



JNPH

Volume 10 No. 1 (April 2022)

© The Author(s) 2022

HUBUNGAN BUDAYA KESELAMATAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PEKERJA GENERASI MILLENIAL TAHUN 2021

THE RELATIONSHIP OF SAFETY CULTURE WITH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* AMONG MILLENIAL WORKERS IN 2021

**FIERDANIA YUSVITA, PUTRI HANDAYANI, CUT ALIA KEUMALA MUDA,
NUR ANI**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT, FAKULTAS ILMU-ILMU
KESEHATAN, UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JL. ARJUNA UTARA NO. 9, KEBON
JERUK, JAKARTA 11510, INDONESIA**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT, FAKULTAS KESEHATAN
MASYARAKAT, UNIVERSITAS VETERAN BANGUN NUSANTARA SUKOHARJO,
JL. SUJONO HUMARDANI 1 SURAKARTA, JAWA TENGAH 57521, INDONESIA**

Email: fierdania@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Pekerja generasi millennial merupakan angkatan kerja terbesar di Indonesia saat ini sekaligus menjadi salah satu penentu terwujudnya budaya K3 nasional secara optimal. Pekerja millennial merupakan pekerja yang peka terhadap digitalisasi sekaligus rentan terhadap engagement dalam bidang pekerjaannya. Melalui studi ini diharapkan dapat menjadi salah satu evaluasi pada penerapan budaya K3 nasional. Studi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan budaya keselamatan dengan employee engagement pada pekerja generasi millennial. Studi cross sectional ini dilakukan pada 155 orang pekerja millennial. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian mandiri dengan menggunakan kuesioner NOSACQ-50 dan Engagement Self-Assessment (ESA). Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menyajikan data univariat dan bivariat. Proporsi tertinggi responden menunjukkan 52,25% responden memiliki persepsi baik terhadap budaya keselamatan dan 71% responden memiliki engagement dengan pekerjaannya. Hasil studi menunjukkan terdapa hubungan antara penerapan budaya keselamatan dan employee engagement dengan nilai p value sebesar 0,003 dan nilai PR = 1,37. Diharapkan karakter perilaku kerja millennial menjadi masukan bagi pembangunan value organisasi secara keseluruhan sehingga pekerja millennial dapat full engaged dan kontribusi positifnya mampu membangun budaya K3 Nasional pada seluruh sektor kerja di Indonesia.

Kata Kunci: Pekerja millennial, Budaya Keselamatan, Employee Engagement

ABSTRACT

Millennial workers are the largest workforce in Indonesia at this time as well as being one of the determinants of the optimal realization of a national safety culture. Millennial workers are workers who are sensitive to digitalization as well as vulnerable to engagement in their field of work. Through this study, it is aimed that it can be one of the evaluations on the application of the national OSH culture. This study aims to determine the relationship between the application of safety culture and employee engagement in millennial workers. This cross sectional study was conducted on 155 millennial workers. Data was collected through self-filling using the NOSACQ-50 and Engagement Self-Assessment (ESA) questionnaires. Data analysis was carried out quantitatively by presenting univariate and bivariate data. The highest proportion of respondents shows that 52,25% of respondents have a good perception of safety culture and 71% of respondents have engagement with their work. The results of the study show that there is a relationship between the application of safety culture and employee engagement with p value = 0,003 and PR value = 1,37. Hoped that the character of millennial work behavior will become input for the development of organizational values as a whole so that millennial workers can be fully engaged and their positive contribution is able to build a National safety culture in all work sectors in Indonesia.

Keywords: Millennial Workers, Safety Culture, Employee Engagement

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki budaya yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku bagi anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi strategi sumber daya manusia di tempat kerja adalah budaya di tempat kerja, termasuk budaya keselamatan yang merupakan aspek pada penerapan budaya organisasi secara keseluruhan. Secara konseptual, budaya keselamatan merupakan kombinasi dari *attitude*, *beliefs*, *norms* dan persepsi organisasi tertentu yang terkait dengan iklim keselamatan kerja, serta perilaku sehat dan selamat secara praktis. Indonesia saat ini sedang dalam proses mengembangkan dan merumuskan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional 2019-2024. Program K3 Nasional ini merupakan bagian dari komitmen para aktor utama ketenagakerjaan yang meliputi Kementerian Ketenagakerjaan, organisasi pekerja dan pengusaha bersama dengan para pemangku kepentingan utama lainnya untuk terus menerapkan dan meningkatkan budaya

keselamatan dan pencegahan kecelakaan serta penyakit akibat kerja di Indonesia.

