



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KESELAMATAN
KERJA, DAN IKLIM KESELAMATAN KERJA TERHADAP
PERILAKU KESELAMATAN KERJA : STUDI KASUS DI PT.
KRAMA YUDHA RATU MOTOR (KRM)**

SKRIPSI

YUDITHIA LISNANDITHA

0906611684

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI

EKSTENSI MANAJEMEN DEPOK

JUNI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KESELAMATAN
KERJA, DAN IKLIM KESELAMATAN KERJA TERHADAP
PERILAKU KESELAMATAN KERJA : STUDI KASUS DI PT.
KRAMA YUDHA RATU MOTOR (KRM)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

YUDITHIA LISNANDITHA

0906611684

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI

EKSTENSI MANAJEMEN KEKHUSUSAN

MANAJEMEN BISNIS DEPOK

JULI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Yudithia Lisnanditha

NPM : 0906611684

Tanda Tangan



Tanggal : 16 Juli 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Yudithia Lisnanditha

NPM : 0906611684

Program Studi : Ekstensi Manajemen

Kekhususan : Bisnis

Judul Skripsi

Indonesia : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor(KRM)

- Inggris : The Influence of Leadership, Safety Culture and Safety Climate to Workers' Safety Behavior: Case Study at PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)

Telah berhasil dipertabankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekstensi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Ketuaidang

Pembimbing : Aryana Satrya, PhD.

Penguji : Putri Mega Desiana, SE, MM.

Ditetapkan di : Depok, Universitas Indonesia

Tanggal : 16 Juli 2012

KPS Ekstensi Manajemen

Imo Gandakusuma, MBA

NIP: 19601003199103100

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Proses penyelesaian skripsi ini tidak dapat terlepas dari bantuan dan bimbingan secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Imo Gandakusuma, MBA., selaku Ketua Program Studi Ekstensi Manajemen.
2. Bapak Aryana Satrya, PhD., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Fanny Martdianty, MM., selaku ketua penguji skripsi saya. Terima kasih Ibu atas semua masukan dan saran untuk skripsi ini dan terima kasih untuk ilmu yang Ibu berikan selama saya kuliah di FEUI.
4. Ibu Putri Mega Desiana, SE, MM., selaku penguji skripsi saya. Terima kasih Ibu untuk perbaikan-perbaikan dan masukan untuk skripsi ini dan terima kasih untuk pengajaran yang Ibu berikan selama saya kuliah di FEUI.
5. Sekretariat FEUI yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terimakasih Bapak dan Ibu Sekre untuk semua bantuannya dan maaf kalau saya sering menyusahkan.
6. Bapak Sahat PL Gaol, Bapak Pierre Lapian, Bapak Yunisaf dan pihak-pihak lain dalam PT. Krama Yudha Ratu Motor yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan data yang saya perlukan.

7. Maryam Uswatun Hasanah dan rekan-rekan konsultan yang telah banyak berbagi pengalaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja.
8. Ayah, Bunda, Biritang, Nada dan keluarga besar tercinta yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi dan doa.
9. Tri, suarniku tersayang, terima kasih banyak karena sudah rela diduain skripsi dan tetap selalu semangat membantu saya. Terima kasih sudah membantu saya mengarnbil gelar S.E, sekaligus menghadiahi saya gelar 'Nyonya Tri' di bulan Juli ini. *!love U*
10. Sahabat di GSTEK : Tiwul, Pikah, Toge, Dimsky, Mang Kardi, Marista, Mbew, Nia dan Neng Pindi yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan perkuliahan di FEUI.
11. Sahabat-sahabat yang membantu pembuatan skripsi ini dan menemani sidang, Neny, Rafika, dan Filona, semoga Allah membalas kebaikan hati kalian. Terima kasih sudah sabar menghadapi saya yang suka rewel. Sayang deh sama kalian. Insyaallah, wisuda bareng ya.
12. Ternan-ternan seperjuangan di Ekstensi FEUI yang tidak dapat saya sebutkan satl\ per satu. Insyaallah, kita semua akan punya gelar S.E., Semangat!
13. Semua pihak yang telah banyak membantu narnun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, karena itu, penulis memohon maaf atas kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Akan tetapi, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat untuk para pembacanya.

2012

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudithia Lisnanditha

NPM : 0906611684

Program Studi : Ekstensi Manajemen

Departemen : Manajemen

Fak:ultas : Ekonomi

Jenis karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 16 Juli 2012

: 0906611684



(Yuditha Lisnanditha)

ABSTRAK

Nama : Yudithia Lisnