

Peran Kepemimpinan Keselamatan dalam Membentuk Budaya Keselamatan: Peran Mediasi Komunikasi dan Komitmen

Oleh:

Akmal Farhan

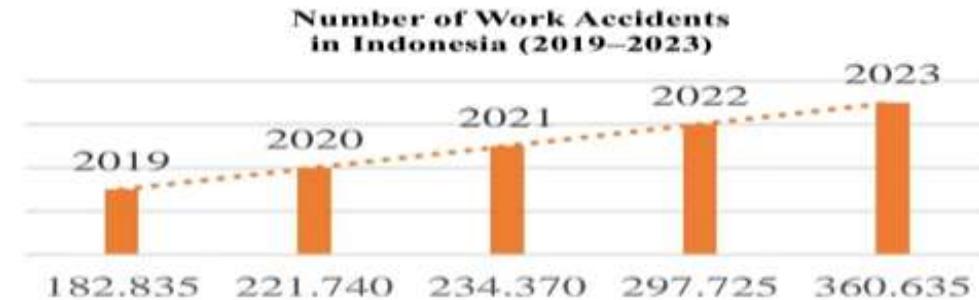
Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2025



Pendahuluan

Dalam industri modern, terdapat berbagai macam pekerjaan yang beragam, serta masing-masing pekerjaan memiliki tingkat risiko yang mudah mencelakakan pegawai. Agar dapat meminimalisir tingkat risiko keselamatan maka perusahaan diwajibkan untuk menyediakan pelatihan terkait prosedur keselamatan kerja. Menjamin kemakmuran di lingkungan kerja mampu memajukan keselamatan kerja serta mendukung pencapaian hasil yang diharapkan. Di tempat kerja ada berbagai macam pekerjaan yang beragam dan beberapa mampu memicu terjadinya risiko serta kecelakaan kerja.



Berdasarkan pernyataan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, tiap periodenya, jumlah kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan. Hal ini dimulai tahun 2019 yang ditemukan 182.835 kasus, kemudian tahun 2020 ditemukan 221.740 kasus, tahun 2021 ditemukan 234.370 kasus, pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 297.725 kasus, serta pada tahun 2023 sebesar 360.635 kasus. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kasus kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir, yakni dari tahun 2019 hingga 2023.

Pendahuluan

Seiring berkembangnya masyarakat saat ini, tentunya ada kebutuhan yang semakin meningkat. Salah satunya kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan listrik yang dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang primer yang harus terpenuhi guna menunjang kegiatan masyarakat baik yang memiliki tujuan ekonomis maupun dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga sehari hari. PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar termasuk salah satu anak dari perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembangkit listrik[3]. Tidak dapat dipungkiri, saat ini salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan terhadap keselamatan kerja yaitu PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar bergerak dibidang pembangkit listrik. PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan tersebut beralamat di JL. PLTGU Muara Tawar No. 1, Segarajaya, Kec. Tarumajaya, Kab. Bekasi, Jawa Barat 17212. Beberapa tahun terahir masih saja kecelakaan kerja menjadi perhatian penting untuk perusahaan tersebut, dikarenakan masalah tersebut merupakan isu krusial yang mengancam keselamatan dan kesehatan para pekerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai prosedur keselamatan, kejadian yang telah terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat celah yang perlu ditangani. Dan masih tercatat bahwa kecelakaan kerja kurun waktu 5 tahun belakang mencapai kurang lebih 40 korban.

Severity Level	Number of Victims
Dead	4
Seriously injured	10
Lightly injured	24

Pendahuluan

Dapat digaris bawahi, salah satu penyebab kejadian kecelakaan kerja yakni pelaksanaan dan pengawasan K3 serta tindakan keselamatan pegawai industri yang belum optimal. Pemicu utama terjadinya kecelakaan kerja yakni kelalaian dalam pengoperasian karena kecerobohan manajemen yang bersosialisasi dengan perilaku serta situasi yang tidak aman[5]. Secara umum, kecelakaan kerja diakibatkan karena dua faktor utama, yaitu perilaku serta lingkungan yang kurang aman. Oleh sebab itu, pimpinan, iklim, dan budaya wajib melaksanakan upaya keselamatan kerja secara konkret demi melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja. Usaha pengendalian kecelakaan kerja mampu diterapkan saat memupuk safety climate kepada seluruh pekerja.

