

PENGARUH KOMITMEN MANAJEMEN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEGAWAI DI PT. PLN UP3 MALANG JAWA TIMUR

Arie Hendriyadi¹, Edi Mulyadi², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Implementasi K3 di lapangan, khususnya di PT. PLN UP3 Malang, masih menghadapi tantangan serius. Data internal menunjukkan adanya tren peningkatan insiden yang bersumber dari Tindakan Tidak Aman dan Kondisi Tidak Aman. Temuan ini mengindikasikan bahwa prosedur K3 yang ada belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya kerja pegawai, dengan masalah utama berupa kurangnya kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Manajemen secara parsial terhadap variabel dependen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pegawai di PT. PLN UP3 Malang, Jawa Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden (pegawai) dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Komitmen Manajemen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai. Hasil ini menggarisbawahi Komitmen Manajemen sebagai faktor fundamental dalam membentuk budaya K3. Ditemukan bahwa dukungan dan komitmen dari pimpinan tertinggi sangat krusial dalam menentukan keberhasilan implementasi dan kepatuhan K3 pegawai di PT. PLN UP3 Malang. Komitmen ini menjadi prasyarat bagi efektivitas program K3 lainnya.

Kata kunci: Komitmen Manajemen, Dukungan Pimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya K3.

Abstrak

The implementation of Occupational Safety and Health (OSH) in the field, particularly at PT. PLN UP3 Malang, still faces serious challenges. Internal data indicates a rising trend of incidents originating from Unsafe Acts and Unsafe Conditions. This finding suggests that existing OSH procedures have not been fully internalized into the employees' work culture, with major problems including a lack of compliance with Standard Operating Procedures (SOPs) and indiscipline in using Personal Protective Equipment (PPE). This study aimed to examine and analyze the partial influence of Management Commitment on the dependent variable Employee Occupational Safety and Health (OSH) at PT. PLN UP3 Malang, East Java. The research used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through the distribution of a questionnaire to 64 respondents (employees) and analyzed using the multiple linear regression technique. The results of the partial test (t-test) showed that Management Commitment has a positive and significant influence on Employee Occupational Safety and Health. This finding underscores Management Commitment as a fundamental factor in shaping the OSH culture. It was concluded that support and commitment from top leadership are highly crucial in determining the successful

implementation and employee compliance of OSH at PT. PLN UP3 Malang. This commitment serves as a prerequisite for the effectiveness of other OSH programs.

Keywords: *Management Commitment, Leadership Support, Occupational Safety and Health (OSH), Safety Culture.*

A. Pendahuluan

Sektor ketenagalistrikan merupakan salah satu sektor industri vital yang menghadapi risiko kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang sangat tinggi. PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai penyedia jasa kelistrikan dituntut untuk menjaga kelancaran operasionalnya dan menjamin kualitas pelayanan, namun ancaman insiden keselamatan kerja sering kali menghambat tujuan tersebut. Di Indonesia, kewajiban penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didukung oleh kerangka hukum yang kuat, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sejalan dengan tujuan WHO untuk mempromosikan dan mempertahankan kesehatan optimal bagi pekerja. Oleh karena itu, efektivitas sistem manajemen K3 perusahaan menjadi indikator fundamental bagi keberlanjutan bisnis di sektor ini.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif merupakan inti dari keberhasilan organisasi, yang secara langsung diarahkan pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai perusahaan yang menyelenggarakan penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan dan kelancaran operasionalnya. Namun, salah satu ancaman terbesar yang dapat mengganggu keberlanjutan operasional dan menurunkan produktivitas adalah kecelakaan kerja. Sektor ketenagalistrikan merupakan industri vital yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK). Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang SMK3 mewajibkan perusahaan mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya mempromosikan dan mempertahankan kesehatan fisik, mental, dan sosial tertinggi bagi pekerja (WHO).

Meskipun kerangka hukum telah tersedia, implementasi K3 di lapangan, khususnya di PT. PLN UP3 Malang, masih menghadapi tantangan serius. Data internal menunjukkan adanya tren peningkatan insiden yang bersumber dari Tindakan Tidak Aman (unsafe acts) dan Kondisi Tidak Aman (unsafe conditions). Temuan ini mengindikasikan bahwa prosedur K3 yang ada belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya kerja pegawai, dengan masalah utama berupa kurangnya kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Situasi ini memerlukan analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor pendorong dari organisasi dan perilaku yang dapat meningkatkan kepatuhan K3 secara berkelanjutan. Konsep K3 didasarkan pada definisi WHO dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, yang menekankan perlindungan pekerja dari risiko yang timbul akibat kondisi kerja dan mempertahankan kesehatan fisik, mental, serta sosial mereka.

