



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan *Transformational* dan *Safety Climate* terhadap *Safety Behavior* di Mediasi Oleh *Safety Knowledge*

ILSYA PUTRI NOSARY & ROSATYANI PUSPITA ADIATI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *transformational* dan iklim keselamatan (*safety climate*) terhadap perilaku keselamatan (*safety behavior*) yang di mediasi oleh *safety knowledge* pada karyawan di PT. X. Kepemimpinan *transformational* adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi kepada karyawan agar dapat fokus kepada norma, nilai, dan tujuan dari organisasi. *Safety climate* adalah suatu persepsi yang diberikan oleh karyawan terhadap prosedur, kebijakan, serta praktek keselamatan. *Safety behavior* adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam hal keselamatan guna meminimalisir kecelakaan kerja. *Safety knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan akan bahaya, peraturan, dan prosedur terkait keselamatan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan X, dengan sampel sebanyak 154 partisipan. Analisis data dilakukan dengan *Path Analysis* dengan bantuan *Jasp 0.14.1.0*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformational* berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior*. *Safety climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *safety behavior*. *Safety knowledge* dapat memediasi pengaruh kepemimpinan *transformational* dan *safety climate* terhadap *safety behavior*.

Kata kunci: *kepemimpinan transformational, safety behavior, safety climate, safety knowledge*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of transformational leadership and safety climate on safety behavior mediated by safety knowledge on employees in PT. X. Transformational leadership is a leader who can inspire employees to focus on the norms, values, and goals of the organization. Safety climate is a perception given by employees of safety policy procedures and practices. Safety behavior is behavior shown by employees in terms of safety to minimize work accidents. Safety knowledge is the employee's knowledge of the hazards, safety-related rules and procedures. This research was conducted in PT.X with a sample of 154 participant. Analysis was done with the path analysis with jasp 0.14.1.0. The results of the analysis conducted show that transformational leadership has a significant effect on safety behavior. Safety climate has a significant influence on safety behavior. Safety knowledge can mediate the effect of transformational leadership and safety climate to safety behavior.

Keywords: *safety behavior, safety climate, safety knowledge, transformational leadership*



sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang sering terjadi dan selalu berkaitan erat dengan dunia kerja sejak awal perindustrian muncul pada tahun 1900-an adalah timbulnya kecelakaan kerja. Menurut *international labor organization* (Organization, 2013) dampak yang akan ditimbulkan bagi perusahaan apabila suatu kecelakaan kerja terjadi yaitu: (1) kerugian dengan biaya langsung seperti biaya medis pekerja yang mengalami kecelakaan kerja baik ringan ataupun berat dan kehilangan hari kerja yang mengakibatkan pengurangan volume produksi; (2) kerugian biaya tidak langsung seperti hilangnya kompensasi bagi pekerja, kerusakan dan perbaikan peralatan, rendahnya moral yang ada pada pekerja, serta kehilangan kontrak karena kelalaian yang dilakukan.

Menurut data statistik BPJS Ketenagakerjaan angka kecelakaan kerja pada tahun 2017 dilaporkan mencapai 123.041 kasus. Pada tahun 2018 mencapai 173.105 kasus dengan satuan yang dibayarkan mencapai 1,2 triliun (Admin, 2019). Data yang diperoleh dari *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa setiap 15 detik, 153 pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Setiap harinya 6.300 orang meninggal sebagai akibat dari kecelakaan ditempat kerja atau penyakit terkait dengan pekerjaan (Safety Sign Indonesia, 2015; Heryati dkk., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh NCS (*National Safety Council*) Council (2011) menunjukkan bahwa penyebab dari kecelakaan kerja 88% dikarenakan oleh *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition*, dan 2 % karena lain-lain yang tidak diketahui. Penelitian lain yang dilakukan oleh Riyadina (2007) yang mengatakan bahwa 80-85% kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja dikarenakan oleh faktor *unsafe behavior*.