Iklim keselamatan juga tidak kalah penting sebagai indikator kuat dalam konteks keselamatan kerja [11]. Asumsi umum karyawan maupun pegawai perusahaan tentang kebijakan, protokol, dan proses keselamatan dicirikan oleh iklim keselamatan [12]. Dengan demikian, mengidentifikasi hubungan yang signifikan dan positif terhadap iklim keselamatan dan lebih sedikit kecelakaan di tempat kerja. Namun penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan dan iklim untuk menjaga tersedianya lingkungan yang aman[8]. Meskipun ada banyak penelitian tentang kepemimpinan, iklim keselamatan dan budaya keselamatan beberapa study yang penuh kesadaran[13]. Bagaimana dari ketiga fenomena penting untuk keselamatan ini dapat dihubungkan bersama, itu masih belum diketahui. Model mediasi yang mengonseptualisasikan mekanisme yang melalui iklim keselamatan yang belum diuji dalam penelitian sebelumnya, sehingga dapat dianggap sebagai kontribusi unik dari penelitian ini[14]. Tujuan dari penelitian ini guna menganalisi pengaruh safety leadership terhadap safety culture dan safety climate, pengaruh safety climate terhadap safety culture dan safety climate memediasi pengaruh safety leadership terhadap safety culture pada karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengurangi kecelakaan kerja, khususnya dalam melakukan peningkatan keselamatan kerja terhadap pegawai.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana pengaruh safety leadership terhadap safety culture?
2. Bagaimana pengaruh safety leadership terhadap safety climate?
3. Bagaimana pengaruh safety climate terhadap safety culture?
4. Bagaimana safety climate memediasi pengaruh safety leadership terhadap safety culture?

Tujuan Penelitian :

Ditinjau dari rumusan masalah diatas, terdapat tujuan dari penelitian ini, yakni :

1. Mengidentifikasi pengaruh safety leadership terhadap safety culture
2. Mengidentifikasi pengaruh safety leadership terhadap safety climate
3. Mengidentifikasi pengaruh safety climate terhadap safety culture
4. Mengidentifikasi pengaruh safety climate memediasi pengaruh safety leadership terhadap safety culture



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

Metode

Berdasarkan latar belakang belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif guna mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan data yang banyak dari populasi dan dapat dianalisis dengan mudah melalui software maupun rumus statistik. [27]. Populasi menurut Taniredja dan Mustafidah adalah keseluruhan dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi yakni sebesar 317 karyawan yang diperoleh dari database perusahaan tersebut[28]. Penentuan sampel untuk penelitian ini akan menggunakan non-probability sampling dengan cara purposive sampling. Metode ini dipakai karena mengutamakan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Selain itu, sampel yang dipilih adalah mereka yang telah ditetapkan sebagai karyawan tetap dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 317 karyawan di perusahaan PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi[29]. Sumber data dalam penelitian ini terbagi dua sumber yakni data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dan data sekunder penelitian ini adalah artikel penelitian yang variabel penelitiannya sama[30]. Jenis data terbagi dua, yakni data primer merupakan data pertama di lapangan sedangkan data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua. Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert 5 (lima), alternatif jawaban dengan pengukuran variabel adalah: Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, jawaban Setuju (S) diberi skor 4, jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1[31]. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Metode kuisioner adalah serangkaian pertanyaan atau yang disusun dengan sistematis dalam bentuk daftar pertanyaan, kemudian diberikan atau dikirim ke responden untuk diisi [32].



Metode

Analisis Outer Model

Menggunakan teknik Structural Equation Model dan menggunakan Partial Least Square. SEM mempunyai fleksibilitas untuk menghubungkan teori dan data. PLS memiliki basis dalam varian menjadi alat alternatif SEM yang basisnya kovarian. Model evaluasi PLS dilakukan dengan outer dan inner model [33]. Outer model memakai uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta composite reliability juga second order confirmatory factor analysis sebagai tahapan dalam partial least square yang dijabarkan berikut ini: Pengujian validitas dilihat dari loading factor pada setiap indikator konstruk. Loading factor merupakan kaitan antara skor item/skor komponen terhadap nilai konstruk. Jika rata-rata average variance extracted (AVE) setiap struktur lebih besar dari korelasi antara struktur dan struktur lain dalam model, maka uji validitas konvergen dengan indeks faktor pembebanan dengan nilai terukur $> 0,7$ digunakan untuk mengukur bagian signifikansi, bahwa nilai AVE harus lebih besar dari 0,7, bila nilai loading factor pada tahap awal pengembangan dirasa masih cukup. Penggunaan indikator refleksif untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam SEM-PLS dilakukan dengan dua cara, yaitu Cronbach's Alpha serta Composite Reliability disebut Dillon Goldstein's. Tetapi, dengan memakai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas struktur akan mendapatkan nilai yang rendah dari perkiraan, maka disarankan memakai Composite Reliability. Penggunaan Rule of thumb untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih diterima [34]. Model evaluasi validitas diskriminan adalah membedakan validitas melalui indeks refleksif yaitu cross loading dengan masing masing variabel harus $> 0,7$ [34].



