal yang selalu mengandung kemungkinan atau tak terduga. Persentase penyebab kecelakaan kerja yaitu 3% dikarenakan

sebab yang tidak bisa dihindarkan (seperti bencana alam), selain itu 24% dikarenakan lingkungan atau peralatan

yang tidak memenuhi syarat dan 73% dikarenakan perilaku yang tidak aman.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia memang diakui masih cukup tinggi. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada 2021. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 221.740 kasus. Jika dilihat trennya, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus tumbuh dalam lima tahun terakhir. Sejak 2017, jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 123.040 kasus. Jumlahnya naik 40,94% menjadi 173.415 kasus pada 2018. Setahun setelahnya, kecelakaan kerja kembali meningkat 5,43% menjadi 182.835 kasus. Kecelakaan kerja di dalam negeri meningkat 21,28% menjadi 221.740 kasus pada 2020. Angkanya pun kembali mengalami peningkatan pada tahun lalu.

Dalam visi peningkatan budaya *Health, Safety, Security and Environment* (HSSE) atau biasa dikenal K3L, PT. Pertamina Drilling Services

Indonesia (PT. PDSI) sebagai *armlength* atau perpanjangan tangan, yang merupakan anak perusahaan PT services dan work over dengan standar kelas dunia dan misi memberikan solusi terpadu yang berkualitas tinggi pada pemboran, work-overs and well services dengan memaksimalkan nilai tambah bagi pelanggan, pemegang saham, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Upaya meningkatkan *safety awareness* di lingkungan kerja PT. PDSI seolah tak habis-habisnya. Ini dikarenakan *core business* PT. PDSI memang berada pada wilayah *high risk*, dimana unsur *safety* wajib menjadi prioritas perhatian semua unsur di PT.PDSI. Penerapan aspek-aspek *safety* dilakukan secara nyata dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, karena PDSI menganggap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bentuk tanggung jawabnya dalam menunjang akselerasi kinerja pekerja.

Beberapa tahun belakangan, PT. PDSI mengeluarkan *tagline* baru yaitu “Salam Lima Jari” sebagai *safety campaign* yang didasari oleh hasil catatan statistik kecelakaan kerja di PDSI pada tahun sebelumnya, di mana luka jari (*finger injury*) merupakan kecelakaan paling banyak terjadi. Salam lima jari, dengan tag “*Say No To Incident*” juga menjadi simbol penolakan terhadap segala bentuk insiden sekecil apapun dalam mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja.

Salam Lima Jari merupakan program yang menjadi komitmen direksi dengan memperhatikan aspek *safety* memiliki dampak yang tidak kecil bagi kelangsungan hidup perusahaan. Banyak contoh di mana kurang kuatnya komitmen terhadap *safety* yang berdampak negatif pada perusahaan tersebut. Implementasi *campaign* Salam

Pertamina, adalah pemimpin di kawasan regional di bidang pengeboran, well

Lima Jari meliputi lima program, yaitu management commitment berupa management walkthrough, HSE *talk/sharing*, serta stop work authority di mana setiap personil dapat menghentikan kegiatan yang dinilai berpotensi bahaya. *Security For All*, yaitu penguatan pengamanan non fisik, pengamanan kerahasiaan informasi, dan informasi dini gangguan keamanan. Ketiga, Quality to Profit, yaitu optimalisasi peluang regulasi untuk cost effectiveness. Keempat, program Behaviour Base Safety, yaitu melalui monitoring CCTV serta Camera on Spot di mana setiap personil dapat memberikan laporan disertai foto adanya unsafe condition atau unsafe action yang terjadi. Kelima, Green Drilling and Health Operation, yaitu mengurangi limbah, pengelolaan sampah menjadi bernilai guna, penanaman ratusan pohon setiap selesai project pengeboran, serta penciptaan higienitas tempat kerja.

Atas dasar pertimbangan dan pemikiran yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini difokuskan pada penelitian Pengaruh Komitmen Manajemen Dan Proses Jaminan Mutu Terhadap Budaya Health, Safety, Security, Enviroment And Quality (HSSE & Quality) Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Services Indonesia (PT . PDSI) Dalam Mendukung Program Salam Lima Jari

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen manajemen dan proses jaminan mutu dengan budaya HSSE and quality. Populasi adalah seluruh karyawan PT

PDSI Jakarta dengan sampel 154 orang dengan mengacu pada Lemeshow dengan kusioner menggunakan google form.

