

# PENGARUH KEBIJAKAN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP PERILAKU KERJA SERTA KESELAMATAN KERJA DI PT X

**Mashudi, Wiwin Trisnawatie**

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia  
Email: emashud\_bli@yahoo.co.id

**Abstrak-Berangkat** dari fenomena berupa masih tingginya angka kecelakaan kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan organisasi dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja dan keselamatan kerja. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja terhadap keselamatan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan format eksplanasi dan survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh supervisor yang berjumlah 110 orang. Untuk menguji pola yang dibangun, peneliti menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan bantuan program *Analysis of Moment Structures (AMOS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kebijakan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja maupun terhadap keselamatan kerja; Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dan terhadap keselamatan kerja; serta perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja.

**Kata kunci:** *kebijakan organisasi, lingkungan kerja, perilaku kerja, dan keselamatan kerja.*

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu perusahaan kertas terbesar di Jawa Timur yang 80% produknya dijual di pasar mancanegara dengan jumlah pekerja sebesar 14.112 orang pada tahun 2014, juga menghadapi masalah yang hampir sama dengan perusahaan-perusahaan lain yang selevel, yaitu masalah tingginya angka kecelakaan kerja. Menekan angka kecelakaan kerja dan mencapai *zero accident* merupakan target manajemen dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan kredibilitas perusahaan.

Perusahaan telah memiliki *safety policy* dan manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang telah memiliki surat ijin keselamatan kerja. Program pencegahan kecelakaan kerja antara lain inspeksi K3, rambu K3, penyelenggaraan *Open House Safety Raiding* bersama Kepolisian Negara, lomba pemadam kebakaran, serta penyediaan alat pelindung diri. Namun upaya-upaya tersebut belum dapat menekan angka kecelakaan kerja menjadi lebih rendah lagi. Hal itu

ditunjukkan oleh data angka kecelakaan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1: Angka Kecelakaan Kerja PT X Tahun 2013 dan 2014**

Tahun	Kecelakaan Ringan	Kecelakaan Sedang	Kecelakaan Berat	Total
2012	441 orang	81 orang	7 orang	529 orang
2013	437 orang	93 orang	8 orang	538 orang

### B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kebijakan organisasi terhadap perilaku kerja dan keselamatan kerja.
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja dan keselamatan kerja.
3. Adakah pengaruh perilaku kerja terhadap keselamatan kerja.

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian dalam latar belakang, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan organisasi terhadap perilaku kerja dan keselamatan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja dan keselamatan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja terhadap keselamatan kerja.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat teoritis:

Dengan ditemukannya model kerangka konseptual baru yang memadukan model perilaku kerja dengan memasukkan pengaruh kebijakan dan lingkungan tempat kerja dengan tujuan untuk meningkatkan keselamatan kerja, maka temuan ini akan memperkuat pengembangan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan keselamatan kerja.

#### 2. Manfaat praktis

Dengan adanya temuan penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dan keselamatan kerja, maka temuan penelitian ini diharapkan memberi masukan kepada manajemen dalam membuat kebijakan tentang penataan atau pengaturan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan memperkecil kecelakaan kerja.

## E. Kajian Pustaka

### 1. Kajian Penelitian Terdahulu

- 1.1. Penelitian yang dilakukan oleh Harry Siregar pada tahun 2005, dengan judul “*Peran keselamatan kerja di tempat kerja sebagai wujud keberhasilan perusahaan*”. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui peran kebijakan perusahaan melalui program kesehatan dan keselamatan kerja untuk mencapai target *zero accident*. Hasil penelitiannya sebagai berikut: kebijakan perusahaan dan tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan keselamatan kerja.
- 1.2. Penelitian yang dilakukan oleh Lelyana Mayasari pada tahun 2012, dengan judul “*Analisis kebijakan Arsitektur Perbangkan Indonesia (API) terhadap struktur, perilaku kerja, dan kinerja industri perbankan Indonesia*”. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengidentifikasi bentuk struktur, pengaruh kebijakan organisasi API terhadap struktur, perilaku kerja dan kinerja industri perbangkan Indonesia. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kebijakan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja.
- 1.3. Penelitian yang dilakukan oleh Neny Mukhlisani, dkk pada tahun 2008, dengan judul “*Pendekatan metode Structural Equation Modelling (SEM) untuk analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja di PT Barata Indonesia (Persero) Gresik*”. Tujuan penelitiannya adalah: 1) mengidentifikasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas; dan 2) mengidentifikasi hubungan lingkungan kerja dari segi fisik dan lingkungan kerja dari segi psikologis dan social terhadap keselamatan dan kesehatan serta produktivitas kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa: 1) keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja; 2) lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap kesehatan, namun tidak berpengaruh terhadap keselamatan kerja; dan 3) lingkungan kerja psikologis dan social berpengaruh langsung terhadap keselamatan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kesehatan kerja.