Metode

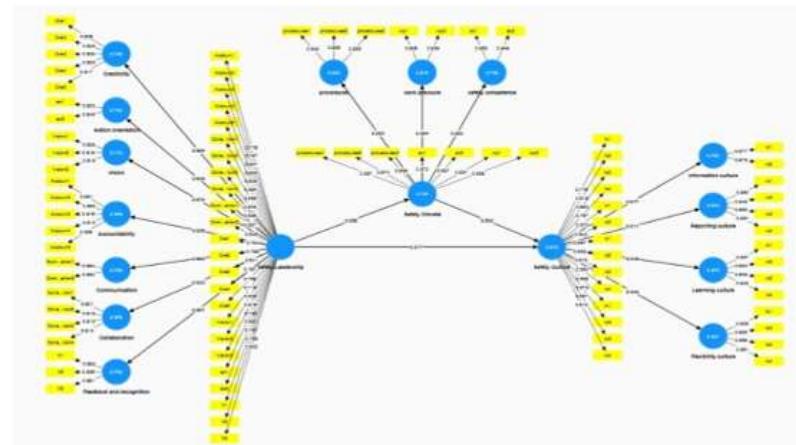
Analisis Inner

Model Teori ini memakai R-square sebagai struktur dependen sebagai evaluasi, uji Q-square digunakan untuk memprediksi korelasi dan uji t, serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural. R-Square (R^2) Untuk mengevaluasi model struktural, pertama harus melihat nilai R^2 masing-masing variabel endogen untuk ukuran kekuatan prediksi model struktural. Perubahan nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel laten independen pada variabel laten dependen untuk melihat pengaruh yang substantif atau tidak. Dapat disimpulkan bahwa R-square 0.25, 0.50, dan 0.75 merupakan model lemah, moderat, dan kuat. Nilai R^2 lebih tinggi menunjukkan prediction model dan research model yang disarankan lebih baik[35]. Bootstrapping, bagian ini berfungsi sebagai penilai signifikansi pengaruh antar variabel atau dapat dikatakan sebagai pengujian hipotesis antar variable. Bahwa dalam beberapa literatur menyarankan bahwa jumlah sampel yang di bootstrap sebesar 200-1000 cukup untuk mengoreksi standar perkiraan kesalahan. Nilai signifikansi yang digunakan pada metode resampling bootstrap adalah p-value 1.65 (Tingkat signifikan= 10%), 1.96 (Tingkat signifikan=5%), dan 2.58 (Tingkat signifikan= 1%). Dilihat pada tingkatan tersebut semakin tinggi p -value maka semakin rendah tingkat signifikan [35]. Serta menggunakan uji mediasi. Baron dan Kenny mengembangkan tiga tahap dalam model. Pertama, uji pengaruh variabel independen pada variabel dependen dan harus signifikan pada t-statistik >1.96 , Kedua, uji pengaruh variabel independen pada variabel mediasi harus signifikan pada t-statistik >1.96 . ketiga, uji pengaruh serentak pengaruh variabel independen dan mediasi pada variabel dependen [26]



Hasil

Hasil pengujian model pengukuran (outer model) Analisis dari penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). pengujian outer model dimulai dengan algoritma PLS yang terdapat pada gambar dibawah ini. Dari hasil output, analisis selanjutnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran (outer model) dengan melakukan pengujian validitas konvergen, validitas realibilitas dan validitas diskriminan.



