

Peran *Safety Leadership* dalam Membentuk *Safety Culture*: Peran Mediasi Komunikasi dan Komitmen

The Role of Safety Leadership in Shaping Safety Culture: The Mediating Role of Communication and Commitment.

Akmal Farhan¹⁾, Rita Ambarwati Sukmono²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ritaambarwati@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to link safety leadership to safety culture and safety climate as intermediaries. The research method used is a survey. Statistical analysis used to test the hypothesis with SEM-PLS, a sample of 317 was taken with a saturated sampling technique and used second-order data processing. The results of the study indicate a positive correlation between safety leadership and safety culture and safety climate. The conclusion of this study is that safety leadership plays a role in shaping safety climate and maintaining safety culture in the workplace. This research is important because cultivating a positive safety climate and culture can lead to reduced accidents in the workplace, higher employee morale, and overall organizational performance.*

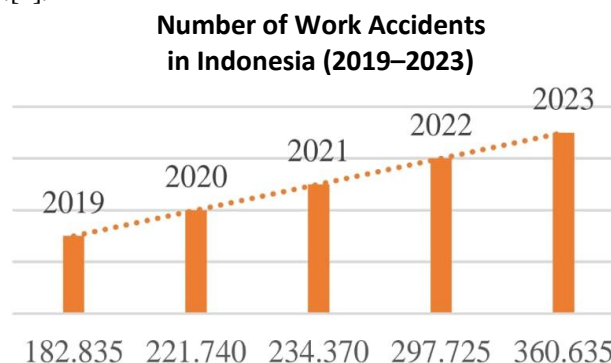
Keywords – *safety leadership; safety culture; safety climate*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan safety leadership terhadap safety culture dan safety climate menjadi perantara. metode penelitian yang digunakan adalah survey. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan SEM-PLS, Sampel sebanyak 317 diambil dengan teknik sampling jenuh dan menggunakan pengolahan data orde kedua. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara safety leadership terhadap safety culture dan safety climate. Kesimpulan penelitian ini adalah safety leadership memainkan peran dalam membentuk safety climate dan memelihara safety culture di lingkungan kerja. Penelitian ini penting karena menumbuhkan iklim dan budaya keselamatan yang positif dapat menyebabkan berkurangnya kecelakaan di tempat kerja, moral karyawan yang lebih tinggi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.*

Kata Kunci - *kepemimpinan keselamatan; budaya keselamatan; iklim keselamatan*

I. 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.[1].



Gambar 1. Data Kecelakaan Kerja di Indonesia

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[2].

Seiring berkembangnya masyarakat saat ini, tentunya ada kebutuhan yang semakin meningkat. Salah satunya kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan listrik yang dapat dikatakan sebagai kebutuhan 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 di bidang 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 terakhir 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 [4]. 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

Gambar 2. Kecelakaan kerja di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi

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.[6]. Definisi dari kecelakaan kerja yakni suatu perilaku atau keadaan yang tidak dapat diprediksi keselamatannya, sehingga menyebabkan kecelakaan saat bekerja. Keselamatan kerja adalah langkah mengatasi kecelakaan kerja yakni menghilangkan terjadinya kecelakaan hingga melakukan pengontrolan yang ketat. Keselamatan kerja berguna bagi pegawai yakni untuk memberikan jaminan keselamatan kerja yang meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis bagi setiap pegawai[7].

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur pembentuk budaya keselamatan karyawan atau pegawai. Selain itu, budaya keselamatan karyawan juga dibentuk oleh unsur-unsur kerja sama tim dalam unit kerja, komunikasi, dukungan manajemen serta keyakinan terhadap pentingnya budaya keselamatan [8]. Kepemimpinan dalam pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keselamatan dan mutu pelayanan di PT. PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Bekasi. Terciptanya budaya keselamatan perusahaan tidak lepas dari unsur kepemimpinan[9]. Dari penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap penerapan budaya keselamatan sebagaimana ditemukan pada penelitian[10].

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 studi 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 menganalisis 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.