Kavianian & Wentz (1990) mengindikasikan bahwa perilaku tidak aman merupakan sebuah tindakan yang disebabkan oleh kelalaian yang dilakukan oleh manusia, sehingga perilaku-perilaku tersebut menjadi faktor terbesar yang dapat mempengaruhi kecelakaan kerja. Budiyo (2003 dalam Heryati dkk., 2019) mengatakan bahwa salah satu cara yang efektif menghindari kecelakaan kerja adalah dengan mengubah atau menghindari perilaku tidak aman yang ada pada karyawan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan kepemimpinan yang efektif. Selama beberapa tahun terakhir ini penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja keselamatan dipengaruhi oleh kepemimpinan (Mearns dkk., 1997; Parker dkk., 2001; Petersen, 1996; Simard & Marchand, 1994; Martínez-Córcoles dkk., (2011).

Hofmann & Morgeson, (1999) menemukan bahwa pertukaran pemimpin-anggota yang berkualitas tinggi berkontribusi pada peningkatan komunikasi keselamatan dan komitmen keselamatan, yang pada gilirannya berkontribusi pada penurunan insiden kecelakaan. Lekka & Healey, (2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformational berfokus kepada peningkatan kinerja karyawan melalui dukungan serta perhatian sehingga para karyawan merasa termotivasi dan memberikan timbal balik yang sesuai pada organisasi. Dalam interaksi mereka dengan karyawan, pemimpin transformasional menunjukkan empat karakteristik: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Hater & Bass, 1988). Mengingat kepemimpinan transformasional telah ditemukan berhubungan positif dengan hasil keselamatan dalam pengaturan yang berbeda (Martínez-Córcoles dkk., 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Zohar (2003b) mengatakan bahwa iklim keselamatan merupakan suatu hal yang diupayakan perusahaan guna menciptakan suasana kerja yang baik agar dapat menghasilkan perilaku yang diinginkan sehingga mengarah pada keberhasilan dalam hal keselamatan. Hofmann & Stetzer (1996) mengatakan bahwa iklim keselamatan kerja yang positif memiliki korelasi tinggi dengan tindak berbahaya dari perilaku ditempat kerja. Dengan hal lain, menurut Hofmann & Stetzer, (1996) jika pekerja memiliki sebuah iklim keselamatan kerja yang positif maka para pekerja akan menghindari perilaku tidak aman.

Temuan meta-analitik telah menunjukkan bahwa faktor individu proksimal (misalnya *safety knowledge*) lebih terkait erat dengan perilaku keselamatan (Beus dkk., 2016; Christian dkk., 2009; Kao dkk., 2019). Pengetahuan akan keselamatan mengacu kepada sejauh mana pemahaman pekerja yang terkait dengan keselamatan termasuk fakta, peraturan, dan prosedur operasi terkait keselamatan (Burke & Sarpy, 2003; J. & M., 2010; Neal dkk., 2000). Penelitian yang dilakukan oleh Bang dkk., (2000) menemukan bahwa individu yang lebih berpengetahuan tentang perilaku sasaran (keselamatan) terlibat dalam peningkatan proses kognitif tentang perilaku tersebut yang dapat mengakibatkan perubahan dalam evaluasi perilaku sasaran. Dengan *safety knowledge* diharapkan dapat menunjukan peningkatan akan *safety behaviour* dengan cara meningkatkan kesadaran dan pemahaman akan realitas keselamatan kerja dan tempat kerja sehingga resiko kecelakaan akan lebih rendah (Hofmann & Morgeson, 1999; Rosenbloom dkk., 2008; Kao dkk., 2019).

Perilaku keselamatan didefinisikan sebagai perilaku yang mempromosikan keselamatan dan kesehatan karyawan, publik, dan lingkungan kerja (Burke dkk., 2002). Oleh karena itu, guna mengidentifikasi anteseden perilaku keselamatan kerja sebagai mekanisme untuk mengurangi cedera dan kecelakaan di tempat kerja harus lebih di tingkatkan (J. & M., 2010). Dengan terlibat dalam perilaku keselamatan, pekerja dapat mencegah atau mengurangi hasil negatif keselamatan (kecelakaan dan cedera) (Clarke, 2006 dalam Nahrgang dkk., 2011) karena sebagian besar kecelakaan dan cedera di tempat kerja memiliki komponen perilaku (Luria dkk., 2008). Borman dan Motowidlo (1993) dalam (Griffin dkk., 2000) membedakan dua jenis *safety climate*, yaitu: (1) kepatuhan keselamatan, mengacu pada kegiatan inti yang perlu dilakukan individu untuk menjaga keselamatan tempat kerja, (2) partisipasi keselamatan, menggambarkan perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi individu tetapi membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan.