Convergent Validity merupakan salah satu kriteria dalam pengujian analisis data dengan smart PLS. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada gambar diatas Merujuk gambar diatas, dari 45 item keseluruhan variabel, keseluruhannya bernilai di atas 0,7. Analisis menunjukkan nilai loading factor konstruk independen (safety leadership) memiliki keseluruhan nilai di atas 0,7 berjumlah 24 item. Nilai loading factor untuk konstruk dependen (safety culture) memiliki keseluruhan bernilai diatas 0,7 berjumlah 14 item. Dan untuk nilai loading factor variabel mediasi (safety climate) memiliki keseluruhan nilai di atas 0,7 berjumlah 7 item.

Hasil

Outer loadings						
Accoun1 <- Safety Leadership	0,776	Collaboration4 <- Safety Leadership	0,826	fc4 <- Flexibility culture	0,861	
Accoun1 <- Accountability	0,851	Communication1 <- Safety Leadership	0,837	fr1 <- Feedback and recognition	0,895	re4 <- Reporting culture
Accoun2 <- Safety Leadership	0,797	Communication1 <- Communication	0,964	fr1 <- Safety Leadership	0,787	sc1 <- safety competence
Accoun2 <- Accountability	0,868	Communication2 <- Communication	0,964	fr2 <- Feedback and recognition	0,886	sc1 <- Safety Climate
Accoun3 <- Accountability	0,916	Communication2 <- Safety Leadership	0,838	fr2 <- Safety Leadership	0,729	sc2 <- safety competence
Accoun3 <- Safety Leadership	0,847	Cre1 <- Credibility	0,936	fr3 <- Feedback and recognition	0,921	sc2 <- Safety Climate
Accoun4 <- Safety Leadership	0,855	Cre1 <- Safety Leadership	0,794	fr3 <- Safety Leadership	0,823	wp1 <- work pressure
Accoun4 <- Accountability	0,913	Cre2 <- Credibility	0,908	ic1 <- Safety Culture	0,870	wp1 <- Safety Climate
Accoun5 <- Accountability	0,885	Cre2 <- Safety Leadership	0,799	ic1 <- Information culture	0,977	wp2 <- Safety Climate
Accoun5 <- Safety Leadership	0,829	Cre3 <- Safety Leadership	0,801	ic2 <- Safety Culture	0,842	wp2 <- work pressure
Collaboration1 <- Safety Leadership	0,854	Cre3 <- Credibility	0,935	ic2 <- Information culture	0,975	
Collaboration1 <- Collaboration	0,901	Cre4 <- Safety Leadership	0,787	lc1 <- Safety Culture	0,867	
Collaboration2 <- Safety Leadership	0,865	Cre4 <- Credibility	0,902	lc1 <- Learning culture	0,937	
Collaboration2 <- Collaboration	0,919	Cre5 <- Safety Leadership	0,789	lc2 <- Learning culture	0,930	
Collaboration3 <- Collaboration	0,912	Cre5 <- Credibility	0,917	lc2 <- Safety Culture	0,853	
Collaboration3 <- Safety Leadership	0,848	Vision1 <- Vision	0,828	lc3 <- Safety Culture	0,875	
Collaboration4 <- Collaboration	0,910	Vision1 <- Safety Leadership	0,719	lc3 <- Learning culture	0,909	
		Vision2 <- Vision	0,919	lc4 <- Learning culture	0,943	
		Vision2 <- Safety Leadership	0,803	lc4 <- Safety Culture	0,884	
		Vision3 <- Safety Leadership	0,816	procedures1 <- procedures	0,943	
		Vision3 <- Vision	0,915	procedures1 <- Safety Climate	0,897	
		ao1 <- Action orientation	0,933	procedures2 <- procedures	0,926	
		ao1 <- Safety Leadership	0,750	procedures2 <- Safety Climate	0,874	
		ao2 <- Action orientation	0,945	procedures3 <- procedures	0,928	
		ao2 <- Safety Leadership	0,821	procedures3 <- Safety Climate	0,895	
		fc1 <- Safety Culture	0,776	rc1 <- Safety Culture	0,856	
		fc1 <- Flexibility culture	0,905	rc1 <- Reporting culture	0,950	
		fc2 <- Safety Culture	0,819	rc2 <- Safety Culture	0,875	
		fc2 <- Flexibility culture	0,928	rc2 <- Reporting culture	0,945	
		fc3 <- Safety Culture	0,850	rc3 <- Reporting culture	0,952	
		fc3 <- Flexibility culture	0,866	rc3 <- Safety Culture	0,857	
		fc4 <- Safety Culture	0,787	rc4 <- Safety Culture	0,813	



