

The Influence Of Safety Culture And Organizational Climate On Employees' Operational Performance At PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak

Pengaruh Budaya Keselamatan (*Safety Culture*) Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Operasional Pegawai Pada PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak

Randa Akbar¹⁾; Wilchan Robain²⁾; Daud Arifin³⁾

^{1,2,3)} **Universitas Pembangunan Panca Budi**

Email: ¹⁾ Randaakbar13@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Agustus 2026]

Revised [19 Oktober 2026]

Accepted [20 Oktober 2026]

KEYWORDS

*Safety Culture, Organizational
Climate, Operational
Performance.*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja operasional pegawai pada industri distribusi energi dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, di antaranya budaya keselamatan (*safety culture*) dan iklim organisasi. Namun, implementasi kedua aspek tersebut belum sepenuhnya optimal sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya keselamatan dan iklim organisasi terhadap kinerja operasional pegawai pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 78 pegawai operasional yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional ($\beta = 0,193$; $p = 0,030$), sedangkan iklim organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar ($\beta = 0,389$; $p = 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 12,744$; $p = 0,000$) dengan Adjusted R^2 sebesar 0,234. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya keselamatan dan iklim organisasi merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Employee operational performance in the energy distribution industry is influenced by various organizational factors, particularly safety culture and organizational climate. However, the implementation of these factors has not been fully optimized, potentially affecting employees' work effectiveness. This study aimed to examine the influence of safety culture and organizational climate on the operational performance of employees at PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of 78 operational employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and documentation and analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, *t*-test, *F*-test, and the coefficient of determination with IBM SPSS Statistics. The results revealed that safety culture had a positive and significant effect on operational performance ($\beta = 0.193$; $p = 0.030$), while organizational climate exerted a stronger positive and significant effect ($\beta = 0.389$; $p = 0.001$). Simultaneously, both variables significantly affected operational performance ($F = 12.744$; $p = 0.000$) with an Adjusted R^2 of 0.234. These findings highlight that strengthening safety culture and fostering a supportive organizational climate are essential for improving employees' operational performance sustainably.

PENDAHULUAN

Sektor energi merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, pembangunan nasional, serta keberlangsungan aktivitas industri dan masyarakat. Ketersediaan dan distribusi energi, khususnya bahan bakar minyak (BBM), menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas berbagai sektor ekonomi sehingga perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi energi dituntut mampu menjalankan operasional secara efektif, efisien, dan berorientasi pada keselamatan kerja (Heriyadi, 2024). Dalam industri migas, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknologi dan infrastruktur, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan proses operasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja operasional pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan perusahaan.

Menurut Armstrong (2020), kinerja operasional merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang berkaitan langsung dengan proses inti organisasi dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kesempatan untuk bekerja secara optimal yang dibentuk oleh lingkungan

organisasi. Pada industri yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti sektor minyak dan gas, kinerja operasional tidak hanya diukur berdasarkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja, tetapi juga melalui kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan (Aditya & Syamtinngum, 2025). Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa sistem kerja mampu menghasilkan keseimbangan antara produktivitas dan keselamatan sehingga tujuan operasional dapat dicapai tanpa meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Salah satu faktor organisasi yang banyak dikaji sebagai determinan kinerja operasional adalah budaya keselamatan (*safety culture*). Safety culture merupakan seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang menunjukkan sejauh mana keselamatan dijadikan prioritas utama dalam seluruh aktivitas organisasi (Cooper, 2001). Budaya keselamatan yang kuat mendorong pegawai untuk mematuhi prosedur kerja, meningkatkan kewaspadaan terhadap risiko, serta membentuk perilaku kerja yang disiplin sehingga mampu meminimalkan kecelakaan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi (Widyanty, 2020; Yudiyawan, 2025). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa safety culture berpengaruh positif terhadap kinerja operasional maupun kinerja karyawan. Narendra dan Dudija (2024) membuktikan bahwa budaya keselamatan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, sedangkan penelitian Candra dan Fajrini (2025) menemukan bahwa safety culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa budaya keselamatan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas operasional melalui penurunan tingkat kecelakaan kerja (Fadilah & Utomo, 2026).