Analisis data menggunakan SEM (*Structural Equal Model*) dengan software *SmartPLS 3.0*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling boothstrapping. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, dimana diperoleh p-value $\leq 0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan dan juga sebaliknya. Apabila hasil pengujian pada outer model signifikan. Ini mengindikasikan bahwa indikator dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel laten. Apabila hasil pengujian pada inner model adalah signifikan maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

HASIL PENELITIAN

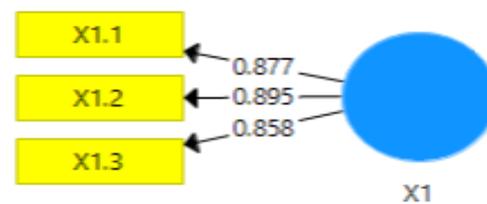
Tabel 1

Hubungan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
X1 terhadap X2	Sig Model Linier $0.000 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier Terpenuhi
X1 terhadap Y1	Sig Model Linier $0.000 < 0.05$, (model linier signifikan)	Linier Terpenuhi
X2 terhadap Y1	Sig Model Linier $0.005 < 0.05$, (model linier signifikan)	Linier Terpenuhi

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Dalam Analisis SmartPLS, terdapat satu asumsi yang harus dipenuhi yaitu asumsi Linieritas. Asumsi yang melandasi model PLS adalah hubungan antar variabel laten bersifat linier. Asumsi linieritas yaitu asumsi yang menghendaki model pengaruh berbentuk linier. Uji linearitas, untuk memeriksanya dengan pendekatan curve fit hasil coefesient path (jalur hubungan antar variabel) pada software

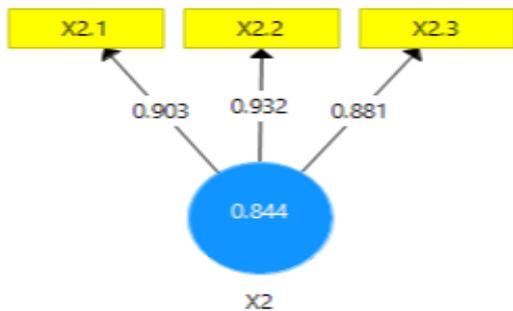
SmartPLS 3.0. Rujukan yang digunakan adalah (1) model linier signifikan (sig model linier < 0.05), (2) model linier non signifikan dan seluruh model yang mungkin juga non signifikan (sig model linier > 0.05 , dan sig model selain linier > 0.05), disajikan pada Tabel 5.10 di atas, memperlihatkan bahwa seluruh nilai Sig Model Linier memiliki nilai lebih kecil dari 0.05, sehingga asumsi linieritas terpenuhi. Dengan kata lain, telah terpenuhi bahwa antara Komitmen Manajemen (X1) dan Proses Jaminan Mutu (X2) memiliki hubungan linier terhadap Budaya Mutu HSSE dan Quality (Y1).



Gambar 1: Analisis SmartPLS Outer Model Komitmen Manajemen (X1)

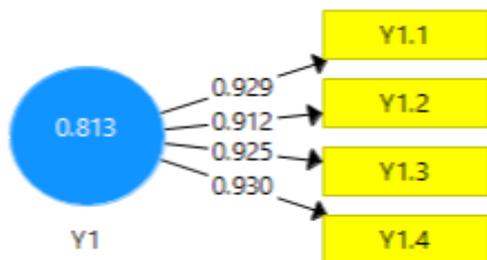
Sumber : OutputPLS, 2022

Berdasarkan gambar 1 didapatkan ketiga indikator di atas adalah signifikan sebagai pengukur Komitmen Manajemen (X1), yaitu loyalitas (X1.1), berkelanjutan (X1.2), dan partisipasi (X1.3). Dari besarnya koefisien tertinggi yaitu indikator kedua, menunjukkan bahwa faktor berkelanjutan (X1.2) adalah pengukur utama Komitmen Manajemen (X1). Jadi tingginya Komitmen Manajemen (X1), terlihat utamanya dari tingginya penilaian berkelanjutan (X1.2) yang dinilai. oleh karyawan



Gambar 2 Analisis SmartPLS Outer Model: Proses Jaminan Mutu (X2)
 Sumber : *OutputPLS, 2022*