Rumusan Masalah :

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 :

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*

II. LITERATUR REVIEW

Safety Leadership (Kepemimpinan Keselamatan)

Kepemimpinan keselamatan atau *safety leadership* adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan sikap keselamatan karyawan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil keselamatan yang lebih baik seperti penurunan tingkat kecelakaan dan meningkatkan kinerja keselamatan[15]. Kepemimpinan keselamatan adalah proses dimana pemimpin dan pengikut berinteraksi dan memberdayakan para pemimpin untuk menggunakan kekuatan mereka agar mampu mempengaruhi pengikut guna mencapai tujuan keselamatan organisasi[16]. *Safety leadership* atau kepemimpinan keselamatan adalah jenis kepemimpinan yang menunjukkan pentingnya isu-isu terkait keselamatan yang melekat pada pemimpin, motivasi anggota untuk memberikan dampak positif pada keselamatan kerja.[17] Pengukuran menggunakan indikator antara lain : Kredibilitas, Orientasi aksi, Visi, Akuntabilitas, Komunikasi, Kolaborasi, Umpan balik dan pengakuan.

Safety culture (Budaya Keselamatan)

Budaya keselamatan atau *safety culture* secara umum hampir mirip seperti budaya organisasi, beberapa penelitian telah mendefinisikan dan menilai budaya keselamatan bahwa budaya keselamatan dapat diamati dengan adanya perilaku dan sikap keselamatan dalam berorganisasi [21]. Budaya keselamatan dapat didefinisikan sebagai hasil dari nilai-nilai, sikap, persepsi, kompetensi dan pola perilaku individu dan kelompok yang menentukan komitmen dan gaya keselamatan suatu organisasi ataupun perusahaan[22]. Budaya keselamatan adalah gagasan bersama tentang resiko, kecelakaan, dan kerusakan yang terjadi akibat masalah keselamatan yang dihadapi oleh semua anggota organisasi atau perusahaan[23]. Pengukuran menggunakan indikator antara lain : Budaya informasi, Budaya pelaporan, Budaya belajar, Budaya fleksibilitas

Safety Climate (Iklim Keselamatan)

Iklim keselamatan atau *safety climate* secara umum yakni tanggapan pegawai terhadap sikap manajemen pada keselamatan kerja serta tanggapan pada tingkat partisipasi keselamatan kerja didalam proses produksi[18]. Iklim keselamatan kerja bisa didefinisikan yakni tanggapan pekerja mengenai kebijakan organisasi, prosedur, serta praktik dalam relevansi dengan nilai keselamatan yang actual diberikan di tempat kerja, mengutarakan interpretasi yang sejenis yakni meliputi tanggapan pegawai terkait tindakan keselamatan, kebijakan perusahaan dan keterikatan manajemen yang harus dibuktikan untuk keselamatan dan kesejahteraan pegawai[19], Iklim berasal dari proses pembuatan makna kolektif dimana karyawan mencoba untuk lebih memahami tempat kerja dengan berinteraksi langsung satu dengan yang lain dan bertukar informasi[20]. Pengukuran menggunakan indikator antara lain : prosedur, tekanan kerja, kompetensi safety

III. 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].

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 signifikasi, 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].

