

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

ILO (dalam Amaliyah, 2017) saat ini dalam era globalisasi, kegiatan industri berkembang sangat pesat, selain karena perkembangan faktor teknologi yang semakin canggih dan modern, factor sumber daya manusia juga berpengaruh dalam kemampuannya dalam mengelola kegiatan industri sesuai dengan tingkat keahlian yang dimilikinya. Tidak dipungkiri perkembangan faktor teknologi dalam industri yang semakin canggih dan modern juga memiliki berbagai macam resiko yang dapat mengancam keselamatan manusia, salah satu resiko dalam kegiatan industri adalah kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan cedera tubuh, kecacatan, bahkan kehilangan nyawa.

Banyak berbagai macam faktor dan kondisi yang menyebabkan kecelakaan kerja di tempat kerja, seperti kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak pakai, penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, dan sebagainya, untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, maka perusahaan sebaiknya menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) agar para karyawan dapat mengerti tentang prosedur dalam melakukan pekerjaan (Irzal, 2016).

Menurut Yusmiyanti (dalam Amriyadi, 2020) Permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum di Indonesia masih terabaikan, hal ini ditunjukkan dengan angka kecelakaan yang masih tinggi

dan tingkat kepedulian dunia usaha terhadap keselamatan kerja yang masih rendah. Sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi sangat penting bagi perusahaan dikarenakan kecelakaan kerja pada perusahaan tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung

Kusuma (dalam Amriyadi, 2020) keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, pada kenyataannya tingkat kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi dibandingkan dengan negara lain. Bahkan dari tahun ketahun angka kecelakaan kerja terus meningkat.

Sebagaimana dikemukakan Afifuddin (dalam Fauziah, 2020), pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dengan demikian K3 menjadi penting untuk melindungi karyawan terhadap segala macam bahaya kerja.

Berdasarkan data *International Labour Organization* (2013), di seluruh dunia setiap tahun masih terdapat 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta tenaga kerja mengalami sakit akibat bahaya

yang ada di tempat kerja. Terlebih lagi 1,2 juta tenaga kerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja.

Hasil penelitian yang diadakan ILO (*International Labour Organization*) mengenai standar kecelakaan kerja menyatakan bahwa Indonesia menempati urutan ke 152 dari 153 negara yang ditelitinya. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia, tingkat kepedulian sektor industri terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih rendah. Padahal karyawan merupakan aset penting perusahaan. Dilihat dari jumlah kecelakaan kerja yang meningkat dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum benar benar diterapkan dan sampai kapasitasnya.

Data kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 65,89 persen kecelakaan kerja terjadi di dalam lokasi kerja, kemudian 25,77 persen kecelakaan di lalu lintas, serta hanya 8,33 persen yang di luar lokasi kerja, sedangkan untuk urutan waktu kecelakaan terjadi paling besar pada pagi yaitu pukul 06:00 hingga 12:00. Sementara bila berdasarkan wilayahnya, klaim jaminan kecelakaan kerja terbesar berasal dari daerah Jawa Barat yakni sebanyak 13.394 kasus atau sebanyak 18,26 persen dari total JKK nasional yang mencapai 73.366 kasus.

Kemudian disusul oleh Jawa Timur dengan klaim JKK sebanyak 12.994 kasus atau sebesar 17,71 persen total klaim nasional. Serta di posisi ketiga yakni dari wilayah Sumbar Riau dengan jumlah klaim JKK sebanyak 10.283 kasus atau sebesar 14,02Persen dari klaim JKK

nasional, <https://finansial.bisnis.com/read/20210901/215/1436724/bpjskete-nagakerjaan-catat-6589-persen-kecelakaan-terjadi-di-dalam-lokasi-kerja>.

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 7 September 2021 dengan pengawas lapangan keselamatan kerja di Distrik Navigasi, mengatakan bahwa selama tahun 2020-2021 ini telah terjadi beberapa kecelakaan kerja seperti adanya 2 karyawan yang tertimpa mesin disaat melakukan pekerjaan perbaikan mesin di waktu yang berbeda, dan jatuhnya karyawan dari atas menara disaat karyawan melakukan perawatan di atas menara suar di Distrik Navigasi.