Hasil

Composite Reliability Selain mempertimbangkan nilai factor loading dari tiap konstruk untuk uji validitas, model pengukuran juga diuji realibilitasnya. Pada PLS-SEM dengan memakai SmartPLS, keandalan struktur dapat diukur dengan dua cara yaitu menggunakan cronbach's Alpha dan Composite Reliability namun menggunakan cronbach's Alpha untuk uji realibilitas konstruk akan membuat nilai lebih rendah , maka dianjurkan memakai Composite Reliability. dan untuk memenuhi konvergensi, diperlukan nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk. Nilai tersebut dari hasil Algoritma PLS disajikan sebagai berikut :

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Accountability	0,932	0,933	0,948	0,787
Action orientation	0,866	0,872	0,937	0,882
Collaboration	0,931	0,932	0,951	0,829
Communication	0,924	0,924	0,963	0,929
Credibility	0,954	0,954	0,965	0,846
Feedback and recognition	0,884	0,887	0,928	0,811
Flexibility culture	0,912	0,913	0,939	0,793
Information culture	0,950	0,951	0,976	0,953
Learning culture	0,948	0,948	0,962	0,864
Reporting culture	0,951	0,952	0,965	0,872
Safety Climate	0,944	0,945	0,955	0,750
Safety Culture	0,969	0,970	0,972	0,714
Safety Leadership	0,977	0,978	0,978	0,654
Vision	0,865	0,872	0,918	0,789
procedures	0,925	0,925	0,952	0,869
safety competence	0,896	0,898	0,951	0,906
work pressure	0,863	0,863	0,936	0,879

Hasil

Uji signifikansi (Bootstraping) Bagian ini berfungsi sebagai penilaian signifikansi pengaruh antar variabel atau dikatakan sebagai pengujian hipotesis antar variabel, prosedur ini memakai semua sampel asli untuk resampling kembali. Ghozali dan Latan mengatakan bahwa dalam beberapa literatur menyatakan bahwa jumlah sampel yang di bootstrap sebesar 200-1000 cukup untuk mengoreksi standar perkiraan kesalahan. Nilai signifansi yang digunakan pada metode resampling bootstrap adalah p-value 1.65 (tingkat signifikansi=10%) p-value 1.96 (tingkat signifikansi=5%) dan p-value 2.58 (tingkat signifikansi=1%). Bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi p-value maka semakin rendah tingkat signifikan.

Tabel 4.5 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Safety Climate -> Safety Culture	0,592	0,594	0,091	6,526	0,000
Safety Climate -> procedures	0,953	0,953	0,009	102,930	0,000
Safety Climate -> safety competence	0,893	0,893	0,024	37,143	0,000
Safety Climate -> work pressure	0,904	0,904	0,018	49,968	0,000
Safety Culture -> Flexibility culture	0,909	0,909	0,018	50,318	0,000
Safety Culture -> Information culture	0,877	0,876	0,023	38,481	0,000
Safety Culture -> Learning culture	0,936	0,934	0,013	70,160	0,000
Safety Culture -> Reporting culture	0,911	0,909	0,019	48,909	0,000
Safety Leadership -> Accountability	0,926	0,926	0,018	51,573	0,000
Safety Leadership -> Action orientation	0,838	0,836	0,031	27,215	0,000
Safety Leadership -> Collaboration	0,932	0,932	0,017	55,444	0,000
Safety Leadership -> Communication	0,869	0,868	0,027	32,127	0,000
Safety Leadership -> Credibility	0,864	0,862	0,048	18,104	0,000
Safety Leadership -> Feedback and recognition	0,867	0,867	0,024	36,214	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate	0,858	0,855	0,034	25,036	0,000
Safety Leadership -> Safety Culture	0,377	0,374	0,092	4,109	0,000
Safety Leadership -> Vision	0,879	0,877	0,033	27,020	0,000