Analisis Inner Model

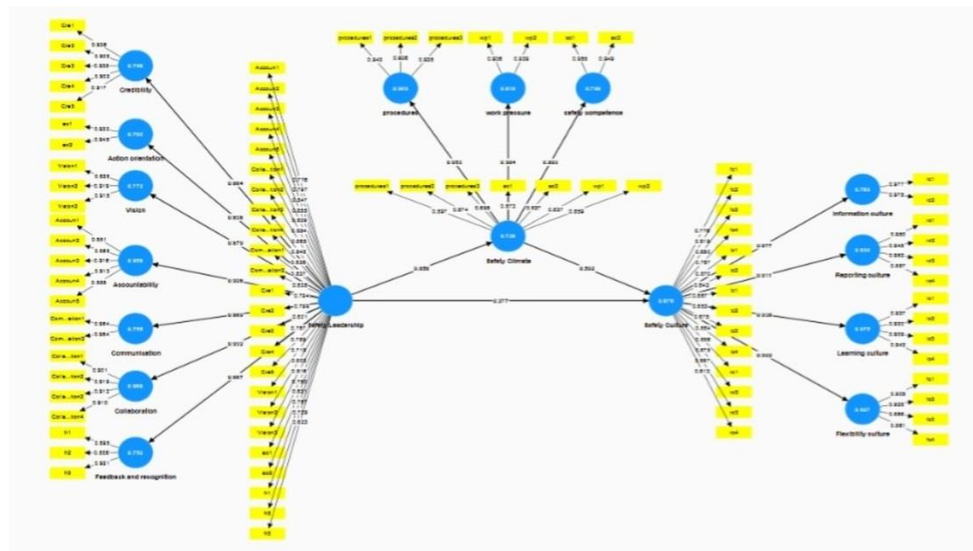
Teori ini memakai R-square sebagai struktur dependen sebagai evaluasi, uji Q-square digunakan untuk memprediksi korelasi dan uji t, serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural. R-Square (R^2) Untuk mengevaluasi model struktural, pertama harus melihat nilai R^2 masing-masing variabel endogen 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].

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

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.



Gambar 3. Algoritma PLS

Convegent Validity

Convegent Validity merupakan salah satu kriteria dalam pengujian analisis data dengan smart PLS. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada gambar diatas, merujuk Gambar 3. 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.

Tabel 1. outer loading

	Outer loadings
Accoun1 <- Safety Leadership	0,776
Accoun1 <- Accountability	0,851
Accoun2 <- Safety Leadership	0,797
Accoun2 <- Accountability	0,868
Accoun3 <- Accountability	0,916
Accoun3 <- Safety Leadership	0,847
Accoun4 <- Safety Leadership	0,855
Accoun4 <- Accountability	0,913
Accoun5 <- Accountability	0,885
Accoun5 <- Safety Leadership	0,829
Collaboration1 <- Safety Leadership	0,854
Collaboration1 <- Collaboration	0,901
Collaboration2 <- Safety Leadership	0,865
Collaboration2 <- Collaboration	0,919
Collaboration3 <- Collaboration	0,912
Collaboration3 <- Safety Leadership	0,848
Collaboration4 <- Collaboration	0,910

Collaboration4 <- Safety Leadership	0,826
Communication1 <- Safety Leadership	0,837
Communication1 <- Communication	0,964
Communication2 <- Communication	0,964
Communication2 <- Safety Leadership	0,838
Cre1 <- Credibility	0,936
Cre1 <- Safety Leadership	0,794
Cre2 <- Credibility	0,908
Cre2 <- Safety Leadership	0,799
Cre3 <- Safety Leadership	0,801
Cre3 <- Credibility	0,935
Cre4 <- Safety Leadership	0,787
Cre4 <- Credibility	0,902
Cre5 <- Safety Leadership	0,789
Cre5 <- Credibility	0,917
Vision1 <- Vision	0,828
Vision1 <- Safety Leadership	0,719
Vision2 <- Vision	0,919
Vision2 <- Safety Leadership	0,803
Vision3 <- Safety Leadership	0,816
Vision3 <- Vision	0,915
ao1 <- Action orientation	0,933
ao1 <- Safety Leadership	0,750
ao2 <- Action orientation	0,945
ao2 <- Safety Leadership	0,821
fc1 <- Safety Culture	0,776
fc1 <- Flexibility culture	0,905
fc2 <- Safety Culture	0,819
fc2 <- Flexibility culture	0,928
fc3 <- Safety Culture	0,850
fc3 <- Flexibility culture	0,866
fc4 <- Safety Culture	0,787
fc4 <- Flexibility culture	0,861
fr1 <- Feedback and recognition	0,895
fr1 <- Safety Leadership	0,787
fr2 <- Feedback and recognition	0,886
fr2 <- Safety Leadership	0,729
fr3 <- Feedback and recognition	0,921
fr3 <- Safety Leadership	0,823
ic1 <- Safety Culture	0,870
ic1 <- Information culture	0,977
ic2 <- Safety Culture	0,842
ic2 <- Information culture	0,975
lc1 <- Safety Culture	0,867