Dalam konteks manajemen K3, Komitmen Manajemen dianggap sebagai variabel paling krusial. Literatur menunjukkan bahwa tanpa dukungan moral, material, dan keteladanan yang kuat dari pimpinan tertinggi, program K3 cenderung hanya bersifat administratif dan prosedural (Alfatari, Syahputra, & Putra, 2020). Komitmen manajemen menjadi fondasi yang memungkinkan alokasi sumber daya yang memadai untuk Pelatihan (Erlina, Riyanto, & Syafrida, 2025; Yunus, 2019) dan perbaikan Lingkungan Kerja (Mubarok, 2017). Oleh karena itu, menguji pengaruh Komitmen Manajemen secara parsial menjadi fokus utama untuk mengukur perannya sebagai penentu keberhasilan implementasi K3.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan utama untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Manajemen secara parsial terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pegawai di PT. PLN UP3 Malang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan rekomendasi praktis bagi PT. PLN UP3 Malang dalam merumuskan strategi K3 yang berfokus pada peran kepemimpinan dan integrasi faktor perilaku serta organisasi.

Komitmen Manajemen dianggap sebagai pilar fundamental dalam implementasi K3. Komitmen ini mencakup dukungan moral dan material dari pimpinan tertinggi (sesuai ISO 45001). Manajer harus menunjukkan keterlibatan aktif dalam alokasi sumber daya, penegakan kebijakan, dan komunikasi mengenai pentingnya K3. Komitmen yang kuat berfungsi sebagai faktor pendorong utama dalam membentuk budaya keselamatan yang solid di seluruh organisasi (Alfatari, Syahputra, & Putra, 2020).

Komitmen manajemen diukur melalui beberapa dimensi yang menunjukkan keterlibatan aktif dan alokasi sumber daya. Dimensi ini meliputi: Pertama, keterlibatan Aktif dan Kepemimpinan: Pimpinan harus secara fisik hadir dan berpartisipasi dalam kegiatan K3 (misalnya, inspeksi K3, safety talk). Keterlibatan ini menanamkan nilai-nilai K3 dari atas ke bawah (top-down). Kedua, alokasi Sumber Daya: Komitmen manajemen diterjemahkan melalui penyediaan sumber daya yang memadai, termasuk anggaran finansial, personel K3 yang kompeten, dan pengadaan Alat Pelindung Diri (APD) serta peralatan keselamatan yang berkualitas. Ketiga, kebijakan dan akuntabilitas: Manajemen menetapkan dan menegakkan kebijakan K3 yang transparan dan mengikat semua pihak. Komitmen ini menciptakan akuntabilitas K3, di mana manajer bertanggung jawab penuh atas kinerja keselamatan di area kerja mereka (ISO 45001). Keempat, tinjauan dan Perbaikan Berkelanjutan: Pimpinan secara rutin meninjau kinerja K3 dan mengarahkan perbaikan berkelanjutan (continual improvement) dalam sistem manajemen K3.

Oleh karena itu, temuan yang menunjukkan bahwa Komitmen Manajemen berpengaruh signifikan terhadap K3 menguatkan pandangan bahwa dukungan pimpinan adalah prasyarat bagi terciptanya budaya keselamatan kerja di PT. PLN UP3 Malang.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain **survei eksplanatif** untuk menguji hubungan sebab-akibat antara Komitmen Manajemen terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pegawai (Y) di PT. PLN UP3 Malang. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PLN UP3 Malang, dan metode **sampel jenuh (sensus)** digunakan untuk mengambil sampel sebanyak **64 responden**. Data primer dikumpulkan