Table 4.6 Specific indirect effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDDEV)	T statistics (O/STDDEV)	P values
Safety Climate -> Safety Culture -> Flexibility culture	0,539	0,540	0,083	6,491	0,000
Safety Climate -> Safety Culture -> Information culture	0,519	0,521	0,083	6,233	0,000
Safety Climate -> Safety Culture -> Learning culture	0,554	0,555	0,086	6,459	0,000
Safety Climate -> Safety Culture -> Reporting culture	0,539	0,540	0,085	6,361	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate -> Safety Culture -> Flexibility culture	0,462	0,462	0,077	5,963	0,000
Safety Climate -> Safety Culture -> Flexibility culture	0,539	0,540	0,083	6,491	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate -> Safety Culture -> Information culture	0,445	0,446	0,078	5,727	0,000
Safety Climate -> Safety Culture -> Information culture	0,519	0,521	0,083	6,233	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate -> Safety Culture -> Learning culture	0,475	0,475	0,080	5,962	0,000
Safety Climate -> Safety Culture -> Learning culture	0,554	0,555	0,086	6,459	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate -> Safety Culture -> Reporting culture	0,463	0,463	0,079	5,868	0,000
Safety Climate -> Safety Culture -> Reporting culture	0,539	0,540	0,085	6,361	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate -> procedures	0,818	0,815	0,037	22,397	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate -> safety competence	0,766	0,764	0,044	17,516	0,000
Safety Leadership -> Safety Climate -> work pressure	0,776	0,774	0,040	19,226	0,000
Safety Leadership -> Safety Culture -> Flexibility culture	0,343	0,340	0,084	4,077	0,000
Safety Leadership -> Safety Culture -> Information culture	0,331	0,327	0,079	4,171	0,000
Safety Leadership -> Safety Culture -> Learning culture	0,353	0,349	0,086	4,118	0,000
Safety Leadership -> Safety Culture -> Reporting culture	0,343	0,340	0,083	4,145	0,000

Hasil

1. Kepemimpinan keselamatan (X) memiliki pengaruh langsung terhadap budaya keselamatan (Y) dengan T-statistik sebesar 4,109 (tingkat signifikansi $> 1,96$) dan nilai-P sebesar 0,000 (tingkat signifikansi $< 0,05$). Oleh karena itu, pengaruh langsung kepemimpinan keselamatan terhadap budaya keselamatan signifikan.
2. Kepemimpinan keselamatan (X) memiliki pengaruh langsung terhadap iklim keselamatan (Z) dengan T statistik sebesar 25,036 (tingkat signifikansi $> 1,96$) dan nilai-P sebesar 0,000 (tingkat signifikansi $< 0,05$). Oleh karena itu, pengaruh langsung kepemimpinan keselamatan terhadap iklim keselamatan signifikan.
3. Iklim keselamatan (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap budaya keselamatan (Y) dengan T-statistik sebesar 6,526 (tingkat signifikansi $> 1,96$) dan nilai-P sebesar 0,000 (tingkat signifikansi $< 0,05$). Oleh karena itu, pengaruh langsung iklim keselamatan terhadap budaya keselamatan sangatlah signifikan.
4. And Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, hasil uji pengaruh tidak langsung dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Kepemimpinan keselamatan (X) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Budaya Keselamatan (Y) yang dimediasi oleh Iklim Keselamatan (Z), dengan T-Statistik sebesar 5,963 (tingkat signifikansi $> 1,96$) dan Nilai-P sebesar 0,000 (tingkat signifikansi $< 0,05$). Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Keselamatan terhadap Budaya Keselamatan melalui Iklim Keselamatan adalah signifikan.

Pembahasan

Safety Leadership Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Safety Culture

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian ini menyatakan bahwa safety leadership berpengaruh dan signifikan terhadap safety culture.

Kepemimpinan keselamatan yang efektif dapat meningkatkan kesadaran keselamatan karyawan, sehingga seluruh karyawan lebih memahami pentingnya keselamatan dan mengambil langkah untuk mencegah kecelakaan. Dengan meningkatkan kesadaran keselamatan dan mengembangkan budaya keselamatan yang kuat sehingga dapat meningkatkan produktifitas di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Hal ini sejalan dengan penelitian [24] dimana penelitian tersebut mengemukakan bahwa pembangkit listrik merupakan salah satu tempat kerja yang memiliki cukup banyak sumber bahaya dan resiko tinggi terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu upaya pengendalian dan penanggulangan resiko tersebut adalah dengan menciptakan iklim dan budaya keselamatan kerja di lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian tersebut untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan keselamatan terhadap budaya keselamatan kerja di PLTU Batubara. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh [10] dimana penelitian tersebut juga mendapatkan hasil yang sama dimana kepemimpinan merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan budaya keselamatan pasien dan memperkuat kepemimpinan sebagai katalisator peningkatan budaya keselamatan pasien. Berdasarkan hasil analisis SmartPLS, bahwa indikator kreadibilitas memiliki outer loading terkecil sehingga masih merupakan indikator yang dapat merefleksikan variabel safety leadership, indikator umpan balik dan pengakuan masukan karyawan untuk meningkatkan kinerja safety. Sedangkan indikator kolaborasi memiliki outer loading terbesar, sehingga indikator ini merupakan indikator terpenting dalam merefleksikan variabel safety leadership. Hasil riset yang ada bahwa PT. PLN (Persero) melakukan kolaborasi dengan berbagai pihak untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan. Kolaborasi ini dilakukan untuk memperkuat kesadaran masyarakat dan karyawan akan pentingnya K3. Sementara itu, manajemen umpan balik dan pengakuan menjadi perhatian utama manajemen untuk membuat program kegiatan yang dapat merangsang karyawan untuk berpartisipasi aktif melalui masukan dan saran kepada manajemen dalam lingkup keselamatan.



