

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini mengambil studi kasus sebuah perusahaan perseroan (PT) yang bergerak di bidang transmisi dan distribusi gas bumi terbesar di Indonesia. PT XYZ telah bertransformasi menjadi subholding gas dan menjadi bagian dari Holding Migas di Indonesia, yang bertujuan memberikan keahlian, energi dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia secara jangka panjang. PT XYZ secara berkesinambungan mengintegrasikan rantai bisnis gas bumi dari hulu sampai hilir demi melayani masyarakat.

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ resmi berdiri pada tanggal 13 Mei 1965 dan telah memiliki perjalanan panjang yang mencerminkan peran strategisnya dalam industri energi di Indonesia. Berawal dari masa kolonial Belanda, PT XYZ berkembang dari perusahaan gas yang hanya melayani penerangan jalan menjadi suatu perusahaan penting dalam distribusi dan pengelolaan gas bumi. Transformasi terpenting terjadi pada saat PT XYZ beralih dari gas kota yang berbasis batubara menjadi gas bumi untuk kebutuhan energi yang lebih bersih dan ramah lingkungan.

Pemerintah Indonesia menginisiasi pembentukan Holding BUMN Migas (Minyak dan Gas Bumi) sebagai strategi untuk efisiensi dan daya saing industri migas. PT Pertamina (Persero) ditunjuk sebagai induk Holding Migas dan PT XYZ menjadi Subholding Gas sebagai transisi untuk memaksimalkan kebutuhan energi gas bumi yang lebih bersih dan ramah lingkungan. Subholding Gas juga bertanggung jawab untuk melakukan pengembangan infrastruktur gas, optimalisasi pasokan energi serta integrasi bisnis gas bumi sehingga dapat memperkuat ketahanan energi Indonesia.

1.1.2 Visi, Misi Perusahaan

Visi PT XYZ yakni “Menjadi Perusahaan Gas Nasional Terkemuka dan Terpercaya Berstandar Kelas Dunia dalam Penyediaan Infrastruktur dan Pemanfaatan Gas Bumi. Untuk mewujudkan visinya, PT XYZ Menjalankan bisnis gas di bidang

midstream, downstream, dan usaha pendukung lainnya yang berkomitmen untuk meningkatkan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan dengan melakukan:

1. Niaga gas bumi dan LNG sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi nasional berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.
2. Penyediaan infrastruktur gas bumi dan LNG secara terintegrasi.
3. Pengusahaan kegiatan jasa pendukung penyediaan infrastruktur dan pemanfaatan gas bumi melalui pemilihan teknologi yang tepat guna.
4. Pengembangan bisnis melalui pemanfaatan gas bumi untuk industri berbasis gas dan turunannya.

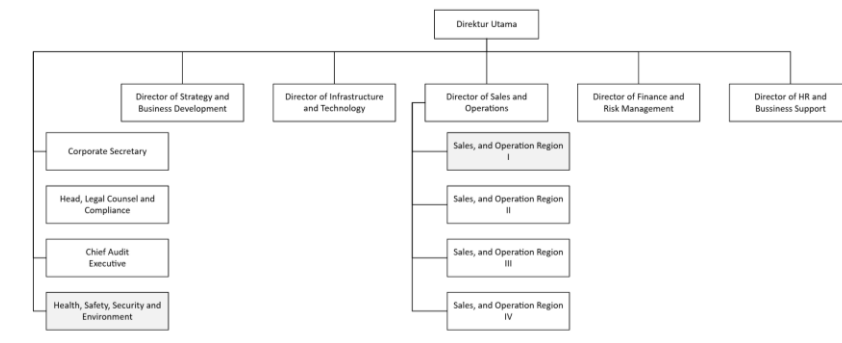
1.1.3 Nilai-Nilai Perusahaan

Dalam mendukung peran PGN sebagai Subholding Gas dan pengelola utama bisnis gas bumi di Indonesia, PGN menempatkan implementasi budaya Perusahaan “AKHLAK” (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai faktor penting untuk pencapaian Visi Misi Subholding Gas. AKHLAK menjadikan perilaku seluruh organisasi selaras dengan budaya perusahaan, budaya yang berlaku bagi seluruh Perwira Subholding Gas.