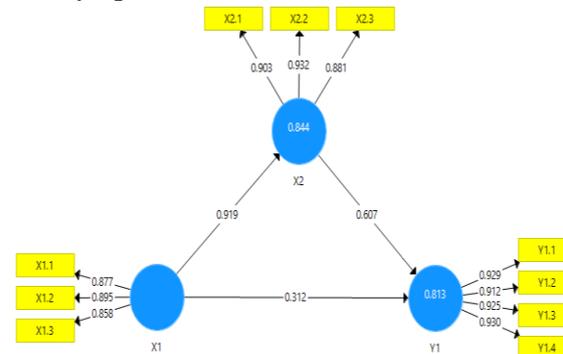
Berdasarkan gambar 2 didapatkan ketiga indikator di atas adalah signifikan sebagai pengukur Proses Jaminan Mutu (X2), yaitu indikator pengendalian kualitas (X2.1), jaminan kualitas (X2.2), dan perbaikan kualitas (X2.3). Dari besarnya koefisien tertinggi yaitu indikator kedua, menunjukkan bahwa faktor jaminan kualitas (X2.2) adalah pengukur utama Proses Jaminan Mutu (X2). Jadi tingginya Proses Jaminan Mutu (X2), terlihat utamanya dari tingginya penilaian jaminan kualitas (X2.2).



Gambar 3. Analisis SmartPLS Outer Model: Budaya HSSE & Quality (Y1)
 Sumber : *OutputPLS, 2022*

Berdasarkan gambar 3 didapatkan keempat indikator di atas adalah signifikan sebagai pengukur Budaya HSSE & Quality (Y1), yaitu indikator budaya Manajemen (Y1.1), budaya penghargaan/*recognition* (Y1.2), budaya komunikasi (Y1.3), dan budaya pelatihan (Y1.4). Dari besarnya

koefisien tertinggi yaitu indikator keempat menunjukkan bahwa faktor indikator keempat menunjukkan bahwa faktor indikator budaya pelatihan (Y1.4) adalah pengukur utama Budaya HSSE & Quality (Y1). Jadi tingginya Budaya HSSE & Quality (Y1), terlihat utamanya dari tingginya penilaian budaya pelatihan (Y1.4).



Gambar 5. Analisis SmartPLS Inner Model
 Sumber : *OutputPLS, 2022*

Berdasarkan gambar 5 diatas didapatkan pengujian pengaruh antara Komitmen Manajemen (X1) terhadap Proses Jaminan Mutu (X2) memperlihatkan nilai Koefisien SmartPLS sebesar 0.919. Mengingat nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, serta koefisien bertanda positif, maka dapat diputuskan bahwa Komitmen Manajemen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Proses Jaminan Mutu (X2) . Semakin tinggi Komitmen Manajemen (X1) maka mengakibatkan semakin tinggi pula Proses Jaminan Mutu (X2). Dengan demikian maka hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima.

Pengujian pengaruh antara Komitmen Manajemen (X1) terhadap Budaya HSSE & Quality (Y1) memperlihatkan nilai Koefisien SmartPLS sebesar 0.312. Mengingat nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, serta koefisien bertanda positif, maka dapat diputuskan bahwa Komitmen Manajemen (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Budaya

HSSE & Quality (Y1). Semakin tinggi Komitmen Manajemen (X1) mengakibatkan semakin tinggi pula Budaya HSSE & Quality (Y1). Dengan demikian maka hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.

Pengujian pengaruh antara Proses Jaminan Mutu (X2) terhadap Budaya HSSE & Quality (Y1) memperlihatkan nilai Koefisien SmartPLS sebesar 0.602. Mengingat nilai p-value $0.005 < 0.05$, serta koefisien bertanda positif, maka dapat diputuskan Proses Jaminan Mutu (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Budaya HSSE & Quality (Y1). Semakin tinggi (X1 Proses Jaminan Mutu (X2)) mengakibatkan semakin tinggi pula Budaya HSSE & Quality (Y1). Dengan demikian maka hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat diterima

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisis Diskriptif

Komitmen manajemen didefinisikan sebagai keterlibatan pimpinan dalam memelihara perilaku yang membantu orang lain mencapai tujuan yang diinginkan. Komitmen manajemen itu adalah prasyarat penting bagi keberhasilan manajemen untuk peningkatan mutu. Selain itu merupakan faktor pendorong untuk memotivasi karyawan agar berupaya meningkatkan kualitas proses yang berkesinambungan. Dengan tujuan membantu mengatasi kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan suatu tugas atau proyek tertentu. Selain itu komitmen manajemen juga harus terlibat langsung dan mempertahankan kinerja yang lain untuk membantu mencapai tujuan. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat berperan penting dalam sebuah industri kerja, bukan hanya sebagai pengendali berbagai risiko kecelakaan

dalam pekerjaan, tetapi jika dikaitkan dengan kondisi keuangan perusahaan, yang jika terjadi kecelakaan kerja akan dapat mengakibatkan kerugian materi atau aset pada perusahaan itu sendiri. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu upaya untuk menjamin konsistensi dan efektivitas perusahaan dalam mengendalikan sumber bahaya dan dapat meminimalkan risiko yang kemungkinan akan terjadi, mencegah kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan karena pekerjaan, dan memaksimalkan efisiensi perusahaan yang akhirnya dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Pada penelitian ini, manajemen komitmen didefinisikan kemampuan jajaran pimpinan direksi PT. PDSI dalam mendedikasikan keseriusannya dalam memelihara dan meningkatkan keselamatan karyawan melalui program salam lima jari,. Komitmen manajemen terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu loyalitas (X1.1), berkelanjutan (X1.2), dan partisipasi (X1.3). Berdasarkan tabel 4.2 nilai koefisien indikator yang paling dominan adalah berkelanjutan (X1.2), yaitu sebesar 0.895 (89,59%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator berkelanjutan yang paling dapat mendeskripsikan variabel komitmen manajemen. Hal ini berarti, PT PDSI memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menerapkan keinginan manajemen untuk tetap tinggal dan terus menerus dalam PT. PDSI dalam mencegah terjadinya kecelakaan melalui program salam lima jari.

Melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilaksanakan dengan konsisten dan berkelanjutan kejadian yang tidak diinginkan atau dapat menimbulkan kerugian dapat dicegah. Seperti yang diatur sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha adalah melindungi tenaga kerja dari segala potensi bahaya yang kemungkinan

dihadapi. Perusahaan di Indonesia wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 87 ayat 1. Kemudian ketentuan mengenai penerapan Sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No 05/MEN/1996 Pasal 3 Ayat 1 dan 2 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang didalamnya mengatur bahwa "Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (SMK3)".

Dengan adanya pelaksanaan SMK3, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia memberikan apresiasi kepada perusahaan dengan diberikannya penghargaan kepada perusahaan yang berhasil menerapkan SMK3 berdasarkan evaluasi hasil audit dari Lembaga Audit. Meskipun hingga saat ini penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) secara optimal yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan saat akan dilakukan audit saja dan setelah dilakukan audit penerapan SMK3 kebanyakan perusahaan akan mengalami kemunduran, bahkan ada beberapa perusahaan yang tidak menerapkan SMK3 sesuai dengan rekomendasi upaya perbaikan yang disarankan oleh tim audit.

Proses jaminan mutu dalam K3 adalah rangkaian proses yang dijalankan dalam sebuah pekerjaan dimulai dengan penilaian mengenai risiko terkait pekerjaan tersebut. Prosedur Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 merupakan sebuah prosedur wajib yang harus dijalankan oleh semua perusahaan di

segala bidang. Tujuan K3 adalah untuk menjamin kenyamanan proses kerja, baik itu karyawan maupun jajaran pimpinan perusahaan.

Penilaian risiko berguna untuk menjamin keselamatan dan kesehatan seluruh karyawan selama mereka sedang menyelesaikan tugas di dalam ruang lingkup pekerjaan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam prosedur K3 antara lain adalah pertimbangan tentang adanya risiko baik cedera maupun sakit yang disebabkan oleh pekerjaan tersebut. Selain risiko sumber daya manusia, risiko kerusakan alat maupun lingkungan sekitar juga termasuk ke dalam cakupan prosedur K3. Prosedur K3 muncul sejak manusia mulai mengenal pekerjaan. Adanya prosedur ini merupakan bentuk pemenuhan hak asasi manusia.

Pada penelitian ini, proses jaminan mutu didefinisikan penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan (stakeholders) memperoleh kepuasan karyawan pada PT .PDSI. Proses jaminan mutu terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu Pengendalian Kualitas (X2.1), Jaminan Mutu (X2.2), dan Perbaikan Kualitas (X2.3). Berdasarkan tabel 4.2 .nilai koefisien indikator yang paling dominan adalah jaminan mutu (X2.2), yaitu sebesar 0.932 (93,2%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator jaminan yang paling dapat mendeskripsikan variabel proses jaminan mutu. Hal ini berarti, PT PDSI memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjamin proses mutu dan penerapan SOP pada karyawan PT. PDSI dalam mencegah

terjadinya kecelakaan melalui program salam lima jari.

Sistem manajemen mutu dibentuk untuk mengontrol dan mengawasi kegiatan maupun tugas di internal perusahaan. Dengan adanya sistem manajemen mutu, diharapkan produk dan jasa dapat mencapai target dan konsisten dalam produksi. Sistem manajemen mutu juga diartikan sebagai alat untuk membantu perusahaan mempertahankan kualitasnya secara keseluruhan. Selain itu, sistem manajemen mutu melibatkan sumber daya manusia yang memadai dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Untuk mencapai tujuan manajemen mutu, perusahaan harus mendapatkan dukungan dari semua pihak, termasuk karyawannya.

Budaya K3 (Safety Culture) merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma dan persepsi dari para pekerja dalam sebuah organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi (Clarke, 2000). Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja saat ini menjadi Pilar dalam Kerangka Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*The Pillars of Global Strategy of Occupational Safety and Health*). Tantangan yang dihadapi saat ini adalah bagaimana mengembangkan kerangka kerja membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di kalangan industri khususnya Pertambangan. Berbagai hambatan yang ada dalam meningkatkan budaya K3 perlu diatasi secara terencana dan sistematis melalui peningkatan kesadaran dan pengetahuan dalam bentuk formal maupun non formal.

Pada penelitian ini, budaya mutu HSSE dan quality didefinisikan adalah perilaku pimpinan dalam memberdayakan perlindungan dan pencegahan kepada karyawan terhadap resiko kecelakaan kerja melalui program salam lima jari.. Proses jaminan mutu terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu budaya kepemimpinan (Y1.1), budaya penghargaan (Y1.2), budaya komunikasi (Y1.3) dan budaya pelatihan (Y1.4). Berdasarkan tabel 4.2 nilai koefisien indikator yang paling dominan adalah budaya pelatihan (Y1.4), yaitu sebesar 0.930 (93%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator budaya pelatihan yang paling dapat mendeskripsikan variabel proses jaminan mutu. Hal ini berarti, PT PDSI memiliki kemampuan yang sangat baik dalam membangun budaya pelatihan pada karyawan PT. PDSI dalam mencegah terjadinya kecelakaan melalui program salam lima jari.

Budaya keselamatan kerja terdapat tiga komponen yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya yakni lingkungan, individu dan perilaku. Iklim keselamatan menggambarkan bagaimana persepsi dan sikap para pekerja terhadap keselamatan kerja, mencerminkan budaya keselamatan di tempat kerja dan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Perilaku keselamatan (aman atau tidak aman) merepresentasikan keterlibatan atau kepedulian pekerja tentang keselamatan dan hal ini dapat diukur dengan behavioral sampling. Sedangkan aspek lingkungan (berkaitan dengan seluruh aspek organisasi dalam Sistem Manajemen Keselamatan) dapat diukur dengan cara audit atau inspeksi.

Pembahasan Hasil Analisis Inferensial (Pengaruh Langsung)

Komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap proses jaminan mutu. Penelitian ini mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Silvana Juni Artha Sidauruk, Hendarto Budiyo SMI., MM (2013), Shabira Noviandini, Ekawati, Bina Kurniawan (2015) dan Dyah Agustin Widhi Yanth., (2015) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh signifikan terhadap penerapan mutu sistem manajemen keselamatan kesehatan.

Komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong seseorang untuk mewujudkannya. Dalam hal ini komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen dapat dikatakan sebagai ujung tombak terlaksananya suatu sistem manajemen K3 di perusahaan karena inti dari pelaksanaan program K3 adalah komitmen, baik dari manajemen maupun dari individu atau masing-masing pekerja di dalamnya.

Jika pihak manajemen mempunyai komitmen yang kuat, maka akan ada banyak cara yang dilakukan agar sistem manajemen K3 berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat. Komitmen manajemen dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain keterlibatan pimpinan, adanya kebijakan K3 secara tertulis, serta kebijakan yang disosialisasikan kepada seluruh karyawan (Siagian, 2009). Bentuk nyata dari keterlibatan pimpinan adalah dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menjamin perkembangan dan kemajuan perusahaan, adanya kebijakan tertulis yang ditandatangani oleh pimpinan

tertinggi serta dikomunikasikan kepada setiap pekerja, dan melaksanakan pelatihan K3 maupun tanggap darurat. Dengan demikian pimpinan akan memberikan motivasi kepada para pekerjanya untuk melaksanakan programnya dengan memperhatikan aspek K3.

Dengan demikian sejalan dengan Silvana (2013) yang menguatkan bahwa komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu perusahaan, dimana komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan pada masa akan datang.

Komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap proses jaminan mutu. Penelitian ini mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Silvana Juni Artha Sidauruk, Hendarto Budiyo SMI., MM (2013), Shabira Noviandini, Ekawati, Bina Kurniawan (2015) dan Dyah Agustin Widhi Yanth., (2015) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh signifikan terhadap penerapan mutu sistem manajemen keselamatan kesehatan. Komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong seseorang untuk mewujudkannya. Dalam hal ini komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen dapat dikatakan sebagai ujung tombak terlaksananya suatu sistem manajemen K3 di perusahaan karena inti dari pelaksanaan program K3 adalah komitmen, baik dari manajemen maupun dari individu atau masing-masing pekerja di dalamnya.

Jika pihak manajemen mempunyai komitmen yang kuat, maka akan ada

banyak cara yang dilakukan agar sistem manajemen K3 berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat. Komitmen manajemen dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain keterlibatan pimpinan, adanya kebijakan K3 secara tertulis, serta kebijakan yang disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Bentuk nyata dari keterlibatan pimpinan adalah dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menjamin perkembangan dan kemajuan perusahaan, adanya kebijakan tertulis yang ditandatangani oleh pimpinan tertinggi serta dikomunikasikan kepada setiap pekerja, dan melaksanakan pelatihan K3 maupun tanggap darurat. Dengan demikian pimpinan akan memberikan motivasi kepada para pekerjanya untuk melaksanakan programnya dengan memperhatikan aspek K3.

Dengan demikian sejalan dengan Silviana (2013) yang menguatkan bahwa komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu perusahaan, dimana komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan pada masa akan datang.

proses jaminan mutu berpengaruh signifikan positif terhadap budaya mutu HSSE. Penelitian ini mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan Wieke Yuni Christina, Djakfar, (2018), Sulisty, (2019) dan Nirmalawati, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan mutu implementasi budaya pengamatan keselamatan kerja terhadap budaya mutu keselamatan.

Menurut Maryono (2018) Jaminan mutu adalah menjamin keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia dan hasil karya serta

budayanya, tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorangpun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Jaminan keselamatan kerja adalah unsur-unsur penunjang seorang karyawan agar selamat saat sedang bekerja dan setelah mengerjakan pekerjaan (Rintik, 2013).

Budaya keselamatan akan menjadi lebih efektif apabila komitmen manajemen dilaksanakan secara nyata dan terdapat keterlibatan langsung dari pekerja dalam keselamatan kerja. Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, berupa keaktifan pekerja dalam kegiatan K3, memberikan masukan mengenai adanya kondisi berbahaya di lingkungan, menjalankan dan melaksanakan kegiatan dengan cara yang aman, memberikan masukan dalam penyusunan prosedur dan cara kerja aman, dan mengingatkan pekerja lain mengenai bahaya K3 (Ramli, 2018). Budaya K3 merupakan kombinasi dari sikap, norma, dan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja (Clarke 2018). Salah satu cara untuk melihat lingkungan sosial pekerja sebagai faktor budaya keselamatan yaitu dengan melihat persepsi pekerja terhadap lingkungan sosial pekerja.