Pembahasan

Safety Leadership Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Safety Climate

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian ini menyatakan bahwa safety leadership berpengaruh dan signifikan terhadap safety climate.

Dari pengaruh kepemimpinan keselamatan dapat dikatakan bahwa PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi mengembangkan kebijakan keselamatan yang jelas dan berintegrasi dengan visi dan misi perusahaan, serta perusahaan melakukan pengawasan dan evaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kebijakan keselamatan dilaksanakan dengan efektif, sehingga dapat dipastikan bahwa komunikasi tentang keselamatan dilakukan secara transparan kepada seluruh karyawan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian [24] hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan keselamatan memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap iklim keselamatan. Safety leadership merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi iklim keselamatan pada perusahaan tambang batu bara. Serta diperkuat dengan hasil penelitian [8] juga mengatakan yang sama perihal kepemimpinan keselamatan mempengaruhi iklim keselamatan di PLTN. Berdasarkan hasil pengujian terhadap karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi dapat diketahui bahwa indikator tekanan kerja yaitu larangan pekerja bekerja pada kondisi berbahaya merupakan indikator terpenting yang mencerminkan variabel iklim keselamatan dengan outer loading positif dan signifikan. Namun, indikator kompetensi keselamatan yang menjelaskan tentang pelaksanaan pelatihan refreshment secara rutin memiliki outer loading terkecil pengaruh dan signifikan. Pada indikator tekanan kerja dapat dijelaskan bahwa larangan pekerja bekerja pada kondisi berbahaya selama 4 tahun terakhir menjadi perhatian utama pihak manajemen dikarenakan banyaknya kejadian yang membahayakan keselamatan pekerja selama 4 tahun terakhir, sehingga pekerja merasa aman melakukan aktivitas kerja di lapangan meskipun risiko pekerjaan tinggi. Selain itu perlu adanya peningkatan materi pelatihan refreshment bagi pekerja secara berkala khususnya pelatihan keselamatan pada pekerjaan berisiko tinggi agar pemahaman pekerja terhadap keselamatan semakin baik.

Pembahasan

Safety Climate Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Safety Culture