Hasil studi yang dilakukan Blair pada Tahun 2013 membahas strategi praktis untuk mengembangkan budaya keselamatan yang tertuju pada kepemimpinan di lapangan yang memegang peranan penting dalam penerapan budaya keselamatan. Metode-metode praktis juga dihasilkan dari studi ini tentang pentingnya memperoleh dukungan kepemimpinan dalam membangun sistem organisasi untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya keselamatan.

Studi yang telah dilakukan Chen dkk di Tahun 2013 telah memperkenalkan sebuah *fuzzy evaluation model* yang komprehensif yang dirancang khusus untuk menilai budaya keselamatan berdasarkan materi keselamatan, perilaku keselamatan, sistem keamanan, kepercayaan keamanan, ketekunan keselamatan, dan keterbukaan keamanan. Budaya keamanan bahan dan kondisi keamanan serta kehandalan keselamatan dilihat sebagai faktor kunci dalam pembangunan budaya keselamatan untuk perusahaan minyak. Model yang diusulkan Chen juga dapat meningkatkan produksi dan memainkan peranan penting dalam

pembangunan budaya keselamatan bisnis.

Hasil penelitian yang pernah dilakukan Jin dan Chen di Tahun 2013 juga memperkenalkan model budaya keselamatan terpadu sebagai kerangka penilaian holistik untuk mengevaluasi budaya keselamatan kontraktor. Indeks pelanggaran terhadap aspek keamanan ditetapkan sebagai pengurangan perilaku yang tidak aman di kalangan pekerja di lini pekerjaan kontraktor. Hasil survei terhadap beberapa level iklim keamanan menunjukkan bahwa persepsi karyawan secara keseluruhan terhadap program keselamatan cukup positif dalam hal kesadaran, penerimaan, akuntabilitas dan aspek-aspek lainnya.

Seringkali keunggulan kompetitif terbesar yang perusahaan dapat miliki adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja. Dalam lingkungan yang kompetitif, keuntungan tradisional seperti akses pada modal dan pelanggan jauh lebih sulit untuk bertahan di pasar terbuka. Produk unggulan dan layanan dengan mudah dapat disalin, dan bahkan paten umumnya hanya menawarkan keunggulan sementara atas pesaing. Dalam rangka memanfaatkan keuntungan yang terkait dengan bakat tenaga kerja, perusahaan perlu mengadopsi sistem dan praktek untuk mewujudkan potensi tenaga kerja. Bukti yang berkembang menunjukkan bahwa kinerja tinggi pekerja dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan melalui komitmen pekerja yang meningkat, *turnover* (keluar masuk pekerja) lebih rendah, retensi keterampilan tinggi, biaya rekrutmen lebih rendah, moral yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan daya tarik bagi pekerja terampil dan berpengalaman.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, angkatan kerja di Indonesia saat ini terdiri dari individu yang berasal dari berbagai generasi diantaranya adalah generasi millennial. Generasi millennial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1981-2000, atau yang saat ini berusia 20 tahun hingga 40 tahun. Pada Tahun 2020-2021 generasi

millennial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Proporsi usia pekerja generasi millennial lebih besar dari proporsi generasi X yang sebesar 53 juta jiwa (20%) maupun generasi *baby boomer* yang berjumlah 35 juta jiwa (13%).