PT. X. merupakan salah satu perusahaan kontruksi terbesar di Indonesia dengan kapasitas produksi $\pm$ 50.000 ton baja pertahun. Ruang lingkup perusahaan ini berlokasi di Cikarang Barat, Bekasi. Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan di perusahaan ini memiliki resiko yang cukup tinggi dikarenakan berhubungan dengan proses pencelupan besi-besi tua kepada bahan kimia dengan kapasitas tinggi dan pembuatan kerangka-kerangka jembatan atau kontruksi lainnya yang memerlukan mesin-mesin canggih. Dalam kata lain jenis pekerjaan yang mereka lakukan seperti *Crane Overhead*, *Crane Gantry*, dan juga ketel keramik *spinning*.

Terdapat hambatan utama yang dialami oleh PT. X di dalam menerapkan program-program tersebut, yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk dapat berperilaku aman, sehingga mereka sering lalai dan mengabaikan pentingnya menggunakan peralatan keselamatan, yang pada gilirannya berdampak kepada munculnya berbagai kecelakaan kerja. Berdasarkan data kecelakaan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan dapat diketahui bahwa program-program yang sudah diterapkan di PT. X untuk dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja belum dapat dikatakan berhasil, meskipun terjadi penurunan

angka kecelakaan. Hal tersebut masih saja membawa dampak yang sangat merugikan baik bagi perusahaan ataupun pihak pekerja itu sendiri.

Berdasarkan pada pemaparan yang sudah penulis tuang di atas, peneliti tertarik untuk mendapatkan pengetahuan tentang bagaimana faktor organisasi (misalnya iklim keselamatan dan kepemimpinan) dan faktor individu (misalnya pengetahuan keselamatan) mempengaruhi keselamatan karyawan di tempat kerja (Burke dkk., 2002; Smith-Crowe dkk., 2003).

METODE

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah tipe penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap suatu fenomena yang secara rinci menerangkan bagian-bagian serta hubungan-hubungan yang terjadi didalamnya (Neuman, 2013). Didalam pendekatan kuantitatif, ada tiga cara teknik pengumpulan data yang bisa dilakukan, yaitu: eksperimen, survei dan konten analisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan jenis survei. Dimana data akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada partisipan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian eksplanatori dimana hasil dan proses dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti.

Partisipan

Partisipan di dalam penelitian ini memiliki karakteristik karyawan dengan resiko tinggi pada kecelakaan kerja pada PT. X, maka didapatkanlah karyawan pada bagian produksi dengan total karyawan sebanyak 176 orang. Penulis menentukan sampel dengan menggunakan metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau dalam artian semua anggota yang menjadi populasi mendapat hak dan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian.

Dalam memperkirakan jumlah sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan bantuan *software G*power* dengan menggunakan pengaturan *statistical test* berupa *linear multiple regression: fixed model, R² deviation from zero* dengan *effect size* sebesar 0,15, *alpha error prob* 0,05 dan *power* 0,80 yang menghasilkan total sampel yang dibutuhkan sebanyak 77 partisipan. Penulis berhasil mendapatkan 176 responden, akan tetapi di karenakan terdapat beberapa karyawan yang tidak bersedia mengisi kuesioner, maka jumlah akhir subyek yang di dapatkan pada penelitian ini menjadi 154 partisipan. Sebelum melakukan pengisian kuesioner, para partisipan diminta untuk membaca pernyataan yang tertuang pada *inform consent* guna memastikan bahwa partisipan setuju dan sukarela untuk berpartisipasi didalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis penelitian ini, penulis merekrut 154 partisipan dengan gambaran partisipan yang berjenis kelamin laki-laki (100%). Adapula gambaran dengan berdasar kepada usia yaitu kelompok usia diatas 40 tahun yang berjumlah 74 karyawan (48,1%). Lalu di ikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun dengan jumlah 57 karyawan (37,0%) dan terakhir usia 21–30 tahun berjumlah 23 karyawan (14,9%). Selain itu, partisipan dengan pendidikan SMK merupakan jenis pendidikan yang mendominasi dengan jumlah 84 karyawan (45,9%), pendidikan SMA dengan jumlah 51 karyawan (27,9%), pendidikan SMP berjumlah 11 karyawan (6,0%), dan yang terakhir pendidikan S1 dengan jumlah 8 karyawan (4,4%). Sedangkan untuk masa kerja kelompok dengan rentang masa kerja

terbanyak adalah kelompok kurang dari 10 tahun sebanyak 64 karyawan (41,6%), kelompok kedua terbanyak > 20 tahun dengan jumlah 49 karyawan (31,8%), dan terakhir para karyawan dengan rentang masa kerja 11 – 20 tahun dengan jumlah 41 karyawan (26,6%).

