
Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja terhadap *Work Engagement* Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda

Arga Prahasta^{1*}, Evi Kurniasari Purwaningrum¹, Silvia Eka Mariskha¹

¹Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

*Corresponding author : arphsta@gmail.com

Article History:

Received : 23-06-2026

Accepted : 27-06-2026

Keywords: Iklim Keselamatan Kerja; *Work Engagement*; Keselamatan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya risiko keselamatan kerja di era industri modern serta pentingnya keterikatan kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap *Work Engagement* karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 72 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner NOSACQ-50 dan UWES, serta dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim keselamatan kerja berada pada kategori baik dan *Work Engagement* pada kategori sedang, namun tidak terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel ($p > 0,05$; $R^2 = 0,017$). Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keselamatan kerja, tetapi juga faktor lain seperti kepuasan kerja dan dukungan organisasi. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya integrasi aspek keselamatan dan faktor psikologis dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri *modern* telah meningkatkan tuntutan terhadap produktivitas, efektivitas, dan kualitas pelayanan organisasi. Di sisi lain, peningkatan aktivitas kerja tersebut juga berdampak pada meningkatnya potensi risiko keselamatan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan maupun produktivitas karyawan. *International Labour Organization* (ILO, 2023) melaporkan bahwa jutaan pekerja di seluruh dunia masih mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja setiap tahunnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja bukan hanya menjadi isu teknis, tetapi juga merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap perilaku, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Dalam kajian psikologi industri dan organisasi, keselamatan kerja dipandang melalui konsep *safety climate* atau iklim keselamatan kerja. Zohar (1980) mendefinisikan *safety climate* sebagai persepsi bersama karyawan mengenai sejauh mana organisasi memprioritaskan keselamatan melalui kebijakan, prosedur, dan praktik kerja yang diterapkan. Neal dan Griffin (2004) menjelaskan bahwa iklim keselamatan yang positif mampu membentuk perilaku kerja yang aman, meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi, serta menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Salah satu indikator penting keberhasilan organisasi adalah tingginya *work engagement* karyawan. Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, semangat kerja, komitmen, serta keterlibatan penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Berdasarkan *job demands-resources theory*, lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, kesempatan berkembang, maupun iklim keselamatan yang baik dapat meningkatkan *work engagement* karyawan (Bakker & Demerouti, 2007).

Hubungan antara *safety climate* dan *work engagement* telah menjadi perhatian berbagai peneliti. Huang et al. (2015) menemukan bahwa persepsi positif terhadap iklim keselamatan mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui meningkatnya rasa aman dan kepercayaan terhadap organisasi. Penelitian Sekarwangi et al. (2023) pada perusahaan swasta di Indonesia juga menunjukkan bahwa *safety climate* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa organisasi yang memberikan perhatian tinggi terhadap aspek keselamatan cenderung mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawannya. Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih didominasi oleh sektor manufaktur, konstruksi, pertambangan, maupun perusahaan swasta yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko kecelakaan kerja relatif tinggi. Karakteristik tersebut berbeda dengan perusahaan daerah penyedia air minum yang memadukan pekerjaan teknis lapangan, pengolahan air, pemeliharaan jaringan perpipaan, distribusi air bersih, serta pekerjaan administratif dalam sistem birokrasi pelayanan publik. Perbedaan karakteristik organisasi tersebut memungkinkan hubungan antara *safety climate* dan *work engagement* tidak selalu menunjukkan hasil yang sama sebagaimana pada sektor industri berisiko tinggi. Selain itu, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, serta *work-life balance* (Saks, 2006; Bakker & Demerouti, 2007). Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai konsistensi pengaruh *safety climate* terhadap *work engagement* pada organisasi pelayanan publik, khususnya perusahaan daerah air minum.