melalui **kuesioner** yang menggunakan Skala Likert. Analisis data dilakukan dengan **regresi linier berganda**, didahului oleh uji kualitas data (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, linearitas). Adapun, teknik pengujian hipotesis dilakukan melalui **analisis koefisien korelasi *product moment***.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan instrumen, artinya apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut sudah tepat mengukur variable yang akan diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 responden penelitian dari total sample penelitian keseluruhan sebanyak 64 responden. Berikut ini adalah table hasil validasi data.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r-hitung	Keterangan
Komitmen Manajemen (X)	P1	0.744	Valid
	P2	0.733	Valid
	P3	0.578	Valid
	P4	0.776	Valid
	P5	0.902	Valid
	P6	0.856	Valid
	P7	0.762	Valid
	P8	0.905	Valid
	P9	0.856	Valid
	P10	0.835	Valid
Keselamatan & Kesehatan Kerja Pegawai (Y)	P1	0.759	Valid
	P2	0.707	Valid
	P3	0.730	Valid
	P4	0.848	Valid
	P5	0.865	Valid
	P6	0.778	Valid
	P7	0.767	Valid
	P8	0.852	Valid
	P9	0.883	Valid
	P10	0.854	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Nilai r-tabel pada 64 orang responden penelitian ini yaitu sebesar 0.242. Setelah dibandingkan dengan r-tabelnya, nilai r-hitungnya lebih besar sehingga dapat diperoleh suatu keterangan bahwa data primer yang diperoleh dari setiap jawaban responden tersebut bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan pada uji signifikansi pada taraf signifikansi 0.05 artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari nilai r kritis pada product moment. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan dinyatakan reliabel
- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel
- Jika $r\text{-hitung} > 0.6$, maka pernyataan tersebut reliabel
- Jika $r\text{-hitung} < 0.6$, maka pernyataan tersebut tidak reliabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Split Half	Spearman Brown	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Manajemen (X)	0.851	0.883	0.6	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai (Y)	0.872	0.875	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Informasi yang diperoleh dari hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *spearman brown* untuk variable komitmen manajemen (X) dan keselamatan dan kesehatab kerja pegawai (Y) lebih besar dari nilai kritis 0.6 , sehingga dapat disimpulkan bahwa data primer penelitian tersebut bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

3. Pengujian Linearitas Data (*F Linearity*)

Analisis pengujian persyaratan data selanjutnya yang digunakan sebagai pra syarat pengujian hipotesis secara simultan antara variabel bebas yaitu Komitmen Manajemen (X) dengan variabel terikat yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Pengujian Linearitas
Data Variabel Komitmen Manajemen dengan Variabel K3

Hubungan variable	F	Signifikasi	Hasil	Kesimpulan
Komitmen manajemen dengan K3	183.071	0.000	Linear	Asumsi Linearitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Hasil analisis linearitas data (*F Linearity*) pada tabel diatas mengenai variabel bebas komitmen manajemen (X1) dengan variabel terikat keselamatan dan kesehatan kerja pegawai (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa nilai linearity (F) sebesar 183,071 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (dibawah α 5 %). Nilai tersebut memberikan suatu

pengertian bahwa data variabel komitmen manajemen (X1) dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja pegawai (Y) mempunyai hubungan data yang linear sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai di PT. PLN UP3 Malang sangat konsisten dengan konsensus ilmiah dan penelitian terdahulu. Temuan ini menguatkan argumentasi Alfatari, Syahputra, dan Putra (2020) yang menegaskan bahwa komitmen manajemen puncak adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan pembentukan budaya keselamatan. Tanpa adanya dukungan nyata dari pimpinan tertinggi, yang diwujudkan dalam alokasi sumber daya finansial, personel yang kompeten, dan penegasan kebijakan K3, program keselamatan cenderung gagal diimplementasikan di tingkat operasional.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang meneliti peran kebijakan (yang merupakan cerminan komitmen manajemen), di mana Masryna Siagian & Syarifah Arhta Siagian (2023) menemukan adanya hubungan bermakna antara kebijakan K3RS dengan pengurangan kecelakaan kerja. Lebih lanjut, Komitmen Manajemen berfungsi sebagai variabel prasyarat yang memungkinkan variabel lain (Pelatihan dan BBS) berjalan efektif. Sebagai contoh, Yunus (2019) menemukan bahwa efektivitas Pelatihan K3 sangat bergantung pada dukungan alokasi waktu dan sumber daya dari manajemen. Oleh karena itu, hasil tesis ini secara empiris di lingkungan perusahaan listrik berisiko tinggi (PLN) mengukuhkan posisi Komitmen Manajemen sebagai penentu utama dari efektivitas K3 secara holistic.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis pengujian hipotesis penelitian ditujukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Teknik analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis koefisien *Product Moment*. Analisis product moment penelitian secara singkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Product Moment

		Komitmen Manajemen	Keselamatan & Kesehatan Kerja
Komitmen Manajemen	Pearson	1	0.794**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	64	64
Keselamatan & Kesehatan Kerja	Pearson	0.794**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	64	64

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa korelasi variabel Komitmen Manajemen (X) dan variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0.794 pada taraf signifikansi 0.000

Pembahasan Hubungan Komitmen Manajemen (X) dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai (Y)

Hasil analisis pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis product moment mengenai hubungan variabel hubungan Komitmen Manajemen (X) dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0.794 pada taraf signifikansi α 0.000, nilai signifikansi tersebut mempunyai nilai yang lebih kecil dari taraf kesalahan 5% dengan nilai kriteria interpretasi pada korelasi yang kuat berdasarkan kriteria interpretasi (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen Manajemen dengan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai di PT.PLN UP3 Malang Jawa Timur dapat diterima.