lc1 <- Learning culture	0,937
lc2 <- Learning culture	0,930
lc2 <- Safety Culture	0,853
lc3 <- Safety Culture	0,875
lc3 <- Learning culture	0,909
lc4 <- Learning culture	0,943
lc4 <- Safety Culture	0,884
procedures1 <- procedures	0,943
procedures1 <- Safety Climate	0,897
procedures2 <- procedures	0,926
procedures2 <- Safety Climate	0,874
procedures3 <- procedures	0,928
procedures3 <- Safety Climate	0,895
rc1 <- Safety Culture	0,856
rc1 <- Reporting culture	0,950
rc2 <- Safety Culture	0,875
rc2 <- Reporting culture	0,945
rc3 <- Reporting culture	0,952
rc3 <- Safety Culture	0,857
rc4 <- Safety Culture	0,813
rc4 <- Reporting culture	0,887
sc1 <- safety competence	0,955
sc1 <- Safety Climate	0,873
sc2 <- safety competence	0,949
sc2 <- Safety Climate	0,827
wp1 <- work pressure	0,936
wp1 <- Safety Climate	0,837
wp2 <- Safety Climate	0,859
wp2 <- work pressure	0,939

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 :

Tabel 2. Contruck Reability and Validity

	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

Dari Tabel 2. terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* dan nilai *composite reliability* masing masing variabel berada diatas 0,70 yang berarti bahwa masing masing variabel konstruk reliabel dan valid dalam penelitian ini, serta menunjukkan bahwa nilai (AVE) masing masing konstruk berada diatas 0,6. Dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen dan validitas realibilitas data memiliki potensi validitas untuk pengujian lebih lanjut.

Discriminant Validity

Berdasarkan pengukuran validitas diskriminan dengan konstruk tersebut, dievaluasi validitas diskriminan model pengukuran dengan indikator reflektif. Metode evaluasi validitas diskriminan adalah menguji validitas diskriminan menggunakan indikator reflektif yaitu dengan *fornell larcker* masing masing variabel lebih besar dari 0,7, nilai validitas diskriminan tersebut berarti bahwa setiap dimensi telah tepat untuk menjelaskan konstruk dependen masing-masing dan membuktikan bahwa seluruh item yang dinilai dengan *discriminant validity* adalah valid.

Tabel 3. Discriminant Validity – fornell larcker

	Accountability	Action orientation	Collaboration	Communication	Credibility	Feedback and recognition	Flexibility culture	Information culture	Learning culture	Reporting culture	Safety Climate	Safety Culture	Safety Leadership	Vision	procedures	safety competence	work pressure
Accountability	0,887																
Action orientation	0,730	0,939															
Collaboration	0,828	0,722	0,911														
Communication	0,785	0,631	0,878	0,964													
Credibility	0,749	0,740	0,704	0,652	0,920												
Feedback and recognition	0,806	0,694	0,852	0,752	0,622	0,901											
Flexibility culture	0,765	0,610	0,782	0,708	0,618	0,805	0,890										
Information culture	0,757	0,639	0,793	0,725	0,619	0,834	0,790	0,976									
Learning culture	0,791	0,632	0,853	0,804	0,645	0,787	0,788	0,776	0,930								
Reporting culture	0,729	0,600	0,775	0,744	0,601	0,699	0,739	0,725	0,806	0,934							
Safety Climate	0,777	0,635	0,875	0,831	0,656	0,813	0,810	0,815	0,869	0,835	0,866						
Safety Culture	0,834	0,677	0,880	0,821	0,681	0,848	0,909	0,877	0,936	0,911	0,916	0,845					
Safety Leadership	0,926	0,838	0,932	0,869	0,864	0,867	0,797	0,812	0,846	0,774	0,858	0,885	0,809				
Vision	0,752	0,779	0,787	0,731	0,770	0,670	0,623	0,664	0,722	0,641	0,730	0,728	0,879	0,888			
procedures	0,760	0,605	0,853	0,797	0,639	0,753	0,744	0,777	0,839	0,825	0,953	0,877	0,830	0,723	0,932		
safety competence	0,669	0,540	0,759	0,729	0,577	0,751	0,776	0,722	0,758	0,692	0,893	0,809	0,750	0,622	0,774	0,952	
work pressure	0,698	0,602	0,785	0,759	0,579	0,743	0,722	0,743	0,786	0,767	0,904	0,830	0,773	0,648	0,800	0,722	0,938