Pengukuran

Pengukuran yang dilakukan terkait dengan kepemimpinan transformational dalam penelitian ini menggunakan skala *safety-specific transformational leadership* dari Barling dkk., (2002) yang sudah ditranslasi ke dalam Bahasa Indonesia pada skripsi oleh Nabilla (2014). Skala ini terdiri dari 10 aitem dengan skala likert yang mengukur lima dimensi, yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration* dan *contingent reward*. Penambahan dimensi *contingent reward* dikarenakan dimensi tersebut merupakan salah satu karakteristik dari kepemimpinan transaksional yang memiliki korelasi tinggi dengan kepemimpinan transformasional. Semua aitem yang ada pada alat ukur ini merupakan item *favorable*. Terdapat lima pilihan jawaban (1= "sangat tidak setuju", 5= "sangat setuju").

Pengukuran terkait dengan *safety climate* menggunakan skala *safety climate* dari Liu dkk., (2015) yang sudah ditranslasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Rusdiana (2017). Skala ini terdiri dari 30 aitem dengan aitem masing-masing menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban (1= "sangat tidak setuju", 5= "sangat setuju"). Skala ini terbagi kedalam 2 jenis pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan mengukur empat dimensi *safety climate*, yaitu *co-worker support*, *management commitment*, *safety supervisor*, dan *safety training*.

Pengukuran terkait dengan *safety behavior* menggunakan skala *safety behavior* dari Vinodkumar & Bhasi (2010) yang sudah di translasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Suharman (2017). Skala ini terdiri 5 aitem dengan skala likert dengan lima pilihan jawaban (1= "sangat tidak setuju", 5= "sangat setuju"). Semua aitem didalam alat ukur ini merupakan aitem *favorable*. Instrumen ini mengukur dua dimensi dari *safety behavior* yaitu: *safety partisipan* dan *safety compliance*. Sedangkan untuk pengukuran terkait dengan *safety knowledge* menggunakan skala *safety knowledge* (Vinodkumar & Bhasi, 2010) yang sudah di translasi kedalam Bahasa Indonesia oleh (Rusdiana, 2017). Alat ukur digunakan untuk mengukur sejauh mana pengetahuan yang ada pada karyawan dalam hal menggunakan peralatan, pengetahuan terhadap jenis bahaya kerja, dan pengetahuan akan penanggulangan situasi darurat (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Skala ini terdiri dari 12 aitem dengan masing-masing menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban (1= "sangat tidak setuju", 5= "sangat setuju"). Alat ukur ini yang mengukur dua dimensi *safety knowledge*, yaitu: *task knowledge* dan *contextual knowledge*.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi. Layak tidaknya suatu item ditentukan oleh hasil penilaian (*judgement*) yang dilakukan oleh ahli/rater berdasarkan *logic*. *Judgement* ini dapat ditingkatkan objektivitasnya jika dilakukan oleh banyak orang. Indeks yang digunakan menggunakan pengukuran indeks validitas isi Aiken's V yang berdasar pada hasil penilaian panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item mengenai sejauh mana item yang sudah ditranslasi ulang kedalam bahasa asli yang sama dapat mewakili konstruk yang digunakan (Vallejo-Medina dkk., 2017). Sedangkan untuk reliabilitas pada penelitian ini melihat pada nilai *Cronbach alpha*, reliabilitas alat ukur *safety-specific transformational leadership* memperoleh nilai *coefficient* $\alpha = 0,897$, alat ukur *safety climate* untuk dimensi *co-worker support* memperoleh nilai *coefficient* $\alpha = 0,767$, dimensi *management commitment* memperoleh nilai *coefficient* $\alpha = 0,605$, *safety supervisor* memperoleh nilai *coefficient* $\alpha = 0,641$, *safety training* memperoleh nilai *coefficient* $\alpha = 0,648$. Nilai reliabilitas untuk *safety knowledge* memperoleh nilai *coefficient* $\alpha = 0,754$. Terakhir untuk *safety behavior* memperoleh nilai *coefficient* $\alpha = 0,757$.

