



Peran Pedoman *Safety Management System* pada Perguruan Tinggi Dalam Negeri dalam Menghadapi Ancaman Pandemi Virus

Taufiqur Rachman*¹, Arief Suwandi¹, Nofi Erni¹, M. Derajat Amperajaya¹, Rina Anindita²

¹ Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, Indonesia, 11510.

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, Indonesia, 11510.

*Corresponding author: taufiqur.rahman@esaunggul.ac.id

ARTICLE INFO

Received: 25-01-2022
Revision: 18-04-2022
Accepted: 21-04-2022

Keywords:

Safety Management System
Virus Pandemic
Safety and Health
Covid-19
Higher Education

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has changed the shape of the world of work. This change makes 100% of universities in Indonesia conduct online learning, but some academic administrative activities are still carried out on campus. With this condition, higher education management faces two things that must be considered, namely the health of employees who are still working on campus, and teaching staff who work at home. The purpose of this study is to make the right size in measuring the Safety Management System in Higher Education in dealing with the threat of the virus and to examine the role of Management Commitment to the implementation of the Safety Management System and to examine the role of Safety Culture in the implementation of the Safety Management System. This research is a survey research using a questionnaire, with data analysis method using Path Analysis and Binomial Regression and validity test using Confirmatory Factor Analysis. From the results of this study, it can be seen that a high Safety Culture cannot improve Safety Performance in Higher Education during the pandemic, which is different from Management Commitment and the Safety Management System which are the main determinants of employee Safety Performance during the pandemic. Management's commitment can indeed improve employee Safety Performance during a pandemic, but in improving Safety Performance during a pandemic, performance will be higher if the management commitment pushes the Safety Management System first, then it will increase the organization's Safety Performance with the virus pandemic.

1. PENDAHULUAN

Safety Management System merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang secara berintegrasi bertugas untuk mengidentifikasi, mengkaji, menerapkan, mengontrol, mengevaluasi dan memelihara program keselamatan dalam bekerja untuk mengendalikan serta mengelola resiko *incident* dan *accident* agar tercipta lingkungan kerja yang efisien, aman, dan produktif. Menurut [1], *Safety Management System* adalah sebagai standar, pengetahuan, dan tindakan yang ditetapkan untuk mengurangi risiko. Ditambahkan [2], bahwa *Safety Management System* merupakan pendekatan manajemen mutu untuk pengendalian risiko. Standar Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang diadopsi di Kanada menjelaskan pentingnya kesehatan kerja yang menyediakan standar sistem keselamatan untuk mengendalikan potensi resiko yang ada [3], [4].

Pandemi COVID-19 telah mengubah bentuk dunia kerja. Pasal 16 Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981, No.155 menyatakan bahwa pengusaha harus memastikan, sejauh dapat dipraktikkan secara wajar, tempat kerja, mesin,

peralatan dan proses kerja yang ada di bawah kendali mereka dalam kondisi aman dan tanpa risiko terhadap kesehatan [5]. Tidak terkecuali, dalam mengurangi dampak dari pandemi Covid-19 ini, Pendidikan Tinggi mengalami perubahan dalam melaksanakan kegiatan aktifitas pembelajaran sejak Maret 2020. Perubahan ini membuat 100% Perguruan Tinggi di Indonesia melakukan pembelajaran daring, namun beberapa aktifitas administrasi akademik masih dilakukan di dalam kampus (CNN Indonesia, 2020). Dengan kondisi ini, maka manajemen perguruan tinggi menghadapi dua hal yang harus diperhatikan yaitu karyawan yang masih bekerja di kampus, dan tenaga pengajar yang bekerja di rumah. Untuk karyawan yang bekerja di kampus, pihak manajemen harus menerbitkan Daftar Pencegahan dan Mitigasi COVID-19 sebagai upaya menyediakan tindakan yang dapat mengurangi penyebaran pandemi. Sementara bagi tenaga pengajar dan mereka yang bekerja dari rumah, harus diperhatikan beberapa risiko yang terkait dengan pengaturan rumah yang seringkali tidak memenuhi standar kesehatan yang sama dengan yang tersedia di tempat kerja resmi.