Generasi millennial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia sekaligus merupakan generasi yang rentan memiliki *engagement*⁽⁹⁾. Karyawan yang *engaged* tidak hanya memberikan kontribusi lebih tetapi juga lebih loyal dan karenanya lebih kecil kemungkinannya untuk *resign*⁽⁹⁾. Dalam laporan penelitiannya, *Source For Human Resource Management* (SHRM) menyebutkan generasi millennial lebih mementingkan pelatihan khusus terkait pekerjaan, pengembangan karir serta kontribusi pada pengembangan budaya di tempat kerja, termasuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Di sisi lain, pada laporan penelitian ini juga menyebutkan bahwa generasi millennial memiliki persepsi yang berbeda terkait keterkaitan kerja terhadap tempat kerja mereka masing-masing dikarenakan perbedaan pada kompensasi/ gaji yang didapat, kontribusi diri dan pekerjaan terhadap budaya organisasi, variasi pekerjaan dan aspek lainnya⁽¹⁰⁾.

Berdasarkan laporan ILO, diketahui bahwa kelompok pekerja millennial memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi, terutama kecelakaan kerja non-fatal. Menurut data Eropa baru-baru ini, insiden kecelakaan non-fatal di tempat kerja lebih dari 40 persen lebih tinggi di antara pekerja berusia antara 18 dan 24 tahun. Di Amerika Serikat, risiko yang dihadapi pekerja berusia antara 15 dan 24 tahun untuk mengalami kecelakaan kerja non-fatal adalah dua kali lebih tinggi⁽¹¹⁾. Penerapan budaya K3 perlu diteliti lebih lanjut terkait pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Di sisi lain, salah satu karakteristik utama millennial adalah tidak memiliki keterikatan, termasuk dengan pekerjaannya sehingga studi ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara budaya

keselamatan dan *employee engagement* pada pekerja generasi millennial.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap 155 pekerja generasi millennial yang bersedia menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan secara mandiri menggunakan kuesioner baku sebagai instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan terkait budaya keselamatan yaitu *NOSACQ-50* yang memiliki 50 pernyataan dengan kombinasi pernyataan positif dan negatif. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Kategori budaya keselamatan baik diperoleh jika skor rata-rata jawaban responden ≥ 3 . Kategori buruk diperoleh jika skor rata-rata < 3 . Instrumen untuk mengukur *employee engagement* menggunakan *Engagement Self-Assessment* (ESA) dari Dale Carnegie Indonesia yang memiliki 22 pernyataan dengan lima pilihan jawaban mulai dari tidak setuju, agak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Adapun kategori hasil ukur berdasarkan standar terbagi menjadi tiga kategori yakni *fully engaged* jika total skor adalah 80-110, *partially engaged* jika total skor 50-79 dan *disengaged* jika total skor 22-49. Dalam studi ini *employee engagement* dikelompokkan dalam dua kategori yakni sebagai berikut *Engaged* jika skor yang diperoleh ≥ 50 dan *Disengaged* jika skor yang diperoleh < 50 . Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif dan analisis data dilakukan dengan uji *chi square* dengan nilai signifikansi 0,05.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian terdiri dari dua yakni univariat dan bivariat yang dijelaskan dalam tabel berikut :

1). Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Budaya Keselamatan, *Employee Engagement* dan

Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Persentase
Budaya Keselamatan		
Baik (Nilai rata-rata = ≥ 3)	81	52,25 %
Buruk (Nilai rata-rata < 3)	74	47,75 %
<i>Employee Engagement</i>		
<i>Engaged</i>	110	70,96 %
<i>Disengaged</i>	45	29,04 %
Usia		
≥ 31 tahun	84	54,2 %
< 31 tahun	71	45,8 %
Jenis Kelamin		
Perempuan	85	54,8 %
Laki-laki	70	45,2 %
Jenis Pekerjaan		
Swasta	120	77,4 %
Pegawai Negeri	35	22,6 %
Masa Kerja		
≥ 5 tahun	97	62,6 %
< 5 tahun	58	37,4 %
Skema Kerja Di Masa Pandemi Covid-19		
Full Bekerja di kantor	52	33,5 %
Kombinasi bekerja di kantor-rumah	103	66,5 %
Frekuensi <i>Virtual Meeting</i> Di Masa Pandemi Covid-19		
Sering	106	68,4 %
Jarang	49	31,6 %