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja. Begitu pentingnya faktor keselamatan kerja sampai dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan No.13/tahun 2003, pasal 86 dan 87 pada bab Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan. Pasal 87 ayat (1) berbunyi "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan ILO (dalam Prihatingsih, 2015)

Winarsunu (dalam Amaliyah, 2017) ditemukan fakta bahwa faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja tertinggi yaitu sekitar 70% sampai 80% merupakan kesalahan manusia atau *human error*, walaupun masih terdapat faktor lain dalam penyebab kecelakaan kerja yaitu faktor mekanik

dan lingkungan, namun faktor manusia merupakan faktor tertinggi penyebab kecelakaan kerja,

Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum 80-85% disebabkan oleh faktor manusia, yaitu *unsafe action*. *Unsafe action*, yaitu tindakan yang salah dalam bekerja dan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan (*human error*), biasanya terjadi karena ketidakseimbangan fisik tenaga kerja dan kurangnya pendidikan. Adapun yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau kondisi peralatan kerja yang berbahaya (*unsafe condition*), biasanya dipengaruhi oleh hal-hal seperti alat-alat yang tidak layak pakai, alat pengaman yang kurang memenuhi standar. Kedua hal tersebut menjelaskan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Irzal, 2016).

Suma'mur (dalam Amriyadi, 2020) bernaggapan bahwa bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam hal keselamatan kerja. Suatu kecelakaan disebabkan oleh tindakan pekerja yang salah. Tetapi pada saat ini anggapan tersebut telah bergeser, bahwa kecelakaan kerja bersumber kepada faktor-faktor organisasi dan manajemen.

Distrik Navigasi kelas II Teluk Bayur Padang adalah Unit Pelaksana Teknis Direktorat Kenavigasian Direktorat Jendral Perhubungan

Laut, yang memiliki tugas pokok Melaksanakan perencanaan pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, serta kegiatan Pengamatan Laut, Survey Hidrografi, Pemantauan Alur dan Perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran, <http://dephub.go.id/org/disnavtelukbayur>.

Menurut PM No 30 Tahun 2006 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi bahwa Distrik Navigasi adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Departemen Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut, <http://dephub.go.id/org/disnavtelukbayur>.

Distrik Navigasi kelas II Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Padang, Sumatera Barat, memiliki resiko keselamatan dan kesehatan kerja, jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Meskipun kenyataannya, para pengusaha di seluruh dunia telah secara hati-hati merencanakan strategi bisnis mereka, banyak yang masih mengabaikan masalah penting seperti keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja.

Reason (dalam Suyono, 2016) upaya untuk menurunkan angka kecelakaan kerja dengan kinerja keselamatan, berkaitan erat dengan peran organisasi serta anggota organisasi itu sendiri. Peran organisasi sangat penting, karena organisasi secara tidak langsung merupakan penyebab terjadinya kecelakaan kerja itu sendiri, karena adanya faktor dari lingkungan kerja (*unsafe condition*) yang memicu karyawan untuk melakukan tindakan tidak aman (*unsafe act*). Seperti tidak tersedianya sarana keselamatan kerja secara lengkap, misalnya tidak tersedianya alat pelindung diri (APD), yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tanpa menggunakan APD sehingga memperbesar resiko kecelakaan kerja. Faktor organisasi secara tidak langsung juga dapat merusak keefektifan sistem yang sudah diterapkan oleh organisasi itu sendiri, seperti kurang tegasnya pengaplikasian peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang akan menyebabkan pengabaian dari peraturan tersebut.

Brondino dkk (dalam Amaliyah, 2017) organisasi berperan sebagai fasilitator serta pengawas terhadap setiap aspek-aspek yang terkait dengan keselamatan kerja. Sedangkan peran tenaga kerja sebagai pelaku dalam aspek-aspek keselamatan kerja. Peran tenaga kerja sangat penting karena kinerja keselamatan merupakan tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh tenaga kerja secara langsung terkait dengan keselamatannya dalam bekerja. Karyawan yang menerapkan kinerja keselamatan dalam setiap aspek pekerjaannya dapat meminimalisir resiko kecelakaan kerja.

Menurut Ford dkk (dalam Amaliyah, 2017) kinerja keselamatan dipengaruhi oleh faktor keselamatan kerja (*safety related*), seperti resiko dan bahaya kerja. Faktor-faktor ini memiliki hubungan positif dengan kinerja keselamatan dalam aspek partisipasi keselamatan. Selain itu faktor organisasi umum yang didalamnya berkaitan dengan manajemen organisasi, kepemimpinan, beban kerja, kontrol kerja, serta dukungan sosial juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keselamatan, baik pada aspek kepatuhan keselamatan maupun partisipasi keselamatan.

Menurut Hasibuan (dalam Sofyan, 2020) kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Griffin dkk (dalam Amaliyah, 2017) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja itu sendiri. Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, kinerja memiliki konteks yang luas yaitu terkait dengan produktivitas tenaga kerja. Salah satu pembahasan mengenai kinerja adalah kinerja keselamatan. Secara umum kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kinerja keselamatan lebih spesifik dalam membahas mengenai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aspek-aspek dalam keselamatan kerja.