Menurut [6] dalam [7], penerapan komitmen manajemen sebagai komponen penting dari implementasi *Safety Management System*. Menerapkan *Safety Management System* diperlukan dalam mengelola *Safety Performance* dalam organisasi dan individu. Dalam penelitian [8], menyatakan bahwa sangatlah penting membuat sebuah komitmen di dalam organisasi terhadap sistem manajemen kesehatan kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan program pencegahan terhadap sakit pada saat kerja. Keberhasilan sistem manajemen kesehatan kerja bergantung pada komitmen aktif manajemen, agar semua partisipasi dari semua tingkatan berjalan dengan baik [9]. Akan tetapi, penelitian-penelitian sebelumnya merupakan penelitian pada sektor kesehatan, penerbangan dan manufaktur serta penelitian yang dilakukan sebelum adanya pandemi COVID-19.

Tujuan dari penelitian ini antara lain: 1. Menentukan variabel yang memiliki skor tertinggi dan tertendah untuk mengukur *Safety Management System* di Perguruan Tinggi dalam menghadapi ancaman virus; 2. Menguji peran Komitmen Manajemen, Budaya Keselamatan dan *Safety Performance* terhadap implementasi *Safety Management System*; serta 3. Menentukan variabel yang dapat meningkatkan *Safety Performance* karyawan selama pandemi.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan penelitian kausalitas dan konfirmatori, dengan melihat hubungan antar variabel dan mengkonfirmasi dan memvalidasi dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan alat kuesioner, sehingga data yang diambil merupakan data primer. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan metode *one shot study*, yaitu satu kali pengambilan, sehingga data yang diambil merupakan data dengan sifat *cross section*. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Oktober 2021 di salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berlokasi di daerah Jakarta – Bekasi – Tangerang. Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan alat kuesioner, yang dilakukan terhadap tenaga pengajar, tenaga pendidik, mahasiswa, dan semua karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Swasta tersebut, dengan jumlah responden sebesar 5 kali jumlah variabel indikator (Ferdinand, 2014), dengan total sebanyak 200 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, dengan kriteria sampel yang ditetapkan dengan detail.

Alat ukur pada penelitian ini adalah variabel implementasi *Safety Management System* menggunakan dimensi [9] dalam [1] dan ukuran dari [10], yang terdiri dari: *Documentation and Commands* yang merupakan prosedur serta perintah yang dibuat organisasi mengenai *Safety Management System*; *Safety Promotion and Training* yang merupakan program promosi keselamatan organisasi melalui training kepada karyawan dengan tujuan dapat meningkatkan *safety awareness*; *Executive Management Commitment* yang merupakan dukungan atau komitmen organisasi tingkat manajemen tertinggi dalam program keselamatan; *Emergency Preparedness and Response Plan* yang merupakan program perencanaan yang dibuat organisasi untuk merespon keadaan darurat, sehingga dapat mengurangi risiko yang terjadi, dan *Safety Management Policy* yang merupakan kebijakan organisasi dalam menerapkan *Safety Management System*. Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan pengukuran variabel *Safety Performance* menggunakan dimensi Bollen & Long (1993) dalam [11] yang mana dimensinya meliputi: Meninjau karyawan secara individu melalui tujuan, sikap, dan norma perilaku organisasi; *Management Oriented*, bagaimana manajemen evaluasi program pelatihan yang memfokuskan pada keselamatan; *Control Oriented*, sejauh mana organisasi melakukan kontrol terhadap *performance* karyawannya; *Behavior Oriented*, dapat dilihat melalui perilaku karyawan saat menghadapi keadaan darurat. Selanjutnya, dalam penelitian ini juga menggunakan model Komitmen Manajemen dalam [12], yang dimensinya meliputi: *Organizational Support*, berupa dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan, bagaimana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli kepada pekerjaannya; *Reward Empowerment*, berupa dorongan organisasi kepada karyawan untuk dapat mengambil tanggung jawab secara pribadi untuk meningkatkan atau memperbaiki cara-cara menyelesaikan pekerjaannya; *Training*, berupa pelatihan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk dapat mencapai kemampuan tertentu sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi; dan *Job Satisfaction*, berupa tingkat kepuasan yang dirasakan secara individual selama melaksanakan pekerjaannya. Untuk variabel Budaya Keselamatan menggunakan dimensi dalam [13] yang terdiri dari: *Individual Safety Attitudes*, berupa sikap atau tindakan karyawan secara individual dan respon karyawan pada masalah keselamatan; *Vessel Safety Culture*, berupa produk dari individu atau sekelompok, melalui sikap, persepsi, kompetensi, dan pola tingkah laku yang memperlihatkan komitmen dan bentuk implementasi keselamatan; *Organizational Safety Culture*, berupa komitmen organisasi tentang pentingnya keselamatan; dan *Maturity Culture*, tingkat kedewasaan budaya organisasi melalui pengembangan pada budaya keselamatan.