1. Amanah (*Trustworthy*), Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten (*Competent*), Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis (*Harmonious*), Saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal (*Loyal*), Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
5. Adaptif (*Adaptive*), Terus berinovasi & antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif (*Collaborative*), Membangun kerja sama yang sinergis

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PGN ditetapkan melalui Keputusan Direksi tanggal 18 September 2024 tentang Perubahan Atas Keputusan Direksi PT XYZ Tentang Struktur Organisasi Beserta PRL dan Formasi PT XYZ (Penyesuaian Struktur Organisasi Level BOD-1).



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan
(PT Perusahaan Gas Negara, 2025)

Hingga periode yang berakhir pada 31 Desember 2023, PGN telah beroperasi di 18 Provinsi yang meliputi 74 Kabupaten/Kota. Kegiatan operasional usaha niaga gas bumi PGN dikelola oleh *Sales and Operation Region* (SOR) yang terbagi dalam SOR I, II, III, dan IV dengan rincian wilayah masing-masing SOR sebagai berikut:

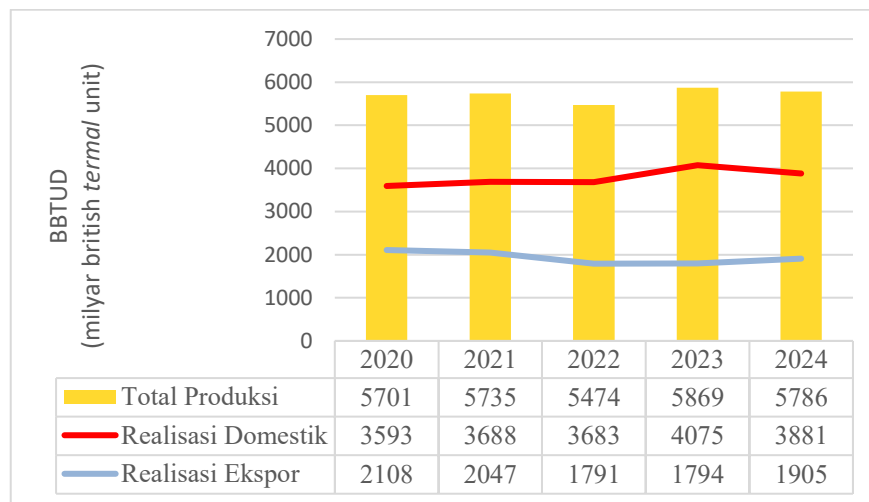
Wilayah *Sales and Operation* PGN terbagi menjadi tiga region:

1. Region I: Sumatera dan Kepulauan Riau.
2. Region II: Jawa Barat, DK Jakarta, dan Banten.
3. Region III: Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Bali,

Ruang lingkup penelitian ini mencakup seluruh area yang terdapat pada Region 1. Populasi dan sampling sebagai bahan penelitian secara detail juga diambil dari Region 1, baik pekerja organik maupun non-organik. Pengelolaan safety management practice berada di bagian *Health, Safety, Security and Environment* (HSSE) Group Head yang secara langsung ada di bawah Direktur Utama.

1.2 Latar Belakang Penelitian

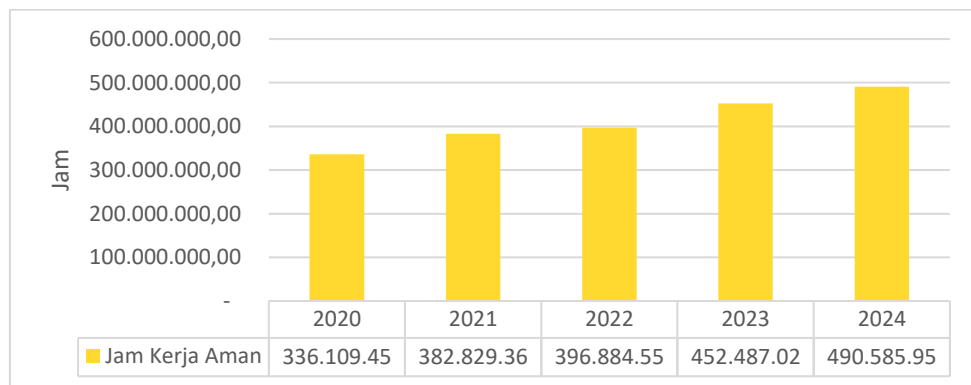
Industri gas bumi di Indonesia mempunyai peran yang sangat strategis untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Gas bumi telah digunakan sebagai salah satu energi utama untuk sektor industri, pembangkit listrik, komersial, manufaktur dan transportasi. Industri gas bumi di Indonesia mengalami berbagai tantangan dalam 5 (lima) tahun terakhir. Pemanfaatan gas bumi domestik mengalami peningkatan hingga mencapai 67.08 % dengan total penyaluran sampai akhir tahun 2024 sebesar 1.904,57 BBTU (milyar *british thermal unit*) berdasarkan data laporan kinerja tahun 2024 Kementerian Energi Sumber Daya Manusia (ESDM).