## 2. Kajian Teori

### 2.1. Kebijakan Publik

Menurut Howlett and Ramesh (2005) kebijakan publik adalah segala yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan, dan perbedaan yang dihasilkannya (*what government did, why they do it, and what differences it makes*). Sementara Suwitri (2008) menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak

dilakukan oleh pemerintah yang dapat ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau dalam *policy statement* yang berbentuk pidato-pidato dan wacana yang diungkapkan pejabat politik dan pejabat pemerintah yang segera ditindaklanjuti dengan program-program dan tindakan pemerintah. Dari dua pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa keputusan untuk tidak melakukan tindakan apapun juga merupakan kebijakan. Seperti yang diungkapkan oleh Suwitri (2008), keputusan pemerintah untuk menunda pelaksanaan Undang-Undang Anti Pornografi dan Pornoaksi berarti pemerintah tidak melakukan tindakan apapun untuk menjalankan Undang-Undang, hal ini juga termasuk dalam kebijakan publik.

Menurut Anderson dalam Subarsono (2005), kebijakan publik merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah. Begitu juga ungkapan Laswell and Kaplan, Easton dalam Subarsono (2005) menyatakan bahwa kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai kepada masyarakat, karena setiap kebijakan mengandung seperangkat nilai di dalamnya.

Dari dua pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa kebijakan publik juga menyentuh nilai-nilai yang ada dalam masyarakat atau organisasi. Berdasarkan definisi-definisi diatas bisa disimpulkan bahwa kebijakan publik memiliki konsep: a. Kebijakan publik berisi tujuan, nilai-nilai, dan praktik/ pelaksanaannya; b. Kebijakan publik dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; dan c. Kebijakan publik tersebut menyangkut pilihan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah.

Kebijakan juga bisa dianggap sebagai suatu system yang didalamnya memiliki elemen-elemen pembentuk kebijakan. Menurut Dye dalam Dunn (2000) ada tiga elemen yang membentuk sistem kebijakan, yaitu: 1) Kebijakan publik/ *public policy*; 2) Pelaku kebijakan/ *policy stakeholders*; dan 3) lingkungan kebijakan/ *policy environment*.

### 2.2. Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2006), bahwa yang di maksud suasana lingkungan kerja yang baik adalah yang menyangkut kondisi segi fisik dari lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh : 1) Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang, juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja; 2) Ruang kerja yang luas dalam arti penempatan orang dalam satu ruangan yang tidak mengakibatkan timbulnyaperasaan sempit; 3) Ventilasi untuk keluar masuknya udara yang cukup baik; 4) Tersedianya peralatan yang memadai; 5) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria dan kantin; 6) Tersedianya tempat ibadah; dan 7) Tersedianya sarana angkutan.

Menurut Sarwono, Sarlito Wirawan (1992), suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan

keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Suasana lingkungan yang baik akan mendukung terciptanya motivasi kerja karyawan sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan sebaliknya suasana lingkungan kerja yang tidak baik dapat berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

### 2.3. Perilaku Kerja

Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang (Suprihanto: 2003). Berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan dan sebagainya menunjukkan perilaku (*behavior*) seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang perilaku individu masih terdapat kontradiksi. Ada yang berpendapat bahwa perilaku seseorang itu lebih banyak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat bawaan, dan ada juga yang mengatakan bahwa perilaku itu lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan.