Skor diperoleh dengan cara dijumlah. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS 21.0 dengan *Kolmogorov smirnov*, dimana data dikatakan normal apabila nilai residu signifikan diatas 0,05. Data dalam penelitian ini memperoleh nilai 0,2000 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji asumsi selanjutnya yaitu uji heterokedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan model karena nilai varian residual, dengan bantuan SPSS 21.0 dengan uji glejser, dimana apabila nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila nilai Sig. < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Data dalam penelitian ini untuk kepemimpinan transformational memperoleh nilai 0,641, *safety climate* memperoleh nilai 0,454, dan *safety knowledge* memperoleh nilai 0,128, maka hal tersebut dapat dikatakan data yang diperoleh tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

Uji asumi selanjutnya dengan melakukan uji multikolinearilitas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinearilitas dilakukan dengan bantuan SPSS 21.0 dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yang mana dengan nilai *tolerance* harus lebih besar dari 0,10. Sedangkan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) harus lebih kecil dari 10,00. Untuk variabel kepemimpinan transformational di dapat nilai *tolerance* sebesar 0,789 dan nilai VIF 1,267 yang mana berarti bahwa data pada variabel kepemimpinan transformational tidak memiliki gejala multikolinearilitas. Untuk variabel *safety climate* memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,731 dan nilai VIF 1,368 yang mana berarti bahwa data pada variabel *safety climate* tidak memiliki gejala multikolinearilitas. Selanjutnya untuk variabel *safety knowledge* di dapat nilai *tolerance* sebesar 0,786 dan nilai VIF 1,272 yang mana berarti bahwa data pada variabel *safety knowledge* tidak memiliki gejala multikolinearilitas.

Uji asumsi terakhir yang dilakukan oleh penulis yaitu uji lineariritas untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sebuah data penelitian seharusnya memiliki hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS 21.0 dengan melihat nilai signifikasi $p < 0,05$. Untuk variabel kepemimpinan transformational mendapatkan nilai $p = 0,000$ yang berarti bahwa data pada variabel ini memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya untuk variabel *safety climate* mendapat nilai $p = 0,000$ yang mana berarti bahwa data pada variabel ini memiliki hubungan yang linear. Terakhir, untuk variabel *safety behavior* memperoleh nilai $p = 0,000$, yang berarti bahwa data pada variabel *safety climate* memiliki hubungan yang linear.

Analisis Data

Uji pengaruh dengan variabel mediasi yang dilakukan yaitu menggunakan *path analysis* dengan bantuan program JASP 0.14.1.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan jumlah ($N=154$) partisipan yang dianalisa dari setiap skala. Skor terendah (*Min*) kepemimpinan transformational sebesar 19, sedangkan nilai tertinggi (*Max*) 50, dan rata-rata (*Mean*) sebesar 31. Pada *safety climate* nilai terendah (*Min*) sebesar 72, sedangkan nilai tertinggi (*Max*) 120, dan rata-rata (*Mean*) sebesar 48. Pada *safety knowledge* nilai terendah (*Min*) sebesar 26, sedangkan nilai tertinggi (*Max*) 48, dan rata-rata (*Mean*) sebesar 22. Sedangkan pada *safety behavior* nilai terendah (*Min*) sebesar 13, sedangkan nilai tertinggi (*Max*) 25, dan rata-rata (*Mean*) sebesar 12.