Untuk metode analisa data menggunakan *Path Analysis* dan *Regresi Binomial*. Data mentah menggunakan hasil pengukuran dari kuesioner yang berbentuk skala ordinal, kemudian ditransformasi dalam bentuk logit, menjadi skala interval melalui perangkat lunak statistik. Untuk uji validitas dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO) dan *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Dalam pengujian ini nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5 yang artinya bahwa analisis faktor tepat atau sesuai untuk digunakan, serta dapat diproses lebih lanjut [14]. Selain itu, dilakukan juga uji reliabilitas nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari > 0,6 yang artinya reliabel [15].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Karyawan dan Dosen Tetap dan Dosen Home Base pada Universitas Esa Unggul, yang didapat dari hasil survey selama bulan Juni – Agustus 2021. Kuesioner merupakan penyebaran satu kali atau one shot study, disebarkan kepada 321 sampel, dan didapat 280 jawaban yang dinilai lengkap, sehingga responden berjumlah 280 orang. Adapun profil responden dalam penelitian ini tertera pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan demografi

Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Jabatan Fungsional	Tendik	91	32,50%
	Dosen - Asisten Ahli	101	36,07%
	Dosen - Lektor	49	17,50%
	Dosen - Lektor Kepala	39	13,90%
	Total	280	100,00%
Fakultas/Bagian	SDM, Yayasan, RT, Umum	39	13,90%
	BAP, Keuangan, BAA	44	15,70%
	FIKES	59	21,10%
	Fasilkom	44	15,70%
	FEB	81	28,90%
Total	280	100,00%	
Lama Bekerja	0 – 5 tahun	155	55,30%
	5 – 10 tahun	90	32,10%
	> 10 tahun	35	19,40%
Total	280	100,00%	
Usia Pekerja	< 25 tahun	0	0,00%
	25 – 35 tahun	175	62,50%
	35 – 50 tahun	101	36,10%
	> 50 tahun	4	1,40%
Total	280	100,00%	

Dari profil responden pada Tabel 1, terlihat bahwa mayoritas adalah Dosen, dengan berbagai jenjang jabatan fungsionalnya, dan tersebar paling banyak di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dimana mayoritas masa kerja adalah maksimal 5 tahun, serta mayoritas usia responden berusia di rentang 25 – 35 tahun.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang mengukur untuk penelitian ini sudah tepat. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*. Sedangkan untuk Uji Reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Manajemen

Hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Manajemen terhadap 9 butir item pertanyaan, menunjukkan nilai KMO sebesar 0,929 dan nilai signifikansi Uji Bartlett 0,00 hasil ini menunjukkan ke 9 butir pertanyaan dapat dianggap layak untuk tahap selanjutnya. Untuk memastikannya dapat dilihat dari nilai *Anti Image Correlation* yang tidak ada nilai di bawah 0,5 dan *Component Matrix* nya membentuk 1 kelompok. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,927 yang berarti sangat reliabel, maka ke 9 butir ini disertakan dalam uji hipotesis selanjutnya.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Keselamatan