Gambar 1.2 Realisasi Pemanfaatan Gas Bumi Tahun 2020-2024 (dalam BBTUD)
*(Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber
 Daya Mineral, 2025)*

PT XYZ merupakan perusahaan yang berperan penting dalam distribusi dan transportasi gas bumi di Indonesia. PT XYZ menguasai 91% pangsa pasar pemanfaatan gas bumi domestik dan mengelola lebih dari 33 ribu kilometer jaringan pipa gas bumi dan mengoperasikan 95% infrastruktur hilir gas bumi yang tersebar di 17 dan 830.000 pelanggan di seluruh Indonesia berdasarkan data Laporan keberlanjutan tahun 2024 (PT Perusahaan Gas Negara, 2025). PT XYZ menjalankan bisnis gas di bidang midstream, downstream, dan usaha pendukung gas bumi terbesar di Indonesia, serta telah bertransformasi menjadi subholding gas, sebagai bagian dari Holding Migas di Indonesia.

Salah satu aspek penting untuk menjaga kinerja PT XYZ yakni menjaga kedaulatan energi, yaitu penerapan prinsip-prinsip keselamatan industri minyak dan gas bumi yang ketat. Keselamatan penyaluran gas bumi menjadi prioritas utama bagi PT XYZ mengingat risiko tinggi yang terkait dengan operasi distribusi maupun transportasi gas bumi. PT XYZ telah mencapai lebih dari 490 juta jam kerja aman dan meraih 18 penghargaan keselamatan minyak dan gas pada tahun 2024. Penghargaan ini diberikan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) sebagai bentuk apresiasi atas komitmen PGN dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja yang efektif berdasarkan data (PT Perusahaan Gas Negara, 2025).



Gambar 1.3 Realisasi Jam Kerja Aman PT XYZ Tahun 2020-2024

(PT Perusahaan Gas Negara, 2025)

PT XYZ terus melakukan berinovasi untuk mengembangkan teknologi, metode, dan sistem agar mendukung peningkatan kinerja keselamatan, antara lain melalui inovasi penerapan teknologi monitoring dan kontrol otomatis pada jaringan pipa gas bumi agar dapat deteksi dini terhadap potensi kebocoran dan insiden keselamatan; serta pengadaan pelatihan keselamatan kerja secara rutin bagi seluruh pekerja agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi situasi darurat. PT XYZ berupaya maksimal agar menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan memastikan keselamatan para pekerjanya untuk menghadapi persaingan yang ketat di industri gas bumi.

Keberhasilan PT XYZ dalam mencapai kinerja perusahaan dalam persaingan yang ketat di industri gas bumi salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam perusahaan yang dapat menjadi pengendalian, pertahanan perusahaan, dan pengembangan perusahaan dalam menghadapi segala bentuk tuntutan.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang saling terkait secara konfigurasional, yang menyusun beberapa subfungsi manajemen sumber daya manusia, yang berorientasi pada manusia dalam organisasi, dan dilakukan dengan tujuan mengubah sumber daya manusia menjadi modal manusia yang ketika digunakan dalam praktik organisasi, memungkinkan manusia untuk

menciptakan nilai tambah dalam bidang ekonomi, manajerial, dan sosial (Stor, 2022). Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, yang berarti SDM sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi (Saptari & Dudija, 2024). Maka dari itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Pengelolaan SDM secara umum juga erat kaitannya dengan perilaku organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mendalami pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur di dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan demi memberi perubahan yang positif pada efektivitas dari perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Perilaku organisasi juga dapat didefinisikan sebagai sebuah berbagai dimensi dari perilaku karyawan yang memiliki berbagai aspek positif dari perilaku karyawan dan menguntungkan bagi perkembangan sebuah organisasi (Idris et al., 2021). Maka, dapat diartikan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu yang memiliki fokus pada hal yang dilakukan oleh setiap individu di dalam sebuah perusahaan dan bagaimana perilaku karyawan dapat memberikan dampak pada performa organisasi.