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui hasil analisis univariat pada variabel dalam penelitian ini. Pada variabel budaya keselamatan, proporsi tertinggi adalah pekerja yang menilai budaya keselamatan di tempat kerjanya baik yakni sebesar 81 orang (52,25 %). Pada variabel keterikatan kerja (*employee engagement*) diketahui proporsi tertinggi adalah pekerja yang *engaged* yakni sebesar 110 orang responden (70,96 %). Selain itu, pada Tabel 1 dapat diketahui pula tentang karakteristik responden dalam penelitian ini. Pada variabel usia, proporsi tertinggi adalah responden berusia lebih dari sama dengan 31 tahun yakni sebanyak 84 orang (54,2%). Pada variabel jenis kelamin, proporsi tertinggi adalah perempuan dengan jumlah sebanyak 85 orang (54,8%). Terkait variabel pekerjaan, proporsi tertinggi responden adalah bekerja di

bidang swasta dengan jumlah sebesar 120 orang (77,4%). Variabel masa kerja menunjukkan bahwa proporsi tertinggi responden memiliki masa kerja lebih dari sama dengan 5 tahun dengan jumlah sebesar 97 orang (62,6%). Proporsi tertinggi skema kerja yang dilaksanakan oleh responden selama masa Pandemi Covid-19 ini adalah kombinasi bekerja di kantor dan di rumah yaitu sebesar 103 orang responden (66,5%). Pada variabel frekuensi *virtual meeting* yang dilaksanakan selama bekerja di masa Pandemi Covid-19 ini, proporsi tertinggi adalah responden sering (1-2 kali per minggu) melakukan *virtual meeting* yakni sebesar 106 orang (68,4%).

Tabel 2. Nilai Rata-rata Dimensi Budaya Berdasarkan Iklim Keselamatan Responden

Dimensi	Skor Rata-rata
Prioritas Manajemen Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja	3,05
Dukungan Partisipasi Manajemen Terhadap Iklim Keselamatan	2,95
Keadilan Manajemen Terhadap Pekerja tentang Keselamatan Kerja	2,92
Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja	3,1
Prioritas Keselamatan Pekerja dan Pengelolaan Bahaya dan Risiko di Tempat Kerja	2,96
Pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja	2,94
Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja	3,08
Nilai Rata-rata Total	3

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai rata-rata responden berdasarkan 7 dimensi dalam kuesioner NOSACQ-50. Pada kuesioner NOSACQ-50 terdapat standar dalam melakukan interpretasi hasil di mana jika skor rata-rata yang diperoleh ≥ 3 artinya budaya keselamatan kerja sudah baik, jika hasil skor rata-rata < 3 artinya penerapan iklim K3 masih rendah dan membutuhkan perubahan dan peningkatan yang

berkelanjutan. Pada tabel 2 dapat diketahui nilai rata-rata total pandangan pekerja millennial terhadap budaya keselamatan sudah baik dengan skor rata-rata adalah 3. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah komitmen pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja, sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah keadilan manajemen terhadap pekerja tentang keselamatan kerja.

2). Hasil Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Budaya Keselamatan dan *Employee Engagement* Pada Pekerja Generasi Millennial

Variabel	<i>Employee Engagement</i>		Total	p-value	PR (95% CI)	
	<i>Engaged</i>					
	N	%				
Budaya Keselamatan n Baik	66	81,4	15	18,52	81	100
						1,37
Budaya Keselamatan n Buruk	44	59,4	30	40,55	74	100
						0,003 (1,091-4,011)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa proporsi tertinggi pada pekerja millennial yang menilai penerapan budaya keselamatan baik di tempat kerjanya lebih banyak *engaged* adalah sebanyak 66 orang (81,48%). Adapun proporsi pekerja millennial yang menilai bahwa penerapan budaya K3 buruk di tempat kerjanya lebih banyak *engaged* adalah sebesar 44 orang (59,45%). Adapun hasil *p-value* didapatkan 0,003 ($p\text{-value} < 0,05$) maka dapat disimpulkan ada hubungan antara penerapan budaya K3 di tempat kerja dengan *employee engagement* pekerja millennial. Hasil analisis nilai PR (*Prevalens Ratio*) adalah sebesar 1,37 dan 95% CI (1,091-4,011) yang artinya pekerja millennial yang menyatakan bahwa terdapat penerapan budaya keselamatan di tempat kerjanya baik 1,37 kali lebih terikat (*engaged*) dibandingkan yang menilai penerapan budaya keselamatannya buruk