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) antara variabel kepemimpinan *transformational* terhadap *safety behavior* setelah dilakukan analisis *path*, model diketahui cocok dalam menjelaskan data kepemimpinan *transformational* ($B=0,045$; 95% CI [0,056; 0,104]; $SE=0,104$; $z=6,511$; $p<0,001$) berkorelasi positif dan sangat kuat, maka hipotesis 1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan *transformational* terhadap *safety behavior*. Selain itu, hasil *path analysis* untuk pengaruh langsung antara variabel *safety climate* terhadap *safety behavior*, setelah dilakukan analisis model diketahui cocok dalam menjelaskan data *safety climate* ($B=0,080$; 95% CI [0,12; 0,152]; $SE=0,152$; $z=0,175$; $p<0,001$) berkorelasi positif dan sangat kuat, maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *safety climate* terhadap *safety behavior*.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan *transformational* dan *safety knowledge* terhadap *safety behavior* setelah dilakukan analisis *path*, model diketahui cocok dalam menjelaskan data kepemimpinan *transformational* dan *safety knowledge* ($B=0,009$; 95% CI [5,736; 0,018]; $SE=0,018$; $z=2,089$; $p=0,037$) berkorelasi positif dan sangat kuat, maka hipotesis 3 diterima yaitu *safety knowledge* memediasi pengaruh antara kepemimpinan *transformational* terhadap *safety behavior*. Selain itu, hasil *path analysis* untuk pengaruh langsung antara variabel *safety climate* terhadap *safety behavior*, setelah dilakukan analisis model diketahui cocok dalam menjelaskan data *safety climate* ($B=0,009$; 95% CI [0,003; 0,015]; $SE=0,15$; $z=2,880$; $p=0,004$) berkorelasi positif dan sangat kuat, maka hipotesis 4 diterima yaitu *safety knowledge* memediasi pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior*.

Berdasarkan hasil uji pengaruh total antara variabel kepemimpinan *transformational* terhadap *safety behavior* setelah dilakukan analisis *path*, model diketahui cocok dalam menjelaskan data kepemimpinan *transformational* dan *safety behavior* ($B=0,089$; 95% CI [0,064; 0,114]; $SE=0,114$; $z=27,081$; $p<0,001$) berkorelasi positif dan sangat kuat. Selain itu, hasil *path analysis* untuk pengaruh total antara variabel *safety climate* terhadap *safety behavior* setelah dilakukan analisis model diketahui ($B=0,054$; 95% CI [0,003; 0,024]; $SE=0,24$; $z=1,464$; $p<0,001$) berkorelasi positif dan sangat kuat,

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel kepemimpinan *transformational* dan *safety climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *safety behavior* dan dimediasi oleh *safety knowledge*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Clarke (2013) dalam (Smith dkk., 2016) yang menemukan bahwa kepemimpinan *transformational* khususnya untuk keselamatan berdampak secara langsung pada perilaku keselamatan (*safety behavior*). Smith dkk., (2016) mengatakan bahwa para pemimpin yang menerapkan kepemimpinan *transformational* akan mendorong keterlibatan dan partisipasi para karyawan dan akan menunjukkan kepedulian terhadap sesama karyawan yang akan meningkatkan kepercayaan dan suara keselamatan (Conchie dkk., 2012; Smith dkk., 2016) sehingga akan menghasilkan komunikasi yang baik yang berdampak pada pendapat tentang masalah keselamatan dan rekomendasi keselamatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Christian dkk., (2009) menyatakan bahwa *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior* di dalam sebuah organisasi yang berarti bahwa apabila *safety climate* di dalam suatu perusahaan itu baik maka akan meningkat pula *safety behavior* para karyawan di organisasi tersebut (Heryati dkk., 2019). Menurut Hofmaan dan Stetzer dalam (Wisnarsunu, 2008; Heryati dkk., 2019) mengatakan bahwa *safety climate* yang positif memiliki korelasi tinggi dengan perilaku tidak berbahaya pada saat individu melakukan pekerjaan.

Selain itu, *safety knowledge* juga memediasi pengaruh diantara variabel kepemimpinan *transformational* dan *safety climate* terhadap *safety behavior*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neal dkk., (2000) yang mengatakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vinodkumar & Bhasi (2010) yang mengatakan bahwa pengetahuan akan keselamatan (*safety knowledge*) memediasi hubungan antara persepsi akan keselamatan (*safety climate*) terhadap perilaku keselamatan (*safety behavior*). Bang dkk., (2000) dalam (Barling dkk., 2002) di dalam penelitiannya juga menemukan bahwa apabila individu lebih berpengetahuan tentang perilaku sasaran maka individu tersebut akan mengalami peningkatan kognitif akan perilaku sasaran yang di tuju sehingga akan mengakibatkan perubahan dalam perilaku.