Pada perusahaan yang bergerak pada industri minyak dan gas bumi, salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kinerja perusahaan yakni penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berkaitan dengan perlindungan pekerja dari penyakit dan cedera yang terkait dengan paparan pekerjaan berbahaya. Secara lebih luas, bidang ini dianggap mencakup peningkatan lingkungan kerja dan peningkatan kesehatan pekerja secara umum (Friis, 2016). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara empiris juga terbukti berperan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan (Herdiana Dwi Kusuma W et al., 2024).

PT XYZ memiliki komitmen untuk mengimplementasikan kegiatan operasinya dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip *Occupational Health & Safety* (OHS) atau dalam Bahasa Indonesia disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Untuk itu, PT XYZ menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan, dan Kesehatan Kerja, Pengamanan dan Pengelolaan Lingkungan Serta Energi (SMK3P2L-E). Dalam rangka memastikan keberhasilan implementasi SMK3P2L-E, PT XYZ menetapkan kebijakan di seluruh wilayah operasional Perusahaan. Penerapan kebijakan tersebut guna meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Hal ini juga sebagai bentuk kepatuhan

PT XYZ pada regulasi terkait K3 di antaranya UU No. 3 Tahun 1969 tentang Perlindungan Tenaga Kerja UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta UU No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

Fokus terkait K3 secara eksplisit tercantum dalam dokumen Laporan Keberlanjutan 2024 pada bagian-bagian berikut:

1. Fokus Keberlanjutan PGN poin ke 4 yaitu “Membangun Program Masyarakat Yang Kohesif dan Tangguh” di mana salah satu inisiatif strategisnya adalah Meningkatkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
2. Fokus Keberlanjutan Subholding Gas 2025-2034 poin ke 5 yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
3. Penerapan Tata Kelola perusahaan melalui standar ISO 45001:2018 yakni Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, sejalan dengan SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*).

Inisiatif dan Target K3 dijabarkan secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Target K3 2034

No	Inisiatif	Target 2034
1.	Menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terintegrasi di seluruh wilayah <i>Sales and Operation Region</i> (SOR)	100% area operasional tersertifikasi SMK3 dan/atau ISO 45001
		<i>Number of Accident</i> (NoA) = 0
		<i>Total Recordable Incident Rate</i> (TRIR) $\leq 0,19$
		<i>Process Safety Event</i> Level 1 = 0
		<i>Illness Fatality & Occupational Diseases</i> (PAK) = 0
2.	Meningkatkan Pelatihan dan Kompetensi K3	<i>Total Recordable Incident Security</i> (TRIS) Significant and/or Catastrophic = 0
		Sosialisasi dan pelatihan K3 dilaksanakan setiap 1 tahun sekali dan diikuti oleh 10% pekerja dari perwakilan dari Fungsi/Satuan/Unit Kerja
		100% pekerja sudah mendapatkan pelatihan CLSR
3.	Melaksanakan <i>Emergency Responses and Crisis Management</i> (ERCM) yang Terintegrasi Implementing integrated Emergency Responses and Crisis Management (ERCM)	100% pekerja HSSE telah memiliki sertifikasi K3 yang diwajibkan sesuai dengan standar
		70% lokasi mendapatkan <i>Fire Emergency Response Readiness Assessment Tools</i> (FERRAT) level hijau
		71 % operasional perusahaan mengembangkan ISO BCMS
4.	Memberikan layanan dan promosi kesehatan untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja	85 % lokasi yang mengikuti <i>Medical Emergency Response Readiness Assessment Tools</i> (MERRAT) <i>self assessment</i> terdapat 12% lokasi mendapatkan MERRAT level kuning
		<i>Medical Check Up</i> (MCU) dilaksanakan setiap 1 tahun sekali kepada seluruh <i>pekerja</i>
		100% pekerja yang tergolong high risk memperoleh MCU dan <i>Daily Check Up</i> (DCU)
		100% pekerja yang pekerjaannya tergolong high risk memperoleh DCU