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70,96 % responden memiliki keterikatan kerja (*engaged*) di tempat kerjanya masing-masing dan 52,25% responden memiliki pandangan budaya keselamatan di tempat kerjanya sudah cukup baik. Kategori baik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh lebih dari sama dengan 3 sesuai nilai standar NOSACQ-50. Nilai rata-rata dalam penelitian ini sudah berada di level cukup baik dan membutuhkan peningkatan dalam penerapan budaya keselamatan di tempat kerja. Pada tabel 2 diketahui bahwa ketujuh dimensi menunjukkan nilai rata-rata mendekati dan sedikit di atas 3, artinya pekerja millennial memiliki pandangan penerapan budaya keselamatan di tempat kerjanya sudah cukup baik walaupun masih ada beberapa hal yang menjadi evaluasi organisasi secara keseluruhan dalam penerapan budaya keselamatan. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi pada penelitian ini adalah komitmen pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah keadilan manajemen terhadap pekerja tentang keselamatan kerja. Dapat disimpulkan bahwa pekerja millennial sudah memiliki komitmen untuk dapat berperilaku kerja aman dan tidak mentolerir hal-hal yang dapat menyebabkan kecelakaan ringan sampai dengan berat di tempat kerjanya. Di sisi lainnya dapat diketahui bahwa pekerja millennial belum berpandangan baik terhadap keadilan yang diterapkan manajemen dalam penerapan keselamatan, manajemen dipandang belum adil dalam memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan kerja ataupun belum menggali sedalam-dalamnya terhadap berbagai bentuk investigasi berkaitan dengan isu-isu keselamatan kerja dan kerugian. Hal ini juga diperkuat pada uraian tabel 3 yang menunjukkan terdapat 66 dari 81 orang responden (81,48 %) yang menilai budaya keselamatan di tempat kerjanya telah diterapkan dengan baik dan memiliki *engagement* pada pekerjaannya. Dalam tabel 3

juga diketahui terdapat 44 dari 74 orang responden (59,45 %) yang walaupun memiliki penilaian buruk pada budaya keselamatan di tempat kerjanya namun tetap memiliki *engagement*.

Pada hasil uji chi square diketahui terdapat hubungan antara penerapan budaya keselamatan dan *employee engagement* dengan nilai *p value* 0,002. Hal ini sesuai dengan studi yang pernah dilakukan oleh Ambari dkk pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan, keterikatan dan produktivitas kerja. Hasil ini juga sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Martadiredja dkk yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari penerapan budaya keselamatan terhadap kepuasan dan keterikatan pekerja.

Salah satu faktor dari lingkungan kerja dan organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan adalah budaya organisasi, termasuk budaya keselamatan di dalamnya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang dengan perilaku kerja yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pekerja. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Perusahaan dengan pekerja yang *engaged* memiliki retensi pekerja yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* pekerja, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan.

Penilaian budaya keselamatan dapat dilakukan melalui penilaian iklim keselamatan karena iklim keselamatan

merupakan awal mula penerapan budaya keselamatan pada tempat kerja. Iklim keselamatan merupakan persepsi bersama antara manajemen dan pekerja dalam menangani isu-isu yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, jika iklim kerja baik menandakan budaya keselamatan dalam perusahaan tersebut berjalan menuju arah yang positif. Iklim keselamatan dapat memprediksi tindakan selamat dan hal-hal lain yang berhubungan dengan keselamatan. Iklim keselamatan dapat menentukan sejauh mana kontribusi keselamatan kerja di dalam proses kerja secara umum. Persepsi ini akan memengaruhi perilaku pekerja. Iklim keselamatan kerja adalah bentuk spesifik dari iklim organisasi, yang menggambarkan persepsi individu dari nilai keselamatan di lingkungan kerja. Iklim keselamatan kerja paling tidak harus meliputi 3 hal yang harus dibuat secara sehat dan menyenangkan, yaitu: lingkungan fisik kerja, aspek psikososial dari lingkungan komunitas, dan hubungan pekerja-manajemen serta kebijakan kepegawaian. Iklim keselamatan kerja mempunyai peranan penting terhadap budaya keselamatan kerja melalui sikap (*attitudes*) yang diekspresikan dalam perilaku keselamatan (*safety behavior*) setiap pekerja.