PDAM Tirta Kencana Samarinda merupakan salah satu perusahaan daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan yang unik karena menggabungkan aktivitas pelayanan publik dengan pekerjaan operasional yang memiliki potensi risiko keselamatan kerja. Aktivitas seperti pengoperasian instalasi pengolahan air, pemeliharaan jaringan perpipaan, perbaikan kebocoran, serta pekerjaan lapangan lainnya menuntut penerapan sistem keselamatan kerja yang konsisten. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, masih ditemukan beberapa kondisi seperti inkonsistensi penggunaan alat pelindung diri oleh sebagian karyawan, persepsi mengenai kurang optimalnya pengawasan terhadap pelaksanaan keselamatan kerja, serta adanya keluhan mengenai tingginya beban kerja dan kurangnya apresiasi dari atasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah menerapkan berbagai prosedur keselamatan kerja, tingkat *work engagement* karyawan belum tentu terbentuk secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh *safety climate* terhadap *work engagement* pada karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian empiris mengenai hubungan

kedua variabel pada konteks organisasi pelayanan publik, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keselamatan kerja, tetapi juga pada peningkatan keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *safety climate* terhadap *work engagement* pada karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory* (eksplanatori). Desain *explanatory* digunakan karena penelitian bertujuan menguji hipotesis mengenai pengaruh *safety climate* terhadap *work engagement* karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Melalui desain ini, penelitian berupaya menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (*safety climate*) dan variabel dependen (*work engagement*) berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden.

Partisipan penelitian berjumlah 72 orang karyawan aktif PDAM Tirta Kencana Samarinda yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Kriteria inklusi meliputi karyawan aktif yang bersedia berpartisipasi dan mengisi kuesioner secara lengkap, sedangkan responden yang tidak melengkapi instrumen penelitian dikeluarkan dari proses analisis.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen psikologis, yaitu *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) untuk mengukur *Safety Climate* dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) untuk mengukur *work engagement*. Kedua instrumen menggunakan skala Likert dan telah banyak digunakan dalam penelitian psikologi industri serta memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *safety climate* terhadap *work engagement*, digunakan analisis regresi linear sederhana. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas guna memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis parametrik. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

| Variabel | p | A | Interpretasi |
|-----------------------------------------|-------|------|----------------------|
| <i>Safety Climate – Work Engagement</i> | 0.200 | 0.05 | Berdistribusi Normal |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) yaitu sebesar $0.200 > 0,05$. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *safety climate* (X) dan *work engagement* (Y) berdistribusi dengan normal atau persebaran data masuk dalam golongan normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | P | A | Interpretasi |
|---------------------------------------------------|-------|------|--------------|
| <i>Safety Climate</i> – <i>Work Engagement</i> | 0,181 | 0,33 | Linier |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Sig deviation from linierity (p-value)* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.181 ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel *safety climate* (X) dan *work engagement* (Y) memiliki hubungan yang linier.

Tabel 3. Data Distribusi Berdasarkan Skala *Work Engagement*

| Interval Kecenderungan | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|----------|-----------|------------|
| $X < M - 1SD$ | Rendah | 5 | 7% |
| $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ | Sedang | 61 | 85% |
| $M + 1SD \leq X$ | Tinggi | 6 | 8% |
| Total | | 72 | 100% |

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil sebanyak 72 responden. Subjek yang memiliki taraf taraf intensitas *work engagement* yang rendah sebanyak 5 responden, intensitas *work engagement* yang sedang sebanyak 61 responden, intensitas *work engagement* yang tinggi sebanyak 6 responden.

Tabel 4. Data Distribusi Berdasarkan Skala *Safety Climate*

| Interval Kecenderungan | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|----------|-----------|------------|
| $X < M - 1SD$ | Rendah | 11 | 15% |
| $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ | Sedang | 53 | 74% |
| $M + 1SD \leq X$ | Tinggi | 8 | 11% |
| Total | | 72 | 100% |

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil sebanyak 72 responden. Subjek yang memiliki taraf taraf intensitas *safety climate* yang rendah sebanyak 11 responden, intensitas *safety climate* yang sedang sebanyak 53 responden, intensitas *safety climate* yang tinggi sebanyak 8 responden.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (Tabel Anova)

| Variabel | Model Anova | |
|------------------------------------------------|-------------|-------|
| | F | Sig |
| <i>Safety Climate</i> → <i>Work Engagement</i> | 1,219 | 0,273 |

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dihitung dengan menggunakan regresi linear sederhana. Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis ini adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak berpengaruh didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (Tabel *Model Summary*)

| Variabel | Model Summary | |
|------------------------------------------------|---------------|----------|
| | R | R Square |
| <i>Safety Climate</i> → <i>Work Engagement</i> | 0,131 | 0,017 |