Dari hasil Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai akar (AVE) > antara variabel laten lainnya, sehingga tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *safety climate* memiliki validitas diskriminan yang baik, *safety culture* memiliki validitas diskriminan yang baik dan *safety leadership* memiliki validitas diskriminan yang baik.

Hasil pengujian (inner model)

R-Square

Uji R Square dilakukan untuk menjelaskan variabel laten eksogen terhadap variabel endogen yang mempunyai pengaruh substansif, Hasil proses algoritma PLS untuk nilai R Square dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Accountability	0,858	0,858
Action orientation	0,702	0,701
Collaboration	0,868	0,867
Communication	0,755	0,754
Credibility	0,746	0,745
Feedback and recognition	0,752	0,751
Flexibility culture	0,827	0,826
Information culture	0,769	0,768
Learning culture	0,875	0,875
Reporting culture	0,830	0,829
Safety Climate	0,736	0,735
Safety Culture	0,876	0,875
Vision	0,772	0,771
procedures	0,909	0,909
safety competence	0,798	0,797
work pressure	0,818	0,817

Berdasarkan tabel hasil R-Square menunjukkan bahwa besaran nilai variabel laten safety climate 0,736. Nilai tersebut menunjukkan sebesar 73,6% variabel safety leadership berpengaruh pada variabel safety climate dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. R Square pada safety culture 0,876. Nilai ini menunjukkan sebesar 87,6% variabel safety leadership dan safety climate berpengaruh terhadap safety culture dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada penelitian ini.

Uji signifikansi (Bootstrapping)

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. Ghazali dan Latan mengatakan bahwa dalam beberapa literatur menyatakan 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 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 5. Path Coefficients

	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

Tabel 6. Specific indirect effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	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

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.

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 factor 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.

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 disampaikan 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

berkurangsehingga 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.

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].