Ada yang perbedaan paradigma yang mencolok antara Generasi Millennial dengan generasi sebelumnya terkait dunia kerja. Pekerja generasi X memandang ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka sukses meniti karir dari bawah sampai ke puncak posisi di perusahaan yang sama, loyalitas pada perusahaan adalah salah satu ukuran kunci sukses. Sebaliknya bagi pekerja generasi millennial ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bagi mereka semakin sering pindah berarti mereka termasuk orang yang “laku” di perusahaan. Hal ini tentu saja berkebalikan dengan tahapan-tahapan dalam membangun budaya keselamatan di tempat kerja. Setidaknya ada tiga tingkatan dalam membangun budaya keselamatan di tempat kerja, dimulai dengan membangun landasan

(*basic*), pada tahap ini sebagian besar tempat kerja menerapkan sistem teguran langsung jika ditemukan hal-hal dan perilaku yang berpotensi menimbulkan kerugian. Tingkatan kedua adalah penanaman nilai dan tata kelola yang dianut oleh perusahaan dan dimasukkan dalam visi misi serta disosialisasikan pada seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tahapan ketiga merupakan pembangunan karakter dan keyakinan yang sudah mengakar dalam diri setiap pekerja untuk berperilaku aman, di tahap ini setiap pekerja secara otomatis akan berperilaku aman dan berusaha memperkecil risiko yang dapat menimbulkan kerugian. Budaya keselamatan di setiap perusahaan berkontribusi terhadap perwujudan budaya K3 Nasional Indonesia.

Adapun kelebihan Generasi Millennial di tempat kerja dibanding generasi sebelumnya adalah terkait kemampuan menggunakan teknologi dan adaptasinya, namun Generasi Millennial juga memiliki kelemahan terkait kemampuan *problem solving* di tempat kerja. Kelompok pekerja millennial adalah kelompok dengan tingkat kreatifitas dan kepercayaan diri yang tinggi, generasi ini juga memiliki karakter ambius terkait capaian dalam bekerja. Karakter tersebut menimbulkan konsekuensi tersendiri bagi dunia kerja dan *enterpereneurship*. Pekerja generasi millennial akan menjadi *trigger* bagi dunia kerja Indonesia di masa depan. Disadari atau tidak kecenderungan lain dari pekerja generasi millennials ini adalah mereka lebih nyaman jika bekerja pada lingkungan yang mampu mengakomodasi kebebasan berekspresi dan berkarya sehingga memasukkan karakter ini dalam penetapan budaya organisasi termasuk kepastian penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) penting untuk dilaksanakan. Kepastian keselamatan akan meningkatkan motivasi bekerja, *engagement* dan secara tidak langsung berkontribusi terhadap *safe performance* perusahaan pada seluruh sektor industri. *Safe performance* yang ditunjukkan melalui *safe behavior* pekerja merupakan tujuan akhir penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya keselamatan di Indonesia menurut pandangan pekerja generasi millennial sudah cukup baik dan sebagian besar pekerja generasi millennial merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Studi ini juga menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara budaya keselamatan dan *employee engagement*.