Hasil uji validitas untuk variabel Budaya Keselamatan terhadap 18 butir item pertanyaan, menunjukkan nilai KMO sebesar 0,889 dan nilai signifikansi Uji Bartlett 0,00 hasil ini menunjukkan ke 18 butir pertanyaan dapat dianggap layak untuk tahap selanjutnya. Untuk memastikannya dapat dilihat dari nilai *Anti Image Correlation* yang tidak ada nilai di bawah 0,5 dan *Component Matrix* nya membentuk 1 kelompok. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,984 yang berarti sangat reliabel, maka ke 18 butir ini disertakan dalam uji hipotesis selanjutnya.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Safety Management System*

Hasil uji validitas untuk variabel *Safety Management System* terhadap 15 butir item pertanyaan, menunjukkan nilai KMO sebesar 0,932 dan nilai signifikansi Uji Bartlett 0,00 hasil ini menunjukkan ke 15 butir pertanyaan dapat dianggap layak untuk tahap selanjutnya. Untuk memastikan dapat dilihat dari nilai *Anti Image Correlation* yang tidak ada nilai di bawah 0,5 dan *Component Matrix* nya membentuk 1 kelompok. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,981 yang berarti sangat reliabel, maka ke 15 butir ini disertakan dalam uji hipotesis selanjutnya.

d. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Safety Performance*

Hasil uji validitas untuk variabel *Safety Performance* terhadap 11 butir item pertanyaan, menunjukkan nilai KMO sebesar 0,914 dan nilai signifikansi Uji Bartlett 0,00 hasil ini menunjukkan ke 11 butir pertanyaan dapat dianggap layak untuk tahap selanjutnya. Untuk memastikannya dapat dilihat dari nilai *Anti Image Correlation* yang tidak ada nilai di bawah 0,5 dan *Component Matrix* nya membentuk 1 kelompok. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,913 yang berarti sangat reliabel, maka ke 11 butir ini disertakan dalam uji hipotesis selanjutnya.

3.3. Uji ANOVA

Uji ANOVA digunakan untuk memastikan bahwa perbedaan pada faktor demografi yang tertera pada Tabel 1 tidak menyebabkan perbedaan persepsi terhadap hasil jawaban kuesioner. Hasil uji beda seperti tertera pada Tabel 2, 3, 4 dan 5 berikut ini.

Tabel 2. Hasil uji responden berdasarkan jabatan fungsional

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Komitmen Manajemen	0,195	0,915	Tidak ada perbedaan
Budaya Keselamatan	0,646	0,378	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Management System</i>	0,917	0,604	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Performance</i>	0,772	0,480	Tidak ada perbedaan

Tabel 3. Hasil uji responden berdasarkan bagian pekerjaan (fakultas/departemen)

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Komitmen Manajemen	0,159	0,376	Tidak ada perbedaan
Budaya Keselamatan	0,196	0,345	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Management System</i>	0,515	0,422	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Performance</i>	0,100	0,577	Tidak ada perbedaan

Tabel 4. Hasil uji responden berdasarkan lama bekerja

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Komitmen Manajemen	0,214	0,772	Tidak ada perbedaan
Budaya Keselamatan	0,730	0,793	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Management System</i>	0,492	0,752	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Performance</i>	0,892	0,770	Tidak ada perbedaan

Tabel 5. Hasil uji responden berdasarkan usia

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Komitmen Manajemen	0,407	0,843	Tidak ada perbedaan
Budaya Keselamatan	0,920	0,816	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Management System</i>	0,528	0,778	Tidak ada perbedaan
<i>Safety Performance</i>	0,309	0,581	Tidak ada perbedaan

Hasil uji ANOVA terhadap 4 variabel yang dibedakan atas jawaban responden dari 4 faktor demografi yang berbeda menunjukkan tidak ada perbedaan, artinya ke-4 variabel tersebut dipersepsikan sama oleh ke 280 responden dari latar demografi yang berbeda. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat dilanjutkan ke Pengujian Hipotesis.

3.4. Analisa Deskriptif

Hasil Analisa Deskriptif menggunakan 3 *box method* dengan skor sebagai berikut: 1,0 – 2,0 = Rendah ; 2,1 – 3,0 = Sedang ; dan 3,1 – 4,0 = Tinggi. Sebelum mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel, dilakukan uji validitas konstruk, juga dengan *Conformatory Factor Analysis* untuk melihat indikator atau dimensi apa yang paling menentukan nilai dari variabel tersebut. Dimensi dengan *loading factor* tertinggi merupakan dimensi yang paling menentukan variabel

tersebut, artinya dimensi tersebut merupakan ukuran utama yang harus diperbaiki dalam variabel penelitian ini. Berikut adalah hasil pengukuran validitas konstruk yang tertera pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil pengukuran validitas konstruk

Indikator	Variabel	Loading Factor	t-Value
OS	Komitmen Manajemen	0,77	15,35
RW		0,88	18,93
EM		0,65	13,34
TR		0,92	20,26
JS		0,80	16,01
IS	Budaya Keselamatan	0,96	21,82
VS		0,87	18,55
OC		0,94	21,19
MC		0,86	18,66
DC	Safety Management System	0,83	
SR		0,92	22,96
EC		0,90	22,16
EP		0,88	21,51
SA	Safety Performance	0,98	24,95
OO		0,85	
MO		0,76	15,74
CO		0,88	20,28
BO		0,81	17,39

Setelah memastikan dimensi apa yang paling menentukan atau harus menjadi fokus utama dalam memperbaiki setiap variabel, maka berikut ini adalah hasil jawaban responden, atas persepsi mereka atas setiap dimensi dalam variabel, skor didapat dari nilai rata-rata jawaban ke-280 responden, dimana hasilnya terangkum dalam Tabel 7, 8, 9 dan 10 berikut ini.

Tabel 7. Nilai deskriptif komitmen manajemen

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Manajemen selalu memberi dukungan terkait K3	3,06	Tinggi
2	Manajemen berusaha menghargai kepada yang memiliki kepatuhan	3,18	Tinggi
3	Manajemen memberdayakan karyawan dalam usaha mematuhi K3	3,03	Tinggi
4	Manajemen memberi pemahaman terkait K3	3,17	Tinggi
5	Manajemen memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan terkait K3 selama pandemi	2,99	Sedang

Dari hasil tabel 6 dan 7, didapatkan bahwa faktor utama yang menentukan Komitmen Manajemen adalah indikator nomor 4, yaitu bagaimana pihak manajemen Universitas memberikan pemahaman terkait pentingnya dan prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja selama terjadinya pandemi ini, dengan nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,92. Membandingkan dengan hasil persepsi deskriptif yang dinilai sudah tinggi pada butir tersebut dengan skor 3,17 yang artinya faktor utama dalam komitmen manajemen telah dijalankan oleh Universitas Esa Unggul, yaitu membangun kesadaran dan pemahanan akan pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja selama pandemi Covid 19 ini.

Tabel 8. Nilai deskriptif budaya keselamatan

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Sikap individu terkait K3 selama pandemi	3,31	Tinggi
2	Manajemen dan semua orang dalam organisasi memprioritaskan K3 selama pandemi	3,46	Tinggi
3	Universitas berusaha meningkatkan sistem K3 sejak pandemi	3,37	Tinggi
4	Universitas memiliki kebijakan dan petunjuk K3 yang jelas	3,34	Tinggi

Berdasarkan hasil pada tabel 6 dan 8, dapat diketahui bahwa faktor utama penentu Budaya Keselamatan Kerja adalah bagaimana sikap positif individu terkait kesehatan dan keselamatan kerja selama pandemi, dengan *loading factor* 0,96. Namun sayangnya hasil ini merupakan skor terendah dari persepsi responden terkait sikap individu, yang walaupun

masih dalam kategori tinggi, namun memiliki skor terendah 3,31 yang dibandingkan dengan penilaian responden terhadap 3 indikator lain dalam Budaya Keselamatan. Sehingga sikap individu merupakan faktor terpenting, namun justru pelaksanaan atau sikap karyawan selama ini masih kurang.