V. SIMPULAN

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 terlibatdalam 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 kompetensi 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Terima kasih kepada orangtua, keluarga dan ibu pembimbing saya skripsi yang telah memberikan dukungan, serta kepada teman-teman yang selalu menyemangati dan membantu, tanpa kalian artikel ini tidak akan pernah terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. Publikasi *et al.*, “Prioritas Strategi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menggunakan Metode SAW dan TOPSIS Pada PT PLN Nusantara Power UP Muara Tawar Gambar 1 . 2 Data Open Close UP MTW Dari data Open Close temuan iZat Total Patrol diatas didapat temuan Unsafe action da,” vol. 2, no. 4, 2024.
- [2] BPJS Ketenagakerjaan, “BPJS Ketenagakerjaan,” *Bpjs Ketenagakerjaan*. 2016.
- [3] M. Rivki, A. M. Bachtiar, T. Informatika, F. Teknik, and U. K. Indonesia, “Pengaruh Pelatihan In House Training Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang,” no. 112, pp. 1–11.
- [4] PT PLN Perseroan, “Laporan Keberlanjutan PT PLN,” 2022.
- [5] S. D. Mendoza *et al.*, “Pengaruh Safety Leadership Terhadap Safety Behavior Dan Safety Performance Dimediasi Oleh Safety Climate (Studi Kasus: Pt Jatinom Indah Farm),” *Nat. Microbiol.*, vol. 3, no. 1, p. 641, 2020, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1038/s41421-020-0164-0><https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/%0A???%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-15507-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41587-020-05>.
- [6] A. Asokawati, Nurwathi, and D. Supriatna, “Analisis Iklim Keselamatan Kerja Menggunakan Metode Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire-50 (Nosacq-50),” *ReTiMs*, vol. 4, no. 2, 2023.
- [7] K. Lahlouh, A. Oumessaoud, R. Huaman-Ramirez, and H. Ouhannour, “COVID-19 safety leadership, perceived severity, and emotional exhaustion: Does safety culture matter?,” *J. Safety Res.*, vol. 87, pp. 496–507, 2023, doi: 10.1016/j.jsr.2023.09.004.
- [8] H. AlShemeili, R. Davidson, and K. Khalid, “Impact of empowering leadership on safety behavior and safety climate: mediating and moderating role of safety monitoring,” *J. Eng. Des. Technol.*, vol. 22, no. 4, pp. 1282–1305, 2024, doi: 10.1108/JEDT-08-2021-0407.
- [9] A. Draghici, S. Dursun, O. Başol, M. E. Boatca, and A. Gaureanu, “The Mediating Role of Safety Climate in the Relationship between Transformational Safety Leadership and Safe Behavior—The Case of Two Companies in Turkey and Romania,” *Sustain.*, vol. 14, no. 14, 2022, doi: 10.3390/su14148464.
- [10] M. Makiah, N. Noermijati, D. Hadiwidjojo, and W. Moko, “Clinical leadership and knowledge management: Essential role in patient safety culture?,” *Uncertain Supply Chain Manag.*, vol. 11, no. 3, pp. 1295–1304, 2023, doi: 10.5267/j.uscm.2023.3.018.
- [11] M. A. Yeboah, M. Kalvei, L. O. Ansong, and A. Ansong, “Responsible leadership and workplace safety: do safety culture and safety motivation matter?,” *Asia-Pacific J. Bus. Adm.*, 2024, doi: 10.1108/APJBA-05-2023-0207.
- [12] I. Ahmad, Y. Gao, F. Su, and M. K. Khan, “Linking ethical leadership to followers’ innovative work behavior in Pakistan: the vital roles of psychological safety and proactive personality,” *Eur. J. Innov. Manag.*, vol. 26, no. 3, pp. 755–772, 2023, doi: 10.1108/EJIM-11-2020-0464.
- [13] F. O. Palendeng and I. Bernarto, “Pengaruh Iklim Keselamatan, Sistem Manajemen Keselamatan, Dan Perilaku Keselamatan Terhadap Budaya Keselamatan Staf Klinis Di Rs Gunung Maria,” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 9, no. 3, pp. 1599–1616, 2022, doi: 10.35794/jmbi.v9i3.44511.
- [14] D. Wang, W. Mao, C. Zhao, F. Wang, and Y. Hu, “The cross-level effect of team safety-specific transformational leadership on workplace safety behavior: The serial mediating role of team safety climate and team safety motivation,” *J. Safety Res.*, vol. 87, pp. 285–296, 2023, doi: 10.1016/j.jsr.2023.05.001.
- [15] J. J. Sumanth, S. T. Hannah, K. C. Herbst, and R. L. Thompson, “Generating the Moral Agency to Report Peers’ Counterproductive Work Behavior in Normal and Extreme Contexts: The Generative Roles of Ethical Leadership, Moral Potency, and Psychological Safety,” *J. Bus. Ethics*, no. 0123456789, 2024, doi: 10.1007/s10551-024-05679-y.
- [16] L. Omid, H. Karimi, C. Pilbeam, S. Mousavi, and G. Moradi, “Safety leadership and safety citizenship behavior: the mediating roles of safety knowledge, safety motivation, and psychological contract of safety,” *Theor. Issues Ergon. Sci.*, vol. 0, no. 0, pp. 1–18, 2024, doi: 10.1080/1463922X.2024.2364870.