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R sebesar 0,131 dan R Square sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *safety climate*

terhadap *work engagement* hanya sebesar 1,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *safety climate* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel *safety climate* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,273 ($p > 0,05$) serta nilai R Square sebesar 0,017 yang menunjukkan kontribusi pengaruh yang sangat kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun iklim keselamatan kerja berada dalam kategori baik, faktor tersebut belum menjadi determinan utama dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sekarwangi dkk. (2023) yang menemukan adanya hubungan positif antara iklim keselamatan kerja dan *employee engagement* pada perusahaan swasta. Perbedaan tersebut dapat dianalisis dari beberapa aspek, seperti perbedaan sektor industri, tingkat risiko kerja, budaya organisasi, dan kematangan implementasi sistem keselamatan kerja. Pada sektor swasta dengan tingkat risiko kerja tinggi, *safety climate* menjadi faktor penting yang secara langsung memengaruhi motivasi dan keterlibatan kerja karyawan karena berkaitan erat dengan keselamatan individu selama bekerja. Sebaliknya, pada organisasi layanan publik seperti PDAM, sistem keselamatan kerja yang sudah berjalan stabil dan terstruktur menyebabkan *safety climate* dianggap sebagai *baseline factor* atau faktor dasar yang telah dianggap normal oleh karyawan sehingga tidak lagi dipersepsikan sebagai faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

Selain itu, karakteristik organisasi PDAM sebagai perusahaan layanan publik turut memengaruhi hasil penelitian ini. Pekerjaan yang relatif rutin, sistem birokrasi yang kuat, serta standar operasional kerja yang telah mapan menyebabkan karyawan lebih berorientasi pada stabilitas kerja dibandingkan aspek keselamatan sebagai sumber motivasi tambahan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa *work engagement* dalam konteks organisasi publik lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis dan emosional dibandingkan faktor struktural organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Astika dan Saptoto (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap *work engagement* karena keterikatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang bersifat personal maupun situasional. Dalam kerangka *Job Demands-Resources Model* yang dikemukakan Bakker dan Demerouti (2007), *work engagement* lebih dipengaruhi oleh *job resources* seperti dukungan atasan, penghargaan kerja, peluang pengembangan diri, dan kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, meskipun *safety climate* termasuk salah satu *job resources*, kontribusinya belum tentu dominan apabila kebutuhan psikologis karyawan lebih banyak dipenuhi melalui faktor lain di luar aspek keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya kemungkinan peran variabel lain yang lebih kuat dalam memengaruhi *work engagement* karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Variabel seperti *job satisfaction*, *work-life balance*, dan *supervisor support* diduga memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap keterikatan kerja karyawan dibandingkan *safety climate*. Hal ini didukung oleh penelitian Saks (2006) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan tingkat *employee engagement* karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, *work-life balance* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Penelitian Khoiro dan Frianto (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT

Pos Indonesia Mojokerto. Variabel lain seperti *supervisor support* juga berpengaruh terhadap *work engagement*. Penelitian Rahmawati dan Pusparini (2024) menjelaskan bahwa *Perceived supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada organisasi sektor publik di Indonesia. Penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan energi, dedikasi, dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Variabel lain seperti *supervisor support* juga berpengaruh terhadap *work engagement*. Penelitian Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa dukungan atasan merupakan salah satu *job resources* yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja karyawan.

Hal tersebut diperkuat oleh karakteristik generasi milenial dan generasi Z yang saat ini mendominasi dunia kerja dan cenderung lebih menghargai fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, pengakuan atas kinerja, serta hubungan interpersonal yang positif dibandingkan aspek struktural organisasi (Widodo *et al.*, 2024). Oleh karena itu, *work engagement* tidak hanya dibangun melalui lingkungan kerja yang aman, tetapi juga melalui pengalaman kerja yang memberikan kenyamanan psikologis dan makna kerja bagi karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis bahwa hubungan antara *safety climate* dan *work engagement* bersifat kontekstual dan tidak selalu universal pada setiap jenis organisasi. Penelitian ini memperluas kajian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa pada organisasi layanan publik yang memiliki sistem keselamatan kerja mapan, pengaruh *safety climate* terhadap *work engagement* cenderung melemah karena keselamatan kerja telah dianggap sebagai standar dasar organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi peningkatan *work engagement* yang tidak hanya berfokus pada penguatan sistem keselamatan kerja, tetapi juga pada aspek psikologis dan motivasional karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan keterikatan kerja melalui pemberian apresiasi terhadap kinerja, penguatan dukungan atasan, komunikasi organisasi yang terbuka, pengembangan karier, serta kebijakan *work-life balance* yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Program-program tersebut dinilai lebih relevan dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja karyawan pada organisasi layanan publik. Selain itu, penelitian ini juga memberikan saran bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan *safety climate* sebagai variabel *intervening* atau *moderating* agar hubungan antar variabel dapat dijelaskan secara lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga disarankan untuk mengkaji variabel psikologis lain seperti kepuasan kerja, *psychological well-being*, kepemimpinan transformasional, dan dukungan organisasi sehingga pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi dapat semakin luas dan mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap *work engagement* karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda, dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan kerja berada pada kategori baik, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tujuan penelitian untuk menguji pengaruh antara kedua variabel tidak terpenuhi secara signifikan secara statistik, sehingga iklim keselamatan kerja bukan merupakan prediktor utama dalam meningkatkan keterikatan kerja pada konteks ini. Secara konseptual,

hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja yang aman merupakan kebutuhan dasar dalam organisasi, namun keterikatan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, serta keseimbangan kehidupan kerja. Sintesis dari hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa dominasi karakteristik generasi milenial dan generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas, otonomi, dan makna kerja turut menjadi faktor penting dalam membentuk *work engagement*. Temuan ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan psikologi industri dan organisasi, khususnya bahwa *safety climate* tidak selalu berbanding lurus dengan *work engagement* pada sektor layanan publik, sehingga memperluas perspektif terkait determinan keterikatan kerja.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperluas fokus pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya pada aspek keselamatan kerja, tetapi juga pada faktor psikologis dan motivasional karyawan seperti pemberian apresiasi, dukungan atasan, serta penguatan makna kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement* seperti *job satisfaction*, *work-life balance*, dan kepemimpinan transformasional dengan pendekatan yang lebih komprehensif. Selain itu, secara praktis, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih adaptif terhadap karakteristik generasi kerja saat ini, seperti memberikan fleksibilitas kerja dan ruang inovasi, sehingga mampu meningkatkan keterikatan kerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad, S., & Setiawan, B. (2018). Pengaruh kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 1–15.
- [2] Adriansyah, A. A., Suyitno, S., & Sa'adah, N. (2021). Kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada pekerja. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- [3] Agiviana, P. (2015). Analisis pengaruh pengetahuan dan lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan kerja. *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 1–11.
- [4] Agung, R., & Nurcahyani, N. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kecelakaan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 24(1), 23–35.
- [5] Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2018). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap *Work Engagement*. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(1), 38–47. <https://doi.org/10.22146/gamajop.45396>
- [6] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [7] BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Data kecelakaan kerja Indonesia tahun 2024*. BPJS Ketenagakerjaan.
- [8] Finney, M. I. (2010). *Engagement*. PPM.
- [9] Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking *Safety Climate* to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- [10] Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2015). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of *Safety Climate* on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange

- theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 48, 248–257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2014.12.003>
- [11] International Commission on Occupational Health. (2023). *Global trends on occupational health and safety*. ICOH.
- [12] Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- [13] Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 109–119.
- [14] Kines, P., Lappalainen, J., Lyngby Mikkelsen, K., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., & Törner, M. (2011). Nordic *Safety Climate* Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational *Safety Climate*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634–646. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>
- [15] Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- [16] Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). *Safety Climate* and safety at work. *Australian Journal of Management*, 29(1), 15–36. <https://doi.org/10.1177/031289620402900103>
- [17] Putri, A. D., & Lestari, I. (2023). Faktor penyebab kecelakaan kerja pada sektor industri. *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*.
- [18] Rahmawati, D., & Pusparini, E. S. (2024). Pengaruh *flexible working arrangements* dan *perceived supervisor support* terhadap *Work Engagement* dan *employee performance*. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 14(4), 322–342.
- [19] Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- [20] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [21] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [22] Schneider, B., Salvaggio, A. N., & Subirats, M. (2002). Climate strength: A new direction for climate research. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 220–229. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.220>
- [23] Sekarwangi, L. T., & Prasetyo, A. R. (2023). Hubungan Antara Iklim Keselamatan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Divisi Operasional Industri Migas Pt. Trihasco Utama. *Jurnal Empati*, 12(3), 215–219. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.29041>
- [24] Zohar, D. (1980). *Safety Climate* in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>