Tabel 9. Nilai deskriptif *safety management system*

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Instruksi dalam K3 selama pandemi	3,25	Tinggi
2	Universitas membangun kesadaran terkait K3 selama pandemi	3,33	Tinggi
3	Manajemen puncak berpartisipasi dalam masalah K3 selama pandemi	3,27	Tinggi
4	Karyawan dapat memahami prosedur K3 selama pandemi	3,40	Tinggi
5	Universitas berupaya terus menerus memperhatikan masalah K3 selama pandemi	3,25	Tinggi

Dilihat dari nilai *loading factor* pada Tabel 6, untuk *Safety Management System* paling ditentukan dari upaya terus menerus oleh pihak universitas dalam masalah kesadaran, standar dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja. Namun dari 5 indikator *Safety Management System* yang terdapat pada Tabel 9, menurut responden ini merupakan faktor dengan skor terendah. Artinya indikator nomor 3 ini sudah baik, namun dibandingkan dengan 4 faktor lain merupakan hal yang pelaksanaannya justru paling rendah.

Tabel 10. Nilai deskriptif *safety performance*

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Semua staf, dari pekerja dengan posisi rendah hingga manajer senior tahu tentang representasi keselamatan.	3,27	Tinggi
2	Manajemen mempertimbangkan segala keputusan terkait resiko Kesehatan dan keselamatan selama pandemi	3,28	Tinggi
3	Manajemen memberlakukan sistem jam kerja yang berbeda untuk mengurangi resiko terpapar virus	3,26	Tinggi
4	Setiap anggota organisasi diberikan tanggung jawab Kesehatan dan keselamatan masing-masing	3,36	Tinggi

Ukuran *Safety Performance* yang paling penting menurut hasil *loading factor* pada Tabel 6 adalah mengatur jam kerja selama pandemi untuk mengurangi resiko terpapar virus. Berdasarkan Tabel 10, untuk indikator nomor 3 ini sudah dinilai baik oleh responden, tetapi juga mendapat skor yang paling rendah dari 3 indikator lainnya dari ukuran *Safety Performance* selama pandemi ini.

3.5. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan *Path Analysis* menggunakan AMOS Ver. 4.5, dimana hasil uji hipotesis dengan melihat nilai standard koefisien dan nilai Uji t, adalah seperti tertera pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Koefisien	t-values	Kesimpulan
H1	Komitmen Manajemen yang baik akan meningkatkan Budaya Keselamatan selama pandemi	0,167	2,89	Data Mendukung Hipotesis
H2	Komitmen Manajemen yang baik akan meningkatkan <i>Safety Management System</i>	0,365	6,57	Data Mendukung Hipotesis
H3	Komitmen Manajemen yang baik akan meningkatkan <i>Safety Performance</i>	0,087	2,104	Data Mendukung Hipotesis
H4	Budaya Keselamatan yang kuat selama pandemi akan meningkatkan <i>Safety Performance</i>	0,018	0,407	Data Tidak Mendukung Hipotesis
H5	<i>Safety Management System</i> yang dijalankan selama pandemi akan meningkatkan <i>Safety Performance</i>	0,739	18,062	Data Mendukung Hipotesis

3.6. Analisa Mediasi, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Komitmen Manajemen terhadap *Safety Performance* berpengaruh secara langsung sebesar 0,087. Komitmen Manajemen akan meningkatkan *Safety Performance* melalui *Safety Management System* sebesar " $0,365 \times 0,739 = 0,269$ ". Namun tidak dapat melalui Budaya Keselamatan, karena Budaya Keselamatan tidak meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, *Safety Management System* akan menjadi pemediasi antara Komitmen Manajemen terhadap *Safety Performance* selama pandemi, karena nilai pengaruhnya lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsungnya.

Komitmen Manajemen mempengaruhi *Safety Management System*, dimana hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [6] dalam [7], yang menyatakan bahwa diperkuatnya Penerapan Promosi Keselamatan dan Komitmen Manajemen untuk keselamatan sebagai komponen penting dari tingkat *Safety Management System* serta tingkat Budaya Keselamatan. Selain itu menurut [2], variabel independen yang diukur dalam survei Mitchell menunjukkan bahwa Komitmen Manajemen senior terhadap keselamatan mendekati variabel yang digambarkan sebagai persyaratan untuk membangun *Safety Management System*.