Dengan demikian sejalan dengan Nurhayati (2018) yang menyatakan bahwa faktor penguat terbentuknya budaya mutu keselamatan pada karyawan adalah

peraturan dan prosedur mutu yang diterapkan secara berkesinambungan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh komitmen manajemen dan proses jaminan mutu positif signifikan terhadap budaya mutu HSSE dan Quality pada PT PSDI dalam melaksanakan program salam lima jari, artinya tinggi rendahnya komitmen manajemen dan proses jaminan mutu akan mempengaruhi tinggi rendahnya budaya mutu HSSE dan Quality. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen manajemen dan proses jaminan mutu cenderung dapat meningkatkan budaya Mutu HSSE dan quality.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Andi, Ratna S. Alifen, and Aditya Chandra. "Model persamaan struktural pengaruh budaya keselamatan kerja pada perilaku pekerja di proyek konstruksi." *Jurnal Teknik Sipil ITB* 12.3 (2005): 127-136.
- Agustina, Agustina, Bachtiar Chahyadhi, and Denny Ardyanto. "Hubungan safety leadership dengan safety performance pada pekerja industri pakan ternak Sidoarjo." *Preventia: The Indonesian Journal of Public Health* 4.2 (2019): 81-92.
- Arendt, S., Alsaleh, N., & Suarez, O. (2018, April). Improving HSE Culture and Leadership-How KNPC is Pursuing HSE Excellence. In *SPE International Conference and Exhibition on Health, Safety, Security, Environment, and Social Responsibility*. OnePetro.
- Bilqis, Kaamilah, Muhammad Sultan, and Iwan Muhammad Ramdan. "Hubungan antara Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Mulawarman (JKMM)* 3.1 (2021): 19-28.
- Breitsprecher, K., Hinton, J. J., Harris, W. L., Crabb, S. L., Jacques, P., & De Hoedt, B. (2012, September). Accelerating HSE Culture through HSE Leadership. In *International Conference on Health, Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production*. OnePetro.
- Bjerkkan, A. M. (2010). Health, environment, safety culture and climate—analysing the relationships to occupational accidents. *Journal of risk research*, 13(4), 445-477.
- Buell, R. S. (2006). Creating a culture to deliver sustainable HSE performance. *SPE Projects, Facilities & Construction*, 1(03), 1-8.
- Cooper MD. Towards a model of safety culture. *Saf Sci*. 2000;36(2):111–36.
- Cooper, Dominic. "The impact of management's commitment on employee behavior: A field study." *Proceedings of the 7th Professional Development Conference & Exhibition, Kingdom of Bahrain*. 2006.
- Cox S, Cox T. The structure of employee attitudes to safety: A European example. *J Work Stress*. 1991;5(2):93–106.

- Christina, Wieke Yuni, Ludfi Djakfar, and Armanu Thoyib. "Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi." *Rekayasa Sipil* 6.1 (2012): 83-95.
- Dahl, Ø., & Kongsvik, T. (2018). Safety climate and mindful safety practices in the oil and gas industry. *Journal of safety research*, 64, 29-36.
- Geller ES. Ten Principles for achieving a total safety culture. *Saf Manag.* 1994;39(9):18–24.
- Ginting, Daniel, et al. "Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Paramedis dalam Implementasi Akreditasi Rumah Sakit Versi SNARS." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 19.3 (2019): 504-508.
- Glendon AI, Stanton NA. Perspectives on safety culture. *Saf Sci.* 2000;34(1–3):193–214.
- Guldenmund FW. The nature of safety culture: a review of theory and research. *Saf Sci.* 2000;34(1–3):215–57.
- Hale AR. Culture's confusions. *Saf Sci.* 2000;34(1–3):1–14.
- Høivik, D., Moen, B. E., Mearns, K., & Haukelid, K. (2009). An explorative study of health, safety and environment culture in a Norwegian petroleum company. *Safety science*, 47(7), 992-1001.
- Hudson, P. T., Parker, D., & van der Graaf, G. C. (2002, March). The hearts and minds program: Understanding HSE culture. In *SPE International Conference on Health, Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production*. OnePetro.
- Hudson, P. (2007). Implementing a safety culture in a major multi-national. *Safety science*, 45(6), 697-722.
- Indonesia. (1961). *Undang-undang no. 9 tahun 1960: tentang pokok-pokok kesehatan*. Departemen Penerangan.
- International Atomic Energy Agency [IAEA]. Safety culture [Internet]. Vol. No.75-INSA, Safety Series. 1991. 1-44 p.
- Kongsvik, T., Gjøsend, G., & Vikland, K. M. (2016). HSE culture in the petroleum industry: Lost in translation?. *Safety science*, 81, 81-89.
- Kriyantono, Rachmat. 2009. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Perdana Media Group.
- Lee T, Harrison K. Assessing safety culture in nuclear power stations. *Saf Sci.* 2000;34(1–3):61–97.
- Mahanani, Fitria Putri, Maria Febiana Christanti, and Uljanatunnisa Uljanatunnisa. "Strategi Komunikasi Organisasi Fungsi HSSE PT Pertamina Patra Niaga dalam Menjaga Citra Perusahaan." *Jurnal Pustaka Komunikasi* 3.1 (2020): 100-111.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- MOHAMMADFAM, I., Nikoomaram, H., & FARIDAN, M. (2013). Evaluation of health, safety and environment (HSE) culture. *International Journal of Occupational Hygiene*, 5(1), 1-5.
- Nielsen KJ. Improving safety culture through the health and safety