Selain budaya keselamatan, iklim organisasi juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja yang mencakup kepemimpinan, komunikasi, hubungan kerja, serta dukungan organisasi (Pamungkas et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi, komitmen, keterlibatan, dan kepuasan kerja sehingga mendorong pegawai bekerja secara lebih produktif (Edmizar et al., 2024). Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Susanto et al. (2024) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan Marhanah et al. (2025) menunjukkan bahwa organisasi dengan iklim kerja yang positif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan iklim kerja yang kurang kondusif.

Secara teoritis, budaya keselamatan dan iklim organisasi saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya keselamatan berperan membangun nilai, norma, dan perilaku kerja yang berorientasi pada keselamatan, sedangkan iklim organisasi membentuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang mendukung perilaku tersebut. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dengan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki budaya keselamatan yang kuat sekaligus iklim organisasi yang kondusif diperkirakan akan menghasilkan kinerja operasional yang lebih baik dibandingkan organisasi yang hanya mengembangkan salah satu aspek tersebut.

Dalam konteks industri energi, khususnya pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak, kedua faktor tersebut menjadi sangat penting mengingat aktivitas operasional perusahaan memiliki tingkat risiko yang tinggi. Fuel Terminal Sei Siak merupakan salah satu unit operasional yang bertanggung jawab terhadap penyimpanan dan distribusi BBM sehingga setiap aktivitas kerja menuntut ketelitian, efisiensi, koordinasi, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Hasil pre-survey menunjukkan bahwa sekitar 35% pegawai menyatakan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan belum dilakukan secara konsisten dalam aktivitas operasional sehari-hari. Selain itu, 40% pegawai menilai komunikasi antarbagian operasional belum berjalan optimal, terutama dalam penyampaian informasi mengenai prosedur kerja dan keselamatan operasional. Sebanyak 30% pegawai juga menyatakan bahwa dukungan organisasi terhadap kenyamanan lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan, sedangkan 25% pegawai menilai koordinasi kerja antarpegawai belum sepenuhnya efektif. Kondisi tersebut diikuti dengan adanya indikasi keterlambatan penyelesaian beberapa pekerjaan operasional serta perbedaan persepsi pegawai terhadap implementasi budaya keselamatan di lingkungan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa aspek budaya keselamatan dan iklim organisasi masih memerlukan perhatian untuk mendukung peningkatan kinerja operasional pegawai.

Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa safety culture memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja operasional (Setiono, 2019; Prasasti & Kartini, 2024), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh budaya keselamatan terhadap kinerja tidak selalu signifikan dan sangat bergantung pada karakteristik organisasi (Marzuki et al., 2018; Juarsa et al., 2023). Hal serupa juga terjadi pada variabel iklim organisasi. Penelitian Nufus (2021), Susiolo et al. (2023), Rohmah dan Suji'ah (2024), serta Pamungkas

et al. (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun besarnya pengaruh berbeda pada setiap konteks organisasi. Inkonsistensi tersebut menunjukkan masih terdapat research gap mengenai hubungan kedua variabel terhadap kinerja operasional, khususnya pada industri migas yang memiliki karakteristik operasional dan risiko berbeda dibandingkan sektor lainnya.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, kajian yang secara simultan mengintegrasikan budaya keselamatan dan iklim organisasi dalam menjelaskan kinerja operasional pegawai pada unit operasional distribusi energi masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu menguji kedua variabel tersebut secara terpisah atau menggunakan variabel mediasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun organizational citizenship behavior. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan novelty berupa pengujian simultan pengaruh budaya keselamatan dan iklim organisasi terhadap kinerja operasional pegawai pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak sebagai salah satu unit distribusi energi dengan karakteristik risiko tinggi. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor organisasi yang memengaruhi kinerja operasional pegawai serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan budaya keselamatan dan pengelolaan iklim organisasi yang lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Kinerja Operasional Pegawai