	Penilaian Risiko Kesehatan atau <i>Health Risk Assessment</i> (HRA) dilaksanakan setiap tahun
	Pengecekan/ <i>Inspeksi Hygiene</i> dan Sanitasi lingkungan kerja dilakukan setiap 6 bulan sekali

(PT Perusahaan Gas Negara, 2025)

Berdasarkan data di atas, maka terlihat komitmen kuat dari PT XYZ terkait K3 yang dinyatakan dalam program dan target strategis yang terstruktur hingga ke level operasional. Target yang terukur didefinisikan sebagai *safety performance* sebagai bagian dari manajemen keamanan perusahaan. *Safety performance* sendiri dapat didefinisikan sebagai perilaku kerja yang berkaitan dengan keselamatan pekerja dalam menjalankan tugasnya (Darmayani et al., 2023). Konsep kinerja keselamatan berfokus pada pemeliharaan keselamatan di tempat kerja melalui berbagai intervensi, yang juga terkait dengan kepatuhan keselamatan dan komitmen keselamatan pekerja di tempat kerja (Ajmal et al., 2020).

Data tahun 2024 menunjukkan PT XYZ secara umum memenuhi seluruh target K3 yang telah ditetapkan HSSE, di mana tidak terjadi accident yang menyebabkan fatality, serta indeks *Total Recordable Incident Rate* (TRIR) yang masih di bawah batas normal.

Tabel 1.2 Target dan Capaian HSSE Subholding Gas Tahun 2024

Target HSSE	Target	Capaian 2024
<i>Number of Accident (NOA) - fatality</i>	0	0
<i>Total Recordable Injury Rate (TRIR)</i>	$\leq 0,19$	0,04
<i>Process Safety Event Level 1</i>	0	0
<i>Total Emission Reduction</i>	≥ 1.205	29.772
<i>Total Recordable Incident Security (TRIS)</i> dengan kategori <i>Significant</i> dan/atau <i>Catastrophic</i>	0	0
Penyakit Akibat Kerja (PAK) <i>Occupational Diseases</i>	0	0

(PT Perusahaan Gas Negara, 2025)

Hal ini cukup menggembirakan mengingat pada tahun 2022 terjadi 2 (dua) kejadian *fatality* (berakibat meninggalnya seseorang) yang akhirnya berdampak pada penilaian kinerja keseluruhan dari PT XYZ. Namun demikian, bila dilihat detail insiden personal yang terjadi pada rentang waktu 2022-2024, terjadi peningkatan *Unsafe Condition*, yakni kondisi bahaya yang berpotensi menimbulkan kecelakaan yang cukup tinggi.

Tabel 1.3 Insiden Personal Tahun 2022-2024

Dampak	2022	2023	2024
<i>Fatality</i>	2	0	0
<i>Lost Work Day Case (LWDC)</i>	0	0	0
<i>Restricted Work Day Case (RWDC)</i>	0	0	0
<i>Medical Treatment Case (MTC)</i>	2	2	2
<i>First Aid Case (FAC)</i>	12	5	7
<i>Near Miss</i>	15	8	20
<i>Unsafe Condition</i>	503	1607	1760

(PT Perusahaan Gas Negara, 2025)

Data tersebut menjadi salah satu prioritas utama bagi manajemen, di mana bila jumlah *unsafe condition* terus meningkat, maka risiko terjadinya *fatality* sangat mungkin terjadi di tahun-tahun yang akan datang. PT XYZ terus menekankan praktek keselamatan kerja (*Safety Practices*) terhadap seluruh pekerja baik internal perusahaan, maupun yang melibatkan kontraktor atau pihak eksternal. PT XYZ secara kontinu telah menyelenggarakan program penguatan *Safety Practices* baik dalam lingkup area maupun pusat. Program dilakukan melalui metode training, workshop, knowledge sharing serta sertifikasi keahlian. Dalam 3 (tiga) tahun terakhir, pengadaan program terkait penguatan *Safety Practices* dirinci sebagai berikut:

Tabel 1.4 Program Penguatan *Safety Practices* Tahun 2022-2024

Program	2022	2023	2024
Jumlah Pelatihan Keselamatan	150	175	200
Jumlah Peserta Pelatihan	3200	3500	3800
Durasi Pelatihan (Jam)	12000	14000	16000
Jenis Pelatihan	Keselamatan Kerja, Penanganan Darurat, Penggunaan APD	Keselamatan Kerja, Penanganan Darurat, Penggunaan APD	Keselamatan Kerja, Penanganan Darurat, Penggunaan APD