SARAN

Diharapkan karakter pekerja millennial yang kreatif, bebas berekspresi dan mudah beradaptasi dengan teknologi dimasukkan sebagai bagian dari pembangunan budaya keselamatan di tempat kerja sehingga budaya K3 Nasional dapat terwujud dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali H, Purwandi L. Indonesia 2020: The Urban Middle Class Millenials. *Alvara Res Cent*. 2016;(Februari 2016):1–32.
- Annisa L, Lestari F. Safety Climate Survey Among Employees in a Feminine Care Products Manufacturing Company. *J Ilmu Kesehat Masy*. 2021;12(2):164–80.
- Ardi SZ, Hariyono W. Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit. *Kes Mas J Fak Kesehat Masy*. 2018;12(1):15–20.
- Ambari, Wafiqah; Agussalim; Anggraini MD. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KUNANGO JANTAN PADANG PARIAMAN. *J Matua*. 2021;3(2):375–92.
- Blair E. Culture & leadership. *Prof Saf*. 2013;48(6):18.
- Boulton A. Laporan Mengenai Tenaga Kerja Muda Di Indonesia data terbaru. 1–72 p.
- Boye Kuranchie-Mensah E, Amponsah-Tawiah K. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *J Ind Eng Manag* [Internet]. 2015; Available from: <http://www.jiem.org/index.php/jiem/article/viewFile/1530/755>
- Cooper MD. The Safety Culture Construct: Theory and Practice. 2018. 47–61 p.
- Chen Y. Research on complex system evaluation based on fuzzy theory. *J Chem Pharm Res*. 2014;6(7):2554–9.
- Chen Q, Jin R. Multilevel Safety Culture and Climate Survey for Assessing New Safety Program. *J Constr Eng Manag*. 2013;139(7):805–17.
- Hasibuan CF, Lubis NR. Evaluasi Penerapan Safety Climate Menggunakan NOSAQ-50 Di Perusahaan Perkebunan PT. XYZ. *Elkawanie*. 2018;4(2).
- Hartaningrum P, Mualifatul B, Haidar N. PENILAIAN SAFETY CLIMATE PEKERJA TERHADAP STATUS KARYAWAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN (Studi Kasus pada Pekerja Workshop Di PT PAL Indonesia). *Semin K3* [Internet]. 2017;1(1):246–51. Available from: <https://journal.ppns.ac.id/index.php/seminarK3PPNS/article/view/149>
- HRM. EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT Revitalizing a Changing Workforce [Internet]. 2016. Available from: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Report.pdf>
- ILO. Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda [Internet]. Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. 2018. 50 p. Available from: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_627174.pdf
- ILO. Indonesia kembangkan Program K3

- Nasional 2019-2024 [Internet]. 2019. Available from: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_673341/lang--en/index.htm
- ILO. Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses. 2013. 1–125 p.
- Joushan SA, Syamsun M, Kartika L. Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. 2015;(66):697–703.
- Martadiredja HG, Harding D, Yanuarti N. PENGARUH ORGANIZATIONAL CLIMATE TERHADAP JOB SATISFACTION PEGAWAI KANTOR CABANG PT . X (BUMN). J Psikol Media Ilm Psikol. 2021;19(1):27–33.
- Masrully. Menakar Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia (Studi Kasus : UU Nomor 1 Tahun 1970). J Wacana Kinerja [Internet]. 2019;22:17–36. Available from: https://www.researchgate.net/figure/Gambar-2-Jumlah-Kasus-Kecelakaan-Kerja-di-Indonesia-Sumber-Rapor-K3-Nasional-2018_fig2_335397692
- Perspectives DI. Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. Gener Milen dalam Ind 40 Berkah Bagi Sumber Daya Mns Indones atau Ancaman. 2019;(edisi pertama September): 25–36.
- Pos K, Painan P, Selatan P. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor pos (persero) painan pesisir selatan. 2021;(2):223–34.
- Sukapto P, Djojsubroto H, Christian D. Implementasi NOSACQ-50 , JSA dan Participatory Ergonomics untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Nyaman, Selamat, dan Humanum (Studi Kasus). 2019;10(November): 337–45.
- Widyanty W, Studi P, Manajemen D, Buana UM. Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas. 2019;2(2):129–40.
- Wisnugroho ADH. Pengaruh usia, jenis kelamin, status pendidikan, dan masa kerja terhadap persepsi iklim keselamatan dari pengemudi pt xyz yogyakarta. Pros Semin Nas Geotik. 2019;374–83.
- Zulfirman DE, DJUNAIDI Z. Analisis Iklim Keselamatan Kerja Di Pt. Xyz Balikpapan 2021. PREPOTIF J Kesehat Masy. 2021;5(2):1303–9.