Kinerja operasional pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada sektor yang memiliki tingkat kompleksitas dan risiko tinggi seperti industri energi (Malini et al., 2024). Kinerja operasional tidak hanya mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, tetapi juga menunjukkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar, prosedur, dan target yang telah ditetapkan organisasi (Hasibuan & Robain, 2024). Menurut Michael Armstrong (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja operasional pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam individu maupun lingkungan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam penilaian keberhasilan dalam kinerja operasional pegawai, maka perlu beberapa indikator yang dijadikan sebagai dasar penilaian yaitu

- (1) Efektivitas kerja;
- (2) Efisiensi kerja;
- (3) Kualitas kerja; dan
- (4) Produktivitas.

Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan (safety culture) merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen organisasi modern, khususnya pada industri yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti sektor energi dan migas. Menurut Juarsa et al. (2023), budaya keselamatan merupakan hasil dari interaksi antara sistem organisasi, kondisi kerja, serta perilaku individu yang secara bersama-sama memengaruhi tingkat keselamatan dalam organisasi. Sementara itu, Rahayu & Kurniati (2025) mendefinisikan safety culture sebagai kumpulan nilai dan praktik yang menunjukkan sejauh mana keselamatan menjadi prioritas utama dalam setiap aktivitas kerja. Dalam perspektif perilaku organisasi, budaya keselamatan berperan sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang membentuk cara pegawai bertindak dalam menghadapi risiko kerja. Budaya keselamatan (safety culture) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari sistem organisasi, perilaku individu, maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya keselamatan dalam organisasi antara lain kepemimpinan, komunikasi, sistem manajemen keselamatan, serta keterlibatan pegawai (Christian et al., 2019). Budaya keselamatan umumnya diukur melalui beberapa dimensi yang mencerminkan sikap dan perilaku pegawai terhadap keselamatan kerja.

Dalam penelitian ini, indikator budaya keselamatan mengacu pada beberapa aspek utama, yaitu

- (1) Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan;
- (2) Kesadaran terhadap risiko kerja; dan
- (3) Komitmen terhadap keselamatan kerja (Silmi & Kurniawan, 2023).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu konsep penting dalam kajian perilaku organisasi yang berfokus pada bagaimana individu memersepsikan lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas (Cartono & Maulana, 2019). Menurut Triastuti (2019), iklim organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi mengenai praktik, prosedur, dan perilaku yang dihargai serta didukung dalam

lingkungan kerja. Definisi ini menegaskan bahwa iklim organisasi terbentuk dari pengalaman kolektif pegawai dalam berinteraksi dengan sistem organisasi. Sementara itu, iklim organisasi mencerminkan kualitas lingkungan internal yang dirasakan oleh anggota organisasi dan memengaruhi motivasi serta perilaku kerja (Cartono & Maulana, 2019).

Iklim yang positif akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*), serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi, meningkatkan konflik kerja, serta berdampak negatif terhadap kinerja operasional (Kurniawati, 2018). Iklim organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu;