Cohen dkk (dalam Sarah dkk, 2011) *safety performance* adalah konsep perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan yang dapat dikonseptualisasikan sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang merupakan hasil kerja. Kinerja keselamatan (*safety performance*) didefinisikan sebagai kepatuhan perilaku kerja terhadap prosedur keselamatan kerja.

Winarsunu (dalam Amaliyah, 2017) ketika membahas mengenai *safety performance* (kinerja keselamatan), pada kenyataannya secanggih apapun program-program dan peralatan keselamatan yang ada, akan menjadi tidak efektif jika di dalam organisasi tidak terbentuk persepsi dari karyawan bahwa organisasi mendukung secara penuh usaha-usaha keselamatan kerja. Jika manajemen dalam suatu organisasi menunjukkan perilaku kerja yang aman (*safety behavior*) dalam setiap aspek pekerjaan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen benar-benar memahami dan menerapkan konsep dan praktik keselamatan kerja, hal tersebut juga akan ditunjukkan karyawan dalam perilakunya yang mengutamakan keselamatan dalam setiap aspek pekerjaan. Namun hal sebaliknya juga berlaku, jika manajemen gagal berkomitmen dalam keselamatan kerja

serta bersikap tak acuh pada praktik-praktik kerja yang tidak aman, maka karyawan juga akan memiliki sikap yang bertentangan dengan konsep keselamatan kerja.

Stefan (dalam Shaheen, 2014) *safety Climate* (iklim keselamatan kerja) yang positif memungkinkan untuk organisasi melakukan pendekatan proaktif sebagai langkah preventif dalam menanggulangi kecelakaan kerja. Praktik keselamatan kerja serta iklim keselamatan kerja yang positif merupakan sebuah stimulus, saat karyawan mempersepsikan dan berpikir bahwa iklim keselamatan kerja yang ada itu positif maka akan terbentuk suatu sikap positif terhadap kebijakan dan peraturan keselamatan kerja, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan tersebut sehingga dapat terbentuk kinerja keselamatan dan mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Zohar (dalam Widyastuti, 2014) menyatakan bahwa *safety climate* (iklim keselamatan kerja) adalah sebuah persepsi karyawan pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi sejauh mana kontribusi keselamatan kerja didalam proses produksi secara umum. Iklim keselamatan kerja terletak pada persepsi karyawan mengenai peran manajemen didalam melaksanakan program keselamatan kerja.

Schneider (dalam Kartika & Stepanus, 2011) *safety climate* (iklim keselamatan kerja) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan.

Blass (dalam Amaliyah, 2017) mengatakan bahwa adanya kebijakan dan peraturan keselamatan kerja, serta *safety climate* (iklim keselamatan kerja) merupakan suatu dorongan yang akan membentuk perilaku karyawan. Jika seorang karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap iklim keselamatan kerja, maka akan terbentuk juga suatu sikap positif terhadap kebijakan dan peraturan keselamatan yang berlaku di suatu organisasi. Hal tersebut akan menyebabkan seorang karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yang ditandai dengan adanya unsur *belief* (percaya), *accept* (menerima), dan *act* (melakukan).

Berdasarkan hasil pemaparan antara *safety performance* (kinerja keselamatan) dengan *safety climate* (iklim keselamatan kerja), diketahui bahwa *safety performance* merupakan perilaku individu di lingkungan kerja yang tidak terlepas dari aspek-aspek keselamatan kerja, yang dapat tercapai jika karyawan memiliki persepsi yang positif terkait *safety climate*.

Neal (dalam Amaliyah, 2017) *safety performance* yang tercermin dalam perilaku keselamatan kerja merupakan hasil persepsi dari anggota organisasi mengenai lingkungan kerjanya dan penerapan kebijakan atau prosedur-prosedur keselamatan kerja yang ada pada organisasi. Persepsi tersebut merupakan proses dari penginterpretasian karyawan mengenai manajemen perusahaan, sehingga karyawan mempunyai gambaran yang jelas tentang bagaimana upaya dan peran manajemen perusahaan dalam

keselamatan kerja. Hasil dari gambaran atau penginterpretasian ini berupa persepsi yang tinggal dalam ingatan karyawan yang bersifat positif atau negatif terhadap peran manajemen perusahaan dalam keselamatan kerja. Persepsi yang positif maupun negatif akan memunculkan perilaku yang sesuai dengan kesan tersebut, jika persepsi bersifat positif maka akan memunculkan perilaku yang mendukung terkait usaha keselamatan kerja, sedangkan jika persepsi bersifat negatif maka terjadi hal yang sebaliknya.

Hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 7 September 2021 dengan pengawas keselamatan kerja di Distrik Navigasi mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang tidak menerapkan prosedur keselamatan kerja. Karyawan sering tidak menggunakan peralatan keselamatan kerja disaat sedang melakukan aktifitas kerja seperti, alat pelindung diri (APD), helm *safety*, sarung tangan, dll. Banyaknya prosedur keselamatan yang diabaikan oleh karyawan sehingga resiko terjadinya kecelakaan kerja juga semakin tinggi. Pengawas keselamatan di Distrik Navigasi juga mengatakan bahwa kurangnya kontribusi dan minat karyawan terhadap pelatihan-pelatihan tentang keselamatan kerja, terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak datang ketika diadakan pelatihan mengenai keselamatan kerja oleh perusahaan. Dari hal tersebut pengawas keselamatan kerja di Distrik Navigasi menganggap tidak terciptanya komitmen yang kuat untuk karyawan dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja. Dari hal tersebut kecelakaan kerja akan semakin sering terjadi di perusahaan tersebut.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan di Distrik Navigasi juga mengatakan bahwa dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) tidak membuat mereka yakin akan terhindar dari kecelakaan kerja, mereka sering bekerja tanpa menggunakan APD yang lengkap tapi masih tetap bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa kendala apapun. Sebagian karyawan lain menganggap bahwasannya pengawas keselamatan kurang memprioritaskan keselamatan kerja pekerja disana, sehingga banyaknya karyawan yang merasa tidak aman disaat melakukan pekerjaannya. Banyak karyawan yang mengatakan bahwa perusahaan tersebut kurang dalam mengupayakan pengembangan keselamatan kerja yang penting untuk rasa aman bagi karyawan di saat bekerja. Sehingga karyawan menganggap sistem keselamatan kerja di perusahaan tersebut belum dikelola dengan baik.

karyawan juga mengatakan bahwa komunikasi antara manajemen perusahaan yang bertanggung jawab dengan keselamatan kerja tidak melakukan komunikasi yang efektif dengan karyawan, sehingga banyaknya karyawan yang mengalami keraguan akan semua intruksi keselamatan kerja yang diberikan. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwasannya mereka kurang tertarik dengan program pelatihan keselamatan kerja yang di adakan di perusahaan tersebut, karena mereka menganggap bahwa segala aturan keselamatan kerja telah diberikan dan di jelaskan dan pelatihan-pelatihan yang di adakan akan mengganggu

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan di hari pelatihan tersebut.

Penelitian tentang Kinerja Keselamatan (*Safety Performance*) pernah dilakukan oleh Amriyadi, Luis Marnisah, dan Fakhry Zamzam (2020) yang berjudul Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang Direktorat Jendral Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Hasil penelitian adalah Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang didukung bahwa tingkat keamanan lingkungan kerja tinggi di Dirjen Navigasi kelas I Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Palembang.

Penelitian selanjutnya tentang Iklim Keselamatan Kerja (*Safety Climate*) dengan Kinerja Keselamatan (*Safety Performance*) pernah dilakukan oleh Nurul Amaliyah (2017) dengan judul Hubungan antara iklim keselamatan kerja dengan kinerja keselamatan pada karyawan perusahaan *food* dan *Beverage* di Pasuruan. Hasil Penelitian hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat hubungan positif antara hubungan positif antara iklim keselamatan kerja dengan kinerja keselamatan pada karyawan perusahaan *food and beverage* di Pasuruan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara *Safety Climate* dengan *Safety Performance* pada karyawan Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur Padang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Safety Climate* dengan *Safety Performance* pada karyawan Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur Padang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah agar peneliti mampu menggambarkan hubungan antara *Safety Climate* dengan *Safety Performance* pada karyawan Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur Padang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya temuan-temuan dalam bidang Psikologi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi karyawan

Menambah pengetahuan dan masukkan untuk para karyawan di Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur Padang mengenai iklim keselamatan kerja (*Safety Climate*) yang positif

dan untuk meningkatkan kinerja keselamatan (*Safety Performance*) karyawan di saat bekerja di Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur Padang.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa menjadi masukan bagi Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur Padang dalam menciptakan iklim keselamatan kerja (*Safety Climate*) yang positif dan meningkatkan kinerja keselamatan (*Safety Performance*) pada seluruh pekerja di Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur Padang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya tentang iklim keselamatan kerja (*Safety Climate*) dan kinerja keselamatan (*Safety Performance*) terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.