- organization: A case study. *J Safety Res.* 2014;48:7–17.
- Nirmalawati, Nirmalawati. "Hubungan antara kapabilitas kepemimpinan, kompetensi dosen, komitmen dosen, dan akuntabilitas lembaga dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada Universitas Negeri di Jawa Timur." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang* 16.2 (2009): 116-124.
- Noviandini, Shabira, Ekawati Ekawati, and Bina Kurniawan. "Analisis Komitmen Pimpinan terhadap Penerapan Sistem Manajemen K3 (Smk3) di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)* 3.3 (2017): 639-650.
- Noviandini, Shabira, Ekawati Ekawati, and Bina Kurniawan. "Analisis Komitmen Pimpinan terhadap Penerapan Sistem Manajemen K3 (Smk3) di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)* 3.3 (2017): 639-650.
- Ostrom L, Wilhelmsen C, Kaplan B. Assessing safety culture. *Nucl Saf* [Internet]. 1993;34(2):163–72. Available from: [syncii:///Assessing safety culture.webarchive](http://syncii:///Assessing%20safety%20culture.webarchive)
- Parker, D., Lawrie, M., & Hudson, P. (2006). A framework for understanding the development of organisational safety culture. *Safety science*, 44(6), 551-562.
- Pidgeon NF. Safety Culture and Risk Management in Organizations. *J Cross Cult Psychol.* 1991;22(1):129–40.
- Purnama, Sella Amalia. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA CV. INDO PERKASA PLOSO JOMBANG.* Diss. STIE PGRI DEWANTARA, 2017.
- RAY, M. ALDI. *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE PALEMBANG.* Diss. 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG, 2021.
- Reason J. Human error: models and management. *BMJ.* 2000;320:768–70.
- Reason J. *Managing the Risks of Organizational Accidents* 1st Edition. Aldershot: Ashgate;
- Richter A, Koch C. Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Saf Sci.* 2004;42(8):703–22.
- Riansyah, Rici. "Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Unsafe Action di PT EGS Indonesia." *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat* 5.2 (2021): 952-962.
- Schein EH. *Organizational Culture and Leadership* 2nd Edition. San Fransisco: Jossey-Bass; 1992.
- Singer SJ, Slwell A, Gaba DM, Baker LC. Patient safety climate in US hospitals: variation by management level. *J Med Care.* 2008;46(11):1149–56.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sulistyo, Bambang. "Strategi Komunikasi dalam membentuk Budaya Keselamatan kerja melalui Implementasi Observasi PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja) di PT. X." *Jurnal Kajian Ilmiah* 20.1 (2020).
- Suwigno, Regina Angelia. "Pengaruh kepemimpinan manajemen rumah sakit dalam iklim keselamatan pasien di rumah sakit sentra medika Cibinong tahun 2013." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia* 1.3 (2018).
- Suyono, Karina Zain, and Erwin Dyah Nawawinetu. "Hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja dengan safety behavior Di PT. Dokdan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction." *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* 2.1 (2013): 67-74.
- Taylor JB. *Safety Culture : Assessing and Changing the Behaviour of Organisations*. Farnham, Surrey: Gower Publishinh Company; 2010.
- Yanthi, Dyah Agustin Widhi. "Pengaruh Komitmen Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya." (2016).