- (1) Kepemimpinan;
- (2) Komunikasi organisasi;
- (3) Dukungan organisasi;
- (4) Hubungan kerja antar pegawai;
- (5) Sistem penghargaan;
- (6) Lingkungan kerja;
- (7) Kebijakan organisasi;
- (8) Budaya organisasi;
- (9) Keterlibatan pegawai; dan
- (10) Penyelesaian konflik kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (kausal) yang bertujuan menganalisis pengaruh budaya keselamatan (*safety culture*) dan iklim organisasi terhadap kinerja operasional pegawai. Penelitian dilaksanakan di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak pada periode April hingga September 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai operasional yang berjumlah 78 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi seluruh pegawai operasional pada lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan secara bertahap dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel budaya keselamatan dan iklim organisasi terhadap kinerja operasional pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagian ini menyajikan hasil analisis data mengenai pengaruh budaya keselamatan (*safety culture*) dan iklim organisasi terhadap kinerja operasional pegawai pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak. Analisis dilakukan secara bertahap melalui statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, serta koefisien determinasi. Selanjutnya, hasil penelitian diinterpretasikan dan didiskusikan dengan mengacu pada teori yang relevan serta dibandingkan dengan temuan penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil statistik deskriptif tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Safety Culture	78	31	37	34.27	1.625
Iklim Organisasi	78	50	57	52.97	1.299
Kinerja Operasional	78	30	36	33.42	1.344

Sumber: Software SPSS Ver. 20 (2026)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh variabel diukur dari 78 responden. Variabel budaya keselamatan memiliki nilai rata-rata sebesar 34,27 dengan standar deviasi 1,625. Variabel iklim organisasi memiliki rata-rata sebesar 52,97 dengan standar deviasi 1,299, sedangkan kinerja operasional memiliki nilai rata-rata sebesar 33,42 dengan standar deviasi 1,344. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran data relatif homogen. Setelah analisis statistik deskriptif dilakukan, tahapan berikutnya adalah menguji kelayakan model regresi melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar analisis regresi sehingga hasil pengujian hipotesis dapat memberikan estimasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keterangan
Normalitas	Histogram membentuk kurva normal	Normal
Multikolinearitas	Tolerance=0,892; VIF=1,122	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig Safety Culture=0,257; Sig Iklim Organisasi=0,789	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Software SPSS Ver. 20 (2026)

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi. Histogram residual memperlihatkan pola distribusi yang mendekati normal. Selanjutnya nilai tolerance sebesar 0,892 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,122 (<10) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Selain itu, hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi budaya keselamatan sebesar 0,257 dan iklim organisasi sebesar 0,789 ($p>0,05$), sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi telah memenuhi persyaratan analisis sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Tahap berikutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengidentifikasi arah hubungan serta mengukur besarnya pengaruh budaya keselamatan (safety culture) dan iklim organisasi terhadap kinerja operasional pegawai. Selain itu, analisis ini digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Hipotesis

Variabel	B	Beta	t	Sig
Konstanta	6.213		1.114	0.269
Safety Culture	0.193	0.234	2.213	0.030
Organizational Climate	0.389	0.376	3.556	0.001

Sumber: Software SPSS Ver. 20 (2026)

Berdasarkan hasil dari tabel 3 di atas maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.123 + 0.193X_1 + 0.389X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya keselamatan akan meningkatkan kinerja operasional sebesar 0,193 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, setiap peningkatan satu satuan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja operasional sebesar 0,389 satuan. Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan hubungan yang searah terhadap kinerja operasional. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya keselamatan memiliki nilai t sebesar 2,213 dengan tingkat signifikansi 0,030 ($<0,05$), sehingga H1 diterima. Artinya budaya keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional pegawai. Variabel iklim organisasi memiliki nilai t sebesar 3,556 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($<0,05$), sehingga H2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja operasional pegawai.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah budaya keselamatan (safety culture) dan iklim organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja operasional pegawai, dilakukan uji simultan menggunakan uji F. Pengujian ini juga digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang dibangun dalam penelitian. Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,265	2	17,633	12,744	.000 ^b
	Residual	103,773	75	1,384		
	Total	139,038	77			

Sumber: Software SPSS Ver. 20 (2026)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 12,744 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian H3 diterima sehingga budaya keselamatan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya keselamatan (safety culture) dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional pegawai. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kedua variabel independen tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja operasional pegawai, dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	0,254	0,234	1,176