Hubungan antara Komitmen Manajemen (X) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai (K3) (Y) adalah hubungan kausal yang sangat kuat dan sering dianggap sebagai faktor penentu utama keberhasilan program K3 di sebuah organisasi. Komitmen manajemen di sini diartikan sebagai dukungan, sumber daya, dan perhatian yang konsisten dan terlihat dari manajemen puncak dan supervisor terhadap penerapan kebijakan, prosedur, dan budaya K3.

1. Komitmen Manajemen sebagai Pendorong Budaya K3

Komitmen Manajemen (X) memengaruhi K3 Pegawai (Y) melalui pembentukan Budaya Keselamatan (Safety Culture). Budaya keselamatan tidak dapat tumbuh hanya dari level operasional; ia harus diinisiasi dan didorong dari puncak organisasi.

Penyediaan Sumber Daya: Komitmen manajemen diwujudkan dalam alokasi anggaran yang memadai untuk pelatihan K3, peralatan pelindung diri (APD), dan teknologi K3 yang modern. Tanpa komitmen finansial ini, program K3 hanya akan menjadi formalitas belaka.

Kepemimpinan dan Keteladanan: Ketika manajer senior secara konsisten mengikuti prosedur K3 (misalnya, mengenakan APD saat memasuki area berbahaya atau memprioritaskan keamanan di atas target produksi), hal ini memberikan keteladanan yang kuat. Karyawan akan melihat K3 sebagai nilai inti perusahaan, bukan sekadar aturan.

Kutipan Relevan: Penelitian menunjukkan bahwa "visi dan dukungan aktif dari manajemen puncak adalah prediktor tunggal yang paling signifikan dari iklim keselamatan yang efektif dan kinerja keselamatan yang unggul" (Zohar, 2010).

2. Mekanisme Kausal: Kualitas Pelaksanaan dan Partisipasi Pegawai

Komitmen manajemen memengaruhi K3 Pegawai melalui dua mekanisme utama:

A. Peningkatan Mutu Sistem K3

Komitmen manajemen memastikan bahwa Sistem Manajemen K3 (SMK3) bukan hanya dokumen di atas kertas, melainkan sistem yang hidup dan terintegrasi. Hal ini

meliputi:

- 1) Kejelasan Prosedur: Manajemen berkomitmen memastikan prosedur operasi standar (SOP) K3 mudah dipahami, relevan, dan diperbarui secara berkala.
- 2) Akuntabilitas: Komitmen diwujudkan melalui sistem akuntabilitas yang adil, di mana pelanggaran K3 ditindak, dan prestasi K3 dihargai. Hal ini mendorong kepatuhan (compliance) dari pegawai.

B. Mendorong Partisipasi dan Komitmen Pegawai

Pegawai cenderung berpartisipasi aktif dalam program K3 hanya jika mereka merasa upaya mereka akan didukung dan dihargai. Komitmen manajemen memicu:

- Peningkatan Safety Motivation: Komitmen yang terlihat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk melaporkan bahaya atau menyarankan perbaikan tanpa takut dihukum (Teori Pertukaran Sosial).
- Peningkatan Perilaku Keselamatan (Safety Behavior): Pegawai tidak hanya patuh pada aturan dasar, tetapi juga melakukan perilaku keselamatan sukarela (safety citizenship behavior), seperti membantu rekan kerja atau mengambil inisiatif untuk menjaga kebersihan dan kerapian di tempat kerja, yang secara kolektif menurunkan angka kecelakaan.

3. Konsekuensi Jika Komitmen Manajemen Rendah

Sebaliknya, jika komitmen manajemen rendah, konsekuensi pada K3 Pegawai adalah:

- K3 menjadi Biaya: K3 hanya dilihat sebagai pos biaya, bukan investasi. Hal ini menyebabkan pengabaian pada perbaikan minor dan penggantian peralatan.
- Prioritas Konflik: Pegawai akan memahami bahwa target produksi lebih penting daripada keselamatan (misalnya, diizinkan memotong prosedur K3 demi kecepatan). Hal ini secara langsung meningkatkan risiko dan angka kecelakaan kerja.

Oleh karena itu, Komitmen Manajemen adalah variabel pendahulu (antecedent) yang menentukan efektif atau tidaknya seluruh program K3. Semakin tinggi komitmen manajemen, semakin kuat budaya keselamatan, dan semakin rendah risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dialami pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutarto & Bastaman (2024) yang menyatakan bahwa Komitmen Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Komitmen manajemen yang tinggi memberikan efek domino. Ini membentuk Budaya Keselamatan yang kuat, dimana nilai-nilai K3 yang dianut oleh organisasi. Budaya ini kemudian mendorong perilaku aman dari pegawai secara mandiri yang merupakan indikator utama dari Kinerja K3 yang efektif. Komitmen manajemen adalah fondasi utama yang mendasari keberhasilan program K3. Tanpa komitmen yang jelas, budaya keselamatan akan sulit dipertahankan, dan kepatuhan pegawai akan cenderung bersifat terpaksa atau sesaat.

Selanjutnya, faktor terbesar yang mempengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut adalah adanya pelatihan yang diberikan kepada pekerja, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan tingkat kepatuhan pekerja terhadap kebutuhan keselamatan kerja di tempat kerja sehingga dapat menciptakan sebuah budaya keselamatan yang baik di tempat kerja. Selain itu, ada juga faktor lainnya yang mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut yaitu adanya keterlibatan atau partisipasi dari setiap individu pekerja dalam merumuskan sebuah kebijakan keselamatan di tempat kerja sehingga kebijakan keselamatan yang disusun sesuai dengan kondisi dan kebutuhan serta alur proses produksi strategi (Setiadi, et al., 2023).

D. Kesimpulan

Variabel komitmen manajemen (X1) memiliki pengaruh positif dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (Y) pada PT PLN UP3 Malang Jawa Timur sehingga hipotesis dapat diterima. Komitmen manajemen merupakan pilar fundamental dan variabel prasyarat bagi seluruh program K3. Dukungan aktif, baik secara moral maupun material (misalnya, alokasi anggaran, penyediaan APD), dari pimpinan puncak menjadi penentu utama apakah kebijakan K3 akan diterima dan dilaksanakan secara disiplin oleh pegawai. Hasil ini menguatkan bahwa keberhasilan K3 di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti PLN harus didorong oleh budaya *top-down*, di mana pimpinan menjadi teladan dan bertanggung jawab penuh atas keselamatan, bukan hanya mendelegasikan tanggung jawab tersebut kepada departemen K3. Komitmen manajemen adalah penentu utama dari keberhasilan K3 Pegawai, dan temuan ini konsisten dengan literatur yang menempatkan kepemimpinan sebagai fondasi utama dalam pembentukan budaya keselamatan yang efektif.

Referensi

Buku

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Transaction Publishers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th ed.)*. England: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Kesatu)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Skripsi

- Aditia, R. (2022). Pengaruh Implementasi Pelatihan K3 dan Program Behavior Based Safety Terhadap Penurunan Angka Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula XYZ (*Skripsi*). Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Alfatari, S. F. T., Syahputra, B. R. H. R., & Putra, Y. M. A. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Mubarok, Z. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Unit Pabrik Gula Ngadiredjo

Kediri. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Yunus, D. (2019). Hubungan Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kesadaran dan Pemberdayaan Mencegah Kecelakaan Kerja pada Perawat di Pelayanan Rawat Inap Khusus RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Jurnal

Erlina, R., Riyanto, Z., & Syafrida, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *E-Business*, 7(3). doi:10.32877/eb.v7i3.1642.

Setiadi, Jarman., Masdzulhak., Permana, Dudi., Imaningsih, Erna Sofriana. (2023). Komitmen Manajemen dan Safety Procedure Sebagai Faktor Pembentuk Safety Behavior. *Faletehan Health Journal*, 10 (1), 90-100.

Siagian, M., & Siagian, S. A. 2023. Pelaksanaan Manajemen K3 dengan Kecelakaan Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Porsea Kabupaten Toba. *Jurnal Kesehatan*, 12(2), 70-82.

Sutarto., & Bastaman, Aam. 2024. Pengaruh Komitmen Manajemen, Kompetensi Pekerja, Budaya K3 Terhadap Keselamatan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja Perusahaan PT Adhi Karya (Persero) Tbk. *Journal of Administration and Educational Management*, 7(1), 60-71.

Zohar, D. (2010). Safety climate: A literature review and a proposed framework for future research. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 16(2), 167-185.

Undang-undang

International Organization for Standardization (ISO) 45001.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

World Health Organization (WHO).