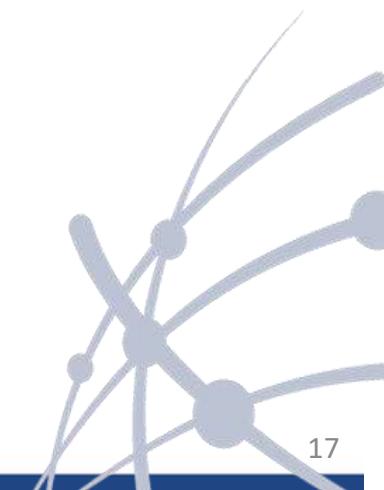
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa iklim keselamatan berpengaruh secara signifikan terhadap budaya keselamatan. Iklim keselamatan yang telah sampaikan perusahaan dan diimplementasikan oleh seluruh karyawan dapat mengurangi kecelakaan kerja dan juga meningkatkan budaya keselamatan di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Dengan prosedur keselamatan yang kompeten dapat meningkatkan kesadaran keselamatan di seluruh karyawan, sehingga mereka lebih memahami dan dapat melaksanakan standart keselamatan, dengan prosedur keselamatan yang kompeten resiko kecelakaan kerja dapat berkurang sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Dan prosedur keselamatan yang baik dapat mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan keselamatan. Seperti pelaporan insiden dan saran untuk meningkatkan budaya keselamatan di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Hal tersebut juga sejalan mengenai iklim keselamatan berpengaruh terhadap budaya keselamatan pasien yang dikemukakan [25]. Dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya menyampaikan bahwa iklim keselamatan digambarkan sebagai manifestasi budaya keselamatan individu dalam berperilaku dan menyampaikan sifat, dengan hasil penelitiannya iklim keselamatan berpengaruh terhadap budaya keselamatan staff klinik di RS Gunung Maria[13]. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel budaya keselamatan dapat diketahui bahwa indikator budaya belajar merupakan dorongan bagi manajemen untuk melakukan investigasi pada saat terjadi kecelakaan kerja. Indikator ini merupakan indikator terpenting yang mencerminkan variabel budaya keselamatan dengan outer loading terbesar positif dan signifikan. Sedangkan indikator budaya fleksibel menjelaskan tindakan untuk mengatasi keadaan tersebut pada kondisi darurat memiliki outer loading positif dan signifikan. Pada indikator tekanan kerja dapat diketahui bahwa dorongan manajemen untuk melakukan investigasi pada saat terjadi kecelakaan kerja menjadi perhatian utama manajemen untuk membangun budaya keselamatan dan meningkatkan pemahaman pekerja terhadap pencegahan, penanganan, dan penyebab kecelakaan kerja. Selain itu, sangat penting bagi manajemen untuk memaksimalkan sistem dan prosedur tindakan bagi karyawan untuk mengambil alih situasi ketika terjadi situasi darurat di tempat kerja. Tetapi, sangat disayangkan indikator budaya pelaporan dalam variabel budaya keselamatan yang menjelaskan tentang kepercayaan diri melaporkan masalah keselamatan tanpa takut disalahkan menjadi outer loading paling terkecil positif dan signifikan.



Pembahasan

Safety Leadership Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Safety Culture Dimediasi Safety Climate

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa kepemimpinan keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya keselamatan dan iklim keselamatan. Kepemimpinan keselamatan secara tidak langsung mempengaruhi budaya keselamatan melalui iklim keselamatan. Semakin baik kepemimpinan keselamatan yang dilakukan pihak PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi maka semakin baik pula iklim keselamatan yang dimiliki PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Kepemimpinan keselamatan yang telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan visi yang jelas dengan kualitas penting dalam membangun hubungan baik dan profesional akan memberikan dampak baik bagi keselamatan karyawan, seluruh karyawan akan percaya bahwa perusahaan mempunyai iklim keselamatan yang baik karena memenuhi ekspektasi mereka, hal ini akan terus diingat oleh seluruh karyawan dan membuat iklim keselamatan yang dimiliki oleh PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi menjadi semakin baik. Setelah melaksanakan prosedur dengan benar dan berhati hati dalam melakukan segala sesuatu, hal tersebut dapat meningkatkan keselamatan sehingga meminimalisir kecelakaan kerja. Jika kepemimpinan berhasil dilakukan maka secara tidak langsung akan meningkatkan budaya keselamatan melalui iklim keselamatan yang semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa iklim keselamatan berpengaruh dan signifikan sebagai peran mediasi[14][26].



Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur bagaimana pengaruh indikator indikator dalam membentuk budaya keselamatan pada karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh item pengukuran tiap variabel kepemimpinan keselamatan, iklim keselamatan serta budaya keselamatan terbilang sangat baik. Setiap komponen tersebut juga terlibat dalam proses pembentukan budaya keselamatan karyawan yang baik harus meningkatkan kolaborasi dimana kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan sikap keselamatan karyawan, serta lebih memahami lingkungan kerja dengan berinteraksi satu sama lain dengan cara meningkatkan persepsi karyawan terhadap prosedur, tekanan kerja dan kopetensi keselamatan di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan pada PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Hasil ini dapat membantu memberikan analisis sebagai rekomendasi meminimalisir kecelakaan kerja dalam meningkatkan keselamatan kerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada iklim keselamatan sebagai mediasi hubungan antara kepemimpinan keselamatan terhadap budaya keselamatan pada PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Sebagai pelengkap penelitian ini dapat dilakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan lain. Selain itu peneliti selanjutnya dapat memperkuat indikator iklim keselamatan memediasi pengaruh kepemimpinan keselamatan terhadap budaya keselamatan.