Sumber: Software SPSS Ver. 20 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 diperoleh nilai R Square sebesar 0,254 dan Adjusted R Square sebesar 0,234. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa budaya keselamatan (safety culture) dan iklim organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja operasional pegawai sebesar 23,4%, sedangkan 76,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Keselamatan terhadap Kinerja Operasional Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya keselamatan (safety culture) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional pegawai pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,193, nilai t-hitung sebesar 2,213, dan tingkat signifikansi sebesar 0,030, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan penerapan budaya keselamatan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja operasional pegawai sebesar 0,193 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep yang dikemukakan oleh Cooper (2001) bahwa budaya keselamatan merupakan sekumpulan nilai, keyakinan, dan perilaku yang menjadikan keselamatan sebagai prioritas utama dalam setiap aktivitas organisasi. Ketika keselamatan telah menjadi bagian dari budaya organisasi, pegawai cenderung memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap potensi risiko sehingga lebih patuh terhadap standar operasional prosedur (SOP). Dalam perspektif perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2020), budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang membentuk perilaku individu dalam bekerja. Oleh karena itu, budaya keselamatan yang kuat mampu menciptakan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan kondisi empiris di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak. Aktivitas operasional perusahaan berkaitan dengan penyimpanan dan distribusi bahan bakar yang memiliki tingkat risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja maupun gangguan operasional.



Dalam kondisi tersebut, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, kesadaran terhadap potensi bahaya, serta partisipasi pegawai dalam program keselamatan menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi kelancaran proses operasional. Semakin tinggi tingkat internalisasi budaya keselamatan pada setiap pegawai, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya human error yang dapat menghambat pencapaian target operasional perusahaan.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Birowo dan Putra (2023) yang membuktikan bahwa *perceived safety climate* berpengaruh positif terhadap task performance dan contextual performance. Lingkungan kerja yang memberikan perhatian tinggi terhadap keselamatan mampu meningkatkan fokus, efisiensi, dan produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian Lestari et al. (2023) pada stasiun pengisian bahan bakar di Indonesia menunjukkan bahwa safety climate berpengaruh positif terhadap *safety performance*, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Penelitian Dursun dan Şengül (2023) juga menemukan bahwa peningkatan budaya dan iklim keselamatan berhubungan positif dengan perilaku keselamatan pegawai yang menjadi indikator penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa budaya keselamatan tidak hanya berorientasi pada pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja operasional organisasi. Bagi PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak, penguatan budaya keselamatan melalui peningkatan komitmen manajemen, pelatihan keselamatan yang berkelanjutan, komunikasi risiko yang efektif, serta keterlibatan aktif pegawai dalam program keselamatan merupakan langkah penting untuk menjaga keberlangsungan operasional perusahaan sekaligus meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Operasional Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,389, nilai t-hitung sebesar 3,556, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja operasional pegawai sebesar 0,389 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Besarnya koefisien ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya keselamatan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Schneider yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi bersama mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi yang memengaruhi sikap maupun perilaku pegawai. Persepsi positif terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Robbins dan Judge (2020) juga menjelaskan bahwa lingkungan organisasi merupakan faktor eksternal yang mampu memengaruhi perilaku individu dalam mencapai kinerja yang optimal.

Pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak, iklim organisasi menjadi faktor yang sangat penting mengingat aktivitas operasional perusahaan membutuhkan koordinasi lintas fungsi, komunikasi yang cepat, serta kerja sama tim yang tinggi. Berdasarkan hasil pre-survey, masih terdapat pegawai yang menilai komunikasi antarbagian operasional belum berjalan optimal dan dukungan organisasi terhadap kenyamanan lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan terhadap aspek-aspek tersebut akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja operasional pegawai karena proses kerja menjadi lebih terkoordinasi, kesalahan komunikasi dapat diminimalkan, dan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ibrahim et al. (2025) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Demikian pula penelitian Hertanto et al. (2025) yang menunjukkan bahwa organisasi dengan iklim kerja yang positif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian terbaru mengenai budaya dan lingkungan organisasi pada sektor transportasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepatuhan terhadap prosedur kerja dan efektivitas koordinasi antarkaryawan.