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini.

Definisi perilaku kerja menurut Robbins (2002) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini.

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi yang pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan (Siagian : 2006) :

1. Faktor Genetik: yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lain.

2. Faktor Lingkungan; yang dimaksud faktor lingkungan adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.
3. Faktor Pendidikan; pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.
4. Faktor Pengalaman; pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

Menurut Griffiths (2004) ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja, yaitu :

1. *Social relationships* (hubungan sosial)  
Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.
2. *Vocational skill* (keahlian kejuruan)  
Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.
3. *Work motivation* (motivasi kerja)  
Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
4. *Initiative—confidence* (inisiatif-percaya diri)  
Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada.

### 2.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suma'mur (1981), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Chaidir Simatupang (2003), Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dideskripsikan secara filosofis dan keilmuan. Secara filosofis yaitu suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani tenaga kerja, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Dari definisi para penulis diatas bisa disimpulkan bahwa penerapan dan keselamatan kerja adalah suatu langkah untuk diri sendiri dilokasi dengan

tujuan agar bisa bekerja dengan aman dan sehat karena sesungguhnya K3 diterapkan dengan tujuan untuk memelihara kesehatan dan keselamatan rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain dilingkungan kerja.

Menurut Kusmawan Rusmawan (2007) terdapat tujuh unsur yang berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu: 1) Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja; 2) Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya; 3) Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggungjawab; 4) Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar syarat-syarat lingkungan kerja. Syarat-syarat tersebut adalah tempat kerja harus steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan; terhindar dari kebisingan; tempat kerja aman dari arus listrik; lampu penerangan cukup memadai; ventilasi dan sirkulasi udara harus seimbang; dan adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan; 5) Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja; 6) Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja; dan 7) Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja

## II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan format eksplanasi dan survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada seluruh junior supervisor, supervisor, dan senior supervisor yang seluruhnya berjumlah 110 orang. Untuk menguji pola hunungan maupun pola pengaruh yang dibangun, peneliti menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan bantuan program *Analysis of Moment Structures (AMOS)*.

## III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil pengolahan data dinyatakan bahwa data-data yang terkumpul merupakan data yang memiliki tingkat keseragaman baik, tidak ada data outlier atau memiliki karakteristik unik, dengan kata lain berdasarkan score Mahalanobisd-squared tidak ada data yang ekstrim.

Evaluasi normalitas dilakukan dengan memakai kriteria *critical ratio skewness value* dan *kurtosis value*. Jika kedua ratio tersebut memiliki nilai lebih besar dari nilai mutlak 2,58, berarti data tersebut berdistribusi tidak normal. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa tidak terdapat nilai *critical ratio skewness* maupun *kurtosis value* yang lebih besar dari 2,58. Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau data penelitian telah terdistribusi normal.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan R-hitung dengan R-tabel. Pengukuran dikatakan valid jika R-hitung lebih besar dari pada R-tabel. Dalam penelitian ini seluruh R-hitung lebih besar dari pada R-tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa item kuesioner dalam penelitian ini valid.

Data dikatakan reliable jika nilai yang diperoleh melalui uji SEM  $\geq 0,70$ . Untuk memperoleh nilai reliabilitas konstruk dilakukan melalui kalkulasi *loading factor*. Hasil kalkulasi *reliability* terhadap masing-masing variabel laten atas indikator-indikator pembentuknya menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliable, karena masing-masing memiliki nilai *reliability* lebih besar dari 0,70.

Hasil pengujian *variance extract* juga sudah menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten merupakan hasil ekstraksi yang cukup besar dari indikator-indikatornya. Hal ini ditunjukkan dari nilai *variance extract* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,50.

Dari beberapa parameter yang harus dipenuhi dalam uji kelayakan *full model* seperti *Chi square*, GFI, CFI, TLI, CMIN/DF dan RMSEA, terbukti model telah memenuhi persyaratan tersebut karena nilai yang dihasilkan telah masuk dalam rentang nilai yang diharapkan.