(PT Perusahaan Gas Negara, 2025)

Program penguatan *Safety Practices* yang selama ini telah dilakukan dinilai belum dapat mengubah budaya safety (*safety culture*) negatif di lingkungan pekerja, yang disinyalir menjadi penyebab meningkatnya *unsafe condition*. *Safety Culture* diartikan sebagai sebuah kepribadian organisasi yang mempengaruhi motivasi pekerja pekerja untuk mencapai tujuan strategis perusahaan yang memerlukan waktu berkelanjutan

(Thomas D. Schneid and Shelby L. Schneid, 2019). Dari penelitian sebelumnya, diperoleh bahwa *Safety Culture* berdampak positif pada *safety performance* perusahaan (Naji et al., 2021a). Lebih lanjut, organizational culture juga berdampak signifikan positif pada performansi pekerja (Rohman et al., 2021).

Safety Culture yang ada di PT XYZ dapat terlihat dalam bentuk perilaku budaya *safety* yang senantiasa dijalankan baik untuk pekerja maupun mitra kerja. Salah satu contohnya antara lain budaya *corporate life saving rules (CLSR)* yaitu budaya yang dilakukan oleh pekerja dan mitra kerja untuk mengambil tindakan korektif terhadap kondisi yang tidak aman atau peralatan yang tidak aman. PT XYZ juga mempunyai budaya untuk mematuhi sistem *contractor safety management system (CSMS)* yaitu penerapan budaya berbasis resiko untuk sistem manajemen keselamatan mitra kerja dan menjadi persyaratan yang wajib diikuti seluruh mitra kerja PT XYZ dalam melakukan penyediaan barang dan jasa. Mitra kerja juga diwajibkan mematuhi kebijakan keselamatan kerja dalam bentuk *CSMS* mulai dari sebelum pekerjaan dimulai sampai dengan akhir pekerjaan. Dalam evaluasinya *safety culture* yang ada di PT XYZ masih terbatas oleh keselamatan yang terlihat kasat mata belum sampai kedalam analisis non fisik seperti beban kerja.

Beban kerja yang berat tanpa diimbangi dengan aktivitas *work-life balance* menjadi salah satu faktor utama penyebab tingginya stres pekerja, yang serta merta berpengaruh pada *safety attitude* di lingkungan kerja. *Safety attitude* yang buruk dapat berdampak negatif pada *safety culture* keseluruhan perusahaan (Chiang et al., 2010). Kondisi ini mendorong munculnya *psychosocial hazards* yang didefinisikan sebagai bahaya psikososial yang ada di lingkungan kerja, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada kondisi psikologis dan atau berpengaruh pada kemampuan bekerja atau berkontribusi (Chirico et al., 2019). Hal ini diperkuat oleh penelitian bahwa terdapat pengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* (Damayanti & Wulansari, 2024).

Perusahaan hingga saat ini masih berfokus pada *physical hazard*, di mana penguatan *Safety Practices* masih terbatas pada skill, alat, lingkungan dan komponen kerja lainnya. Kondisi psikologis pekerja pada PT XYZ sebenarnya sudah mulai diperhatikan melalui program *Dialogue Day*, yang merupakan sesi diskusi, lokakarya, dan pertemuan yang memungkinkan pekerja untuk menyampaikan aspirasi, keluhan,

dan ide-ide mereka secara langsung kepada manajemen. Salah satu tujuannya adalah untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan kondusif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja, serta memperkuat budaya keselamatan dan produktivitas di lingkungan kerja. PT XYZ juga mempunyai program layanan konseling untuk pekerja yang diberikan satu tahun sekali, sayangnya hasil dari aktivitas ini belum dilaporkan secara resmi, sehingga tidak ada analisis atau tindakan preventif yang akan dijadikan rujukan sebagai laporan selanjutnya.