Munculnya pengaruh antara kepemimpinan *transformational*, iklim keselamatan (*safety climate*) terhadap *safety behavior* dikarenakan karakteristik dari kepemimpinan *transformational* seperti kemampuan memotivasi dan memberikan inspirasi kepada karyawan mampu membuat para karyawan menyadari pentingnya keselamatan di dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka berusaha untuk dapat meningkatkan keselamatan kerja dalam organisasi dengan cara mematuhi semua peraturan keselamatan dan berpartisipasi untuk dapat meningkatkan keselamatan kerja pada organisasi. Pemberian informasi dan pertukaran yang terjadi antara pihak manajemen dengan para karyawan dapat menjadi sebuah pengetahuan baru yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk di implementasikan oleh para karyawan di dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga akan berakibat kepada perubahan perilaku yang lebih mengedepankan kepada keselamatan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil data dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior* (perilaku keselamatan). *Safety climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior*. *Safety knowledge* dapat memediasi pengaruh kepemimpinan *transformational* terhadap *safety behavior*. *Safety knowledge* dapat memediasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior*.

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam lagi potensi-potensi dari variabel lain yang tidak diteliti seperti misalnya kepribadian. Melakukan pengujian ulang pada alat ukur *safety climate* sebelum digunakan untuk memastikan kembali bahwa aitem sudah sangat dapat digunakan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada kedua orang tua saya, sahabat, dan orang terdekat lainnya yang tiada hentinya memberikan doa dan dukungan selama proses penulisan penelitian ini. Untuk perusahaan terkait yang sudah mau menerima dan senang hati membimbing peneliti didalam proses pengumpulan data dan penulisan penelitian ini. Dan juga kepada rekan-rekan peneliti sebelumnya yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk dapat menggunakan alat ukur didalam penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Ilsya Putri Nosary dan Rosatyani Adiati Puspita tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Admin, S. (2019). Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun. *Pos Kota*. <https://poskota.co.id/2019/01/15/angka-kecelakaan-kerja-cenderung-meningkat-bpjs-ketenagakerjaan-bayar-santunan-rp12-triliun/>
- Bang, H.-K., Ellinger, A. E., Hadjimarcou, J., & Traichal, P. A. (2000). Consumer concern, knowledge, belief, and attitude toward renewable energy: An application of the reasoned action theory. *Psychology & Marketing*, 17(6), 449–468. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(200006\)17:6<449::AID-MAR2>3.0.CO;2-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(200006)17:6<449::AID-MAR2>3.0.CO;2-8)
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>
- Beus, J. M., McCord, M. A., & Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational Psychology Review*, 6(4), 352–381.
- Burke, M. J., & Sarpy, S. A. (2003). Improving worker safety and health through interventions. *Health and Safety in Organizations: A Multilevel Perspective*, 56–90.
- Burke, M. J., Sarpy, S., Tesluk, P. E., & Smith-Crowe, K. (2002). General Safety Performance: A Test Of A Grounded Theoretical Model. *Personnel Psychology*, 55(2), 429–457. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00116.x>
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). *Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors*. 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Conchie, S. M., Taylor, P. J., & Donald, I. J. (2012). Promoting safety voice with safety-specific transformational leadership: The mediating role of two dimensions of trust. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 105–115. <https://doi.org/10.1037/a0025101>
- Council., N. S. (2011). Injury Facts. In *Itasca*.
- Griffin, A. M., & 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/https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695–702. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.4.695>
- Heryati, A., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. (2019). Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4, 191. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3346>
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A Cross-Level Investigation Of Factors Influencing Unsafe Behaviors And Accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307–339.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01802.x>