Temuan ini mempertegas bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja operasional tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang dirasakan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun iklim organisasi yang mendukung melalui peningkatan kualitas komunikasi internal, kepemimpinan yang partisipatif, pemberian dukungan organisasi, serta penguatan kerja sama antartim agar tujuan operasional perusahaan dapat dicapai secara lebih efektif.

Pengaruh Budaya Keselamatan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Operasional Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya keselamatan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 12,744 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja operasional pegawai pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,234, yang berarti bahwa budaya keselamatan dan iklim organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 23,4% variasi kinerja operasional pegawai. Sementara itu, 76,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, sistem penghargaan, beban kerja, maupun komitmen organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja operasional tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor organisasi, tetapi merupakan hasil interaksi antara budaya keselamatan dan iklim organisasi. Budaya keselamatan membentuk perilaku kerja yang disiplin dan berorientasi pada keselamatan, sedangkan iklim organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan perilaku tersebut dalam aktivitas operasional sehari-hari. Kombinasi kedua faktor tersebut memungkinkan pegawai bekerja secara lebih aman, produktif, dan efisien sehingga tujuan operasional perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi antara karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nainggolan et al (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya keselamatan dan iklim keselamatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbaru pada industri minyak dan gas di Indonesia juga menunjukkan bahwa safety culture dan safety climate merupakan faktor yang secara langsung meningkatkan safety performance serta efektivitas operasional organisasi.