Kebijakan Universitas dalam menerapkan program *Safety Management System* merupakan langkah terbaik untuk memprioritaskan kesehatan karyawan selama pandemi ini. Dukungan manajemen secara menyeluruh akan membuat suatu *Safety Management System* menjadi lebih kuat dan dapat diandalkan dalam menganalisa risiko, sehingga perusahaan dapat mencegah, mengurangi, dan menghilangkan kemungkinan terpapar virus Covid 19.

Safety Management System mempengaruhi *Safety Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi *Safety Management System*, maka akan meningkatkan *Safety Performance*. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *National Safety Council* (2007) dalam [16], *Safety Management System* (SMS) dibuat sebagai sarana untuk memastikan bahwa suatu organisasi mampu mencapai dan mempertahankan standar *Safety Performance* yang dapat diterima Dewan Keselamatan.

Kemudian [7] dalam [2], menerapkan SMS untuk mengelola keselamatan dalam mengurangi kecelakaan dan meningkatkan kinerja keselamatan dalam organisasi dan individu. Prosedur dalam kesehatan dan keselamatan dalam mengelola risiko atau bahaya terpapar virus pada saat pandemi ini sangat diperlukan bagi kepentingan karyawan dan perusahaan. Dengan program yang ada dalam *Safety Management System* seperti *Safety Socialization* atau Sosialisasi Keselamatan yaitu mensosialisasikan kampanye keselamatan untuk satu tujuan yang sama meningkatkan keselamatan, *Safety Briefing* dengan memberikan pengarahan dan penekanan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam Universitas untuk mengurangi risiko terpapar virus, *Safety Awareness* melalui kampanye keselamatan untuk mengurangi kejadian yang dapat membahayakan kesehatan, *Safety Information and Publications* atau Informasi dan Publikasi Keselamatan yang distribusikan selama kampanye berjalan, contohnya kartu keselamatan, poster, banner dan lain sebagainya atau melalui media sosial universitas.

Hal ini dapat mendukung tingkat *Safety Performance* masing-masing karyawan menjadi semakin baik. Kesadaran terhadap kesehatan dan keselamatan akan semakin tinggi sehingga dapat mengurangi kemungkinannya virus selama pandemi ini.

4. KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, antara lain:

- a. Variabel Budaya Keselamatan merupakan variabel yang paling tinggi dipersepsikan oleh responden, dimana butir bahwa Manajemen Universitas memprioritaskan Kesehatan Karyawan selama pandemi Covid 19 mendapatkan skor tertinggi sebesar 3,46, sedangkan skor terendah adalah pada variabel Komitmen Manajemen, dimana responden mempersepsikan rendah terkait manajemen memperhatikan kepuasan kerja karyawan selama pandemi ini berlangsung.
- b. Dari hasil pengujian menunjukkan Komitmen Manajemen yang tinggi akan kesehatan dan keselamatan kerja membentuk Budaya Keselamatan yang kuat di dalam organisasi. Komitmen Manajemen yang tinggi akan kesehatan dan keselamatan kerja juga akan meningkatkan *Safety Management System* yang dilaksanakan di Universitas. Namun hal menarik dari penelitian ini adalah ternyata Budaya Keselamatan yang tinggi tidak dapat meningkatkan *Safety Performance* di Universitas selama pandemi. Berbeda dengan Komitmen Manajemen dan *Safety Management System* yang menjadi penentu utama *Safety Performance* karyawan selama pandemi.
- c. Temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa Komitmen Manajemen memang dapat meningkatkan *Safety Performance* karyawan selama pandemi, namun dalam perbaikan *Safety Performance* selama pandemi akan lebih tinggi meningkatkan kinerja apabila Komitmen Manajemen mendorong *Safety Management System* terlebih dahulu, baru akan meningkatkan *Safety Performance* organisasi dengan adanya pandemi virus ini.