Penelitian sebelumnya menganalisis Pengaruh Beban Dan Stres Kerja Serta *Work Life Balance* Terhadap Kinerja pekerja di PT XYZ (Pradana, 2022). Dari hasil penelitian tersebut, salah satunya didapat bahwa beban kerja di PT. XYZ sangat dirasakan oleh beberapa pekerja. Menurut pekerja, beberapa agenda perusahaan bahkan menyita waktu bekerja pekerja, seperti audit internal, program HSSE korporat, program budaya korporat, adanya kegiatan sub komite maupun agenda perusahaan lain yang tidak bersinggungan dengan KPI individu pekerja secara langsung. Program HSSE korporat menjadi salah satu yang memberatkan sehingga beban kerja utama terkadang tidak dapat selesai secara optimal. Penelitian Kondisi ini mendorong munculnya *psychosocial hazards* yang didefinisikan sebagai bahaya psikososial yang ada di lingkungan kerja, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada kondisi psikologis dan atau berpengaruh pada kemampuan bekerja atau berkontribusi (Chirico et al., 2019). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan *psychosocial hazards* sebagai mediasi variabel *safety culture* dan *safety performance* (Naji et al., 2021b).

Pembahasan ini diperkuat dengan hasil wawancara (Lampiran B) penulis dengan pimpinan PT XYZ di Area Batam pada Mei 2025, di mana terdapat beberapa indikasi yang dapat mempengaruhi *safety performance* atau kinerja keselamatan. Wawancara direkam pada saat *Dialoge Day* yang mengidentifikasi faktor-faktor *safety performance* di lingkungan kerja seperti beban kerja yang dapat memicu stres, ketegangan emosional, dan masalah interpersonal pada pekerja.

Melihat adanya hubungan antara *safety culture*, *psychosocial hazards* dan *safety performance*, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh *Safety Culture* Terhadap *Safety Performance* Melalui Mediasi *Psychosocial Hazards* pada PT XYZ” guna mengetahui seberapa besar pengaruh *Safety Culture* melalui *Psychosocial Hazards*

dapat berpengaruh pada *Safety Performance* pada PT XYZ. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi berupa *insight* pada PT XYZ untuk dapat lebih mengoptimalkan program-program terkait *Safety Culture*, sehingga secara efektif dapat meminimalisir dan atau sedapat mungkin meniadakan kecelakaan kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap *Safety Culture*, *Psychosocial Hazard* dan *Safety Performance* pada PT XYZ?
2. Bagaimana pengaruh *Safety Culture* terhadap *Psychosocial Hazard* pada PT XYZ?
3. Bagaimana pengaruh *Psychosocial Hazard* terhadap *Safety Performance* pada PT XYZ?
4. Bagaimana pengaruh *Safety Culture* terhadap *Safety Performance* pada PT XYZ?
5. Bagaimana pengaruh *Psychosocial Hazard* memediasi *Safety Culture* dan *Safety Performance* pada PT XYZ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap *Safety Culture*, *Psychosocial Hazard* dan *Safety Performance* pada PT XYZ
2. Mengetahui pengaruh *Safety Culture* terhadap *Psychosocial Hazard* pada PT XYZ
3. Mengetahui pengaruh *Psychosocial Hazard* terhadap *Safety Performance* pada PT XYZ
4. Mengetahui pengaruh *Safety Culture* terhadap *Safety Performance* pada PT XYZ
5. Mengetahui pengaruh *Psychosocial Hazard* memediasi *Safety Culture* dan *Safety Performance* pada PT XYZ

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis Penelitian, bahwa melalui penelitian ini diharapkan dapat secara detil menggambarkan pengaruh *Safety Culture* dan *Psychosocial Hazard* melalui metode yang diujicobakan terhadap *Safety Performance* pekerja sebuah perusahaan, sehingga dapat memberikan masukan ataupun menjadi basis penelitian berikutnya.
2. Manfaat Praktis Penelitian, bahwa melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan untuk mengoptimalkan *Safety Culture* dan *Psychosocial Hazard* guna meningkatkan *Safety Performance* PT XYZ.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini secara umum menggambarkan deskripsi Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori pendukung yang digunakan pada keseluruhan penelitian, dilengkapi dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk mendukung kerangka kerja penelitian dan pendefinisian hipotesis.

3 BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan serta teknik-teknik yang digunakan dalam setiap tahapan, yang mencakup Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas serta Reliabilitas, hingga Teknik Analisis Data.

4 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan luaran dari setiap tahapan penelitian sesuai metode yang digunakan, beserta analisis pembahasan yang dijelaskan secara detail sesuai data yang dihasilkan.

5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya baik secara teori maupun praktis studi kasus, disertai saran terkait potensi pengembangan pada penelitian berikutnya.