Meskipun model penelitian terbukti signifikan, nilai Adjusted R² sebesar 23,4% menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja operasional masih berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja operasional pada industri migas merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar budaya keselamatan dan iklim organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel seperti kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, maupun employee engagement sehingga diperoleh model yang memiliki daya jelas yang lebih tinggi terhadap kinerja operasional pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya keselamatan (safety culture) dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional pegawai pada PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak. Secara parsial, budaya keselamatan berpengaruh positif terhadap kinerja operasional dengan koefisien regresi sebesar 0,193, nilai t-hitung sebesar 2,213, dan tingkat signifikansi 0,030 (<0,05). Sementara itu, iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional dengan koefisien regresi sebesar 0,389, nilai t-hitung sebesar 3,556, dan tingkat signifikansi 0,001 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya keselamatan dalam meningkatkan kinerja operasional pegawai. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 12,744 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya keselamatan dan iklim organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja operasional pegawai sebesar 23,4% berdasarkan nilai Adjusted R² sebesar 0,234, sedangkan 76,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja operasional pada industri distribusi energi tidak hanya memerlukan penguatan budaya keselamatan, tetapi juga didukung oleh terciptanya iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang suportif, dan kerja sama tim yang baik. Oleh karena itu, penguatan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas operasional sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Sei Siak disarankan untuk terus memperkuat implementasi budaya keselamatan melalui peningkatan komitmen manajemen, pelaksanaan pelatihan keselamatan secara berkelanjutan, penguatan komunikasi mengenai risiko kerja, serta peningkatan partisipasi pegawai dalam program keselamatan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif melalui penguatan komunikasi antarbagian, peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian dukungan organisasi yang lebih optimal, serta pengembangan kerja sama tim sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas operasional secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. Z., & Syamtinningrum, M. D. P. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lapangan di PT Pertamina RU V Terminal Lawe-Lawe). *Journal of Syntax Literate*, 10(8).
- Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Birowo, Y. A. P., & Putra, T. S. (2023). Safety first, performance next: exploring the interplay between perceived safety climate and employee performance. *Kinerja*, 27(2), 282-293.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228-235.
- Chandra, W., & Fajrini, F. (2025). Analisis Hubungan Antara Pengetahuan Karyawan Tentang K3 Dengan Tingkat Kecelakaan Kerja Di PT Argo Pantes. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 1116-1131.
- Cooper, D. (2001). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. In *Sustainability* (Switzerland) (John Wiley, Vol. 11, Issue 1). *Applied Behavioural Sciences*.
- Dursun, S., & Şengül, B. (2023). The relationship between safety climate and safety performance indicators: a field study. *Sosyoekonomi*, 31(55), 37-48.
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118-138.
- Fadilah, D. N., & Utomo, S. S. (2026). Kepatuhan Prosedur K3 Melalui Safety Campaign Terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan PT. Mulia Esa Catur Abadi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 847-854.
- Hasibuan, N. A., & Robain, W. (2024). Pengaruh kerjasama karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4909-4924.
- Heriadi, K. F. (2024). Distribusi bahan bakar minyak di Kecamatan Barumun ditinjau dari Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2018 tentang penyaluran bahan bakar minyak (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan).
- Hertanto, A., Erwandi, D., Widanarko, B., & Tejamaya, M. (2023). Relationship between safety climate and safety behavior in company X in Indonesia. *Safety*, 9(4), 89.
- Ibrahim, M., Mohd Azoddein, A. A., Yusuf, M. F., & Ramle, R. (2025). Integrating Safety Climate and Safety Performance through Internal Ties Strength, Risk Perception and Job Burnout: Proactive Approaches in Organizational Safety Management. *Global Business & Management Research*, 17(1).
- John W. Creswell, J. W., & J. David Creswell. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Juarsa, D., Erislan, E., & Sukwika, T. (2023). Pengaruh penerapan safety culture melalui program indirect injury free terhadap kinerja keselamatan kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja pada karyawan perusahaan gas. *Malahayati Nursing Journal*, 5(8), 2400-2416.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Lestari, F., Modjo, R., Wibowo, A., & Sunindijo, R. Y. (2023). Influence of safety climate on safety performance in gas stations in Indonesia. *Safety*, 9(3), 44.
- Marhanah, S., Senen, S. H., Romadoni, R., Rohmah, G., & Harto, B. (2025). Iklim Organisasi Sebagai Senjata Rahasia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Secara Spektakuler di Industri Perhotelan. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 8(1), 115-128.

- Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 51-65.
- Nainggolan, N., D Putra, E. F., & Zuraida, R. (2023). The Influence of Factors Affecting Safety Performance Among Oil and Gas Offshore Workers With Rosters Schedule: The Mediation Role of Safety Climate. *Syntax Idea*, 5(10), 1317.
- Narendra, M. D., & Dudija, N. (2024). The Influence of Safety Leadership, Safety Motivation, and Working Condition on Safety Behavior at PT XYZ. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(3).
- Nufus, H. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182-188.
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211-231.
- Prasasti, Y. S., & Kartini, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(1), 157-170.
- Rahayu, Y. M., & Kurniati, P. (2025). Membangun Budaya Keselamatan Kerja melalui Partisipasi Sosial untuk Memperkuat Kesadaran Kewarganegaraan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 5(1), 243-249.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, I. N., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis Dn Akuntansi*, 3(62293481), 149-168.
- Setiono, B. A. (2019). Pengaruh budaya K3 dan iklim K3 terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*
- Silmi, A., & Kurniawan, D. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pekerja di Bagian Laboratorium Air PT Unilab Perdana Jakarta Selatan. *Jurnal TechLINK*, 7(01), 49-56.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, F. D., Wahyuni, I., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Man 3 Banyuwangi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(12), 2320-2334.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Widyanty, W. (2020). Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 129.
- Yudiawan, R. (2025). Analisis Pengaruh Penerapan Budaya K3 & Tingkat Kematangannya Terhadap Kinerja K3 di Perusahaan Hulu Migas Citic Seram Energy Limited (CSEL). *Journal of Syntax Literate*, 10(10).