Selain itu, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Penelitian dapat bersifat tidak hanya one shot study, namun dapat bersifat longitudinal, artinya dapat ditanyakan di waktu yang berbeda pada saat gelombang virus tinggi dan pada saat gelombang virus atau pandemi mereda.
- b. Penelitian dapat menambah varian responden yaitu mahasiswa dan *stakeholder* lainnya jika pandemi berubah menjadi endemi, dan diuji ulang pada saat Universitas telah memberlakukan hybrid dengan mengkombinasikan pertemuan tatap muka.

- c. Penelitian dapat menambah variabel yang lebih mempersepsikan individu di dalam organisasi, misalnya tingkat kepatuhan, tingkat kesadaran individu dalam organisasi bukan hanya mengukur bagaimana orang di dalam organisasi mempersepsikan pihak manajemen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Esa Unggul yang telah memberi dukungan sarana dan prasarana serta financial terhadap penelitian ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh civitas akademika Universitas Esa Unggul yang telah memberikan persepsi dan jawaban pada kuesioner penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. S. Burgess, "A Systems Theory Approach for Studying Safety Management Systems for Operations of Small Helicopter Organizations," Northcentral University, 2016.
- [2] S. C. McNeely, "Examining the Relationship between Organizational Safety Culture and Safety Management System Implementation in Aviation," Northcentral University, 2012.
- [3] A. Trakoli, "Risk Communication: A Handbook for Communicating Environmental, Safety, and Health Risks," in *Occupational Medicine*, vol. 65, no. 7, New Jersey: John Wiley & Son, Inc., 2015, pp. 602–602.
- [4] E. S. K. Putri, A. Nuswantari, and C. W. Imam, "Effect of Perception of Patient Safety Culture Dimensions on the Willingness To Report Patient Safety Incident," *J. Appl. Manag.*, vol. 16, no. 1, pp. 136–147, 2018, doi: 10.21776/ub.jam.2018.016.01.16.
- [5] International Labour Organization, "Dalam menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja," pp. 1–52, Apr. 2020.
- [6] M. F. Robertson, "Examining the relationship between safety management system implementation and safety culture in collegiate flight schools," no. May, 2017.
- [7] T. L. von Thaden and A. M. Gibbons, "The Safety Culture Indicator Scale Measurement System (SCISMS)," Springfield, Virginia, 2008.
- [8] M. A. Rodrigues *et al.*, "Occupational Health & Safety (OHS) management practices in micro- and small-sized enterprises: The case of the Portuguese waste management sector," *Saf. Sci.*, vol. 129, pp. 3–5, 2020, doi: 10.1016/j.ssci.2020.104794.
- [9] B. Fernández-Muñiz, J. M. Montes-Peón, and C. J. Vázquez-Ordás, "Safety climate in OHSAS 18001-certified organisations: Antecedents and consequences of safety behaviour," *Accid. Anal. Prev.*, vol. 45, pp. 745–758, 2012, doi: 10.1016/j.aap.2011.10.002.
- [10] International Labour Organization, "Kembali Bekerja Dengan Aman Dan Sehat Selama Pandemi Covid-19," *International Labour Organization*, pp. 1–8, Jun. 2020.
- [11] V. R. Mirabi, A. Asgari, and A. G. Tehrani, "Study of Business Safety Performance by Structural Equations Model," *Kuwait Chapter Arab. J. Bus. Manag. Rev.*, vol. 3, no. 7, pp. 388–404, 2014, doi: 10.12816/0018298.
- [12] P. Tavitiyaman, "The Effect of Management Commitment to Service Quality on Employees' Job Satisfaction and Prosocial Service Behaviors," Oklahoma State University, 2004.
- [13] Z. You, "A Socio-technical Model for Safety Culture and Safety Performance in Safety-Critical Systems," Rensselaer Polytechnic Institute Library, 2010.
- [14] N. K. Malhotra, *Marketing Research: An Applied Orientation*, Fourth Edi. New Jersey: Prentice Hall, 2004.
- [15] A. Rina and Hasyim, *Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran*, First Edit. Jakarta: University Press, 2009.
- [16] J. K. Loebbaka, "Factors Defining The Relationships Between Safety Management Strategies And Safety Performance," *Factors Defining Relationships Between Saf. Manag. Strateg. Saf. Perform.*, September, 2008.