- Hofmann, D., & Morgeson, F. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84, 286–296. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.2.286>
- Indonesia, S. S. (2015). Setiap 15 Detik, 1 Pekerja Di Dunia Meninggal Akibat Kecelakaan Kerja. *Safety Sign Indonesia*. <https://www.safetysign.co.id/news/154/Setiap-15-Detik-1-Pekerja-di-Dunia-Meninggal-Akibat-Kecelakaan-Kerja>
- J., B. M., & M., S. S. (2010). Workplace safety: a multilevel, interdisciplinary perspective. In H. Liao, J. J. Martocchio, & A. Joshi (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 29, pp. 1–47). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2010\)0000029003](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2010)0000029003)
- Kao, K. Y., Spitzmueller, C., Cigularov, K., & Thomas, C. L. (2019). Linking safety knowledge to safety behaviours: a moderated mediation of supervisor and worker safety attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 206–220. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1567492>
- Kavianian, H. R., & Wentz, C. A. (1990). *Occupational and Environmental Safety Engineering and Management*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=2bLawAEACAAJ>
- Lekka, C., & Healey, N. (2012). *A review of the literature on effective leadership behaviours for safety*.
- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y., & Chen, W. (2015). Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry. *Safety Science*, 78, 173–178. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.023>
- Luria, G., Zohar, D., & Erev, I. (2008). The effect of workers' visibility on effectiveness of intervention programs: Supervisory-based safety interventions. *Journal of Safety Research*, 39(3), 273–280. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.12.003>
- Martínez-Córcoles, M., Gracia, F., Tomás, I., & Peiró, J. M. (2011). Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model. *Safety Science*, 49(8–9), 1118–1129. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.03.002>
- Mearns, K., Flin, R., Fleming, M., & Gordon, R. (1997). Human and organisational factors in offshore safety (OTH 543). *Suffolk: Offshore Safety Division, HSE Books*.
- Nabilla. (2014). *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja keselamatan pada karyawan joint operating body pertamina-petrochina east java (job p-pej)*. Airlangga.
- 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. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 96, Issue 1, pp. 71–94). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/a0021484>

- Neal, A., Gri, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Journal Individual Behaviour*, 34(1), 99–109.
- Neuman, W. L. (2013). Social research methodology: Qualitative and quantitative approaches. *Jakarta: PT Index*.
- Organization, I. L. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Ditempat Kerja sarana untuk produktivitas*. International Labour Office ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_237650.pdf
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211.
- Petersen, D. (1996). *Política de seguridad, liderazgo y cultura. Accidentes y Gestión de la Seguridad*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo 59.
- Riyadina, W. (2007). Kecelakaan Kerja Dan Cedera Yang Dialami Oleh Pekerja Industri Di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta. *Makara, Kesehatan*, Vol. 11, No. 1, 11(1), 25–31.
- Rosenbloom, T., Haviv, M., Peleg, A., & Nemrodov, D. (2008). The effectiveness of road-safety crossing guards: Knowledge and behavioral intentions. *Safety Science*, 46(10), 1450–1458. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.11.001>
- Rusdiana, F. K. (2017). *Pengaruh safety leadership & safety climate terhadap safety performance karyawan dengan safety knowledge*. Airlangga.
- Simard, M., & Marchand, A. (1994). The behaviour of first-line supervisors in accident prevention and effectiveness in occupational safety. *Safety Science*, 17(3), 169–185. [https://doi.org/10.1016/0925-7535\(94\)90010-8](https://doi.org/10.1016/0925-7535(94)90010-8)
- Smith-Crowe, K., Burke, M. J., & Landis, R. S. (2003). Organizational climate as a moderator of safety knowledge–safety performance relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 24(7), 861–876. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.217>
- Smith, T. D., Eldridge, F., & DeJoy, D. M. (2016). Safety-specific transformational and passive leadership influences on firefighter safety climate perceptions and safety behavior outcomes. *Safety Science*, 86, 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.02.019>
- Suharman, J. P. (2017). *PENGARUH SAFETY CLIMATE TERHADAP SAFETY BEHAVIOR DENGAN SAFETY KNOWLEDGE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN SUPERVISOR SAFETY SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN OPERATOR DERMAGA PT. TERMINAL TELUK LAMONG*. Airlangga.
- Vallejo-Medina, P., Gómez-Lugo, M., Marchal-Bertrand, L., Saavedra-Roa, A., Soler, F., & Morales, A. (2017). Developing Guidelines for Adapting Questionnaires into the Same Language in Another Culture. *Terapia Psicológica*, 35(2), 159–172. <https://doi.org/10.4067/s0718-48082017000200159>

- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2082–2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>
- Wisnarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. UMMPress.
- Zohar, D. (2003). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 75–92. <https://doi.org/10.1002/job.130>