Syarat untuk menerima hipotesis I ( $H_1$ ) jika P-value sama atau lebih kecil dari pada 0,05. P-Value sebesar 0,8257, nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk menerima hipotesis ke-1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Kebijakan organisasi tidak berpengaruh terhadap perubahan perilaku kerja karena tidak adanya konsistensi perusahaan dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja sehingga sering kali kecelakaan kerja terjadi karena perilaku pekerja ceroboh. Jika perusahaan menerapkan system sanksi bagi para pelanggar aturan keselamatan kerja, maka pekerja akan lebih hati-hati dalam melakukan segala tindakan sehingga kecerobohan pekerja yang beresiko kecelakaan kerja bisa diminimalkan.

P-Value sebesar 0,4759, nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk menerima hipotesis ke-2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keselamatan kerja. Peraturan mengenai keselamatan kerja telah terpasang hampir diseluruh area produksi dan perkantoran, namun jarang diadakan sosialisasi yang tepat sasaran yang langsung mengenai pengertian keselamatan kerja, ini menjadi faktor utama yang berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

P-Value sebesar 0,050. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk menerima hipotesis ke-3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Kondisi lingkungan yang bersih, teratur, dan

nyaman akan mampu mendorong pekerja berpikir dengan jernih dan relax sehingga segala tindakan mereka dapat terkontrol dengan baik. Hal ini akan berbeda jika kondisi lingkungan panas, kotor, dan tidak teratur. Pekerja akan lebih mudah emosi dan tidak konsentrasi. Dalam kondisi tersebut pekerja tidak bisa berfikir jernih dan ini merupakan salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

P-Value sebesar 0,0058. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk menerima hipotesis ke-4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja. Kondisi udara merupakan indikator dari variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh pada peningkatan kecelakaan kerja, dikarenakan suhu area mesin produksi bisa mencapai 45°. Hal itu dikarenakan adanya proses pengeringan kertas yang menggunakan uap air. Udara yang cukup tinggi bisa menurunkan tingkat konsentrasi kerja karyawan serta membuat karyawan mudah lelah, sehingga resiko terjadinya kecelakaan kerja semakin meningkat. Maka perlu adanya pengaturan suhu sehingga pekerja bisa bekerja dengan aman.

P-Value sebesar 0,050. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk menerima hipotesis ke-5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja. Karyawan yang hubungan sosialnya baik, punya keahlian kejuruan yang bagus, motivasi kerjanya yang baik, punya inisiatif dan percaya diri serta mampu mengendalikan diri, maka kemungkinan kecil terjadi kecelakaan kerja.

#### IV. Kesimpulan

Kebijakan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja maupun terhadap keselamatan kerja; Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dan terhadap keselamatan kerja; serta perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja.

#### Daftar Pustaka

- Dunn, William. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Penerjemah : Samudra Wibowo. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Griffiths, Marie. 2004. *Handbook of Organizational Citizenship: A Review of "Good soldier" activity in organizations*. USA: Nova Science Publisher.
- Harry, S. 2005. *Peran Keselamatan Kerja Di Tempat Kerja Sebagai Wujud Keberhasilan Perusahaan*. Jurnal Teknologi Proses.
- Hewlet, Michael & M. Ramesh. 2003. *Study Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Mayasari, Lelyana. 2012. *Analisis Pengaruh Kebijakan Arsitektur Perbankan Indonesia (API) Terhadap Struktur, Perilaku dan Kinerja Industri Perbankan Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Neny Mukhlina, S. W. 2008. *Pendekatan Metode SEM untuk Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja Di PT Barata Indonesia (Persero) Gresik*. Disampaikan dalam Seminar Nasional Manajemen Teknologi.
- Robbis, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmawan, Kusmawan. 2007. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simatupang, Chaidir. 2003. *Prosedur Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Subarsono. 2005. *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suma'mur. 1981. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Suprihanto, John dkk. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwitri, Sri. 2008. *Implementasi Kebijakan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Di Kecamatan Banyumanik Semarang*. Semarang: e-journal UNDIP.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 1992. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Bulang Bintang.