- [17] S. Y. Wei and Y. K. Kuo, "The relationship among safety leadership, risk perception, safety culture, and safety performance: Military volunteer soldiers as a case study," *Front. Psychol.*, vol. 14, no. February, pp. 1–15, 2023, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1000331.
- [18] C. H. Huang, H. H. Wu, Y. C. Lee, and X. Li, "The Critical Role of Leadership in Patient Safety Culture: A Mediation Analysis of Management Influence on Safety Factors," *Risk Manag. Healthc. Policy*, vol. 17, no. March, pp. 513–523, 2024, doi: 10.2147/RMHP.S446651.
- [19] D. Wang *et al.*, "The effect of benevolent leadership on safety behavior: A moderated mediation model," *J. Safety Res.*, vol. 85, pp. 31–41, 2023, doi: 10.1016/j.jsr.2023.01.004.
- [20] G. Wang, J. Li, H. Liu, and C. Zaggia, "Transformational leadership and teachers' voice behaviour: A moderated mediation model of group voice climate and team psychological safety," *Educ. Manag. Adm. Leadersh.*, 2023, doi: 10.1177/17411432221143452.
- [21] M. Asad, M. Kashif, U. A. Sheikh, M. U. Asif, S. George, and G. ul H. Khan, "Synergetic effect of safety culture and safety climate on safety performance in SMEs: does transformation leadership have a moderating role?," *Int. J. Occup. Saf. Ergon.*, vol. 28, no. 3, pp. 1858–1864, 2022, doi: 10.1080/10803548.2021.1942657.
- [22] C. Seljemo, P. Viksveen, and E. Ree, "Seljemo, C., Viksveen, P. and Ree, E. (2020) 'The role of transformational leadership, job demands and job resources for patient safety culture in Norwegian nursing homes: a cross-sectional study', BMC Health Services Research. BMC Health Services Research," *BMC Health Serv. Res.*, vol. 20, no. 1, pp. 1–8, 2020.
- [23] P. Gogalniceanu, B. Kunduzi, C. Ruckley, H. Kaafarani, N. Sevdalis, and N. Mamode, "Surgical leadership in a culture of safety: An inter-professional study of metrics and tools for improving clinical practice," *Am. J. Surg.*, vol. 228, no. September 2023, pp. 32–42, 2024, doi: 10.1016/j.amjsurg.2023.09.002.
- [24] Dedy, A. Sudiarno, and Rita Ambarwati, "Shaping the Climate and Culture of Safety Through Safety Leadership in Power Plant," *Int. Conf. Inf. Technol. Eng. Sci. its Appl.*, pp. 128–138, 2018.
- [25] M. Rodríguez, Velastequí, "Analisis pengaruh iklim keselamatan pasien terhadap budaya keselamatan pasien di rumah sakit andi makkasau kota parepare," pp. 1–23, 2019.
- [26] A. Mezentseva, F. J. Gracia, I. Silla, and M. Martínez-Córcoles, "The role of empowering leadership, safety culture and safety climate in the prediction of mindful organizing in an air traffic management company," *Saf. Sci.*, vol. 168, no. September, 2023, doi: 10.1016/j.ssci.2023.106321.
- [27] M. E. Ward *et al.*, "Using co-design to develop a collective leadership intervention for healthcare teams to improve safety culture," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 15, no. 6, pp. 1–17, 2018, doi: 10.3390/ijerph15061182.
- [28] *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.* 2022.
- [29] F. Rashid, *Buku Metode penelitian Fathor Rasyid*. 2022.
- [30] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [31] K. Asep, "Buku Metodologi-min.pdf." p. 401, 2018, [Online]. Available: <http://repository.syekhnurjati.ac.id/3334/>.
- [32] N. H. A. Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, *Buku Metode Penelitian Kualitatif*, vol. 5, no. 1. 2020.
- [33] R. Ambarwati, A. W. Mudjib, F. F. Lestariana, and G. A. Handiwibowo, "The Implications of Good Governance of Village Government Office in Sidoarjo," *Binus Bus. Rev.*, vol. 10, no. 3, pp. 147–158, 2019, doi: 10.21512/bbr.v10i3.5683.
- [34] P. R. Sihombing and A. M. Arsani, *Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula (A. Rasyid (ed.), no. March.* 2022.
- [35] D. R. Rahadi, "Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023," *CV. Lentera Ilmu Madani*, no. Juli, p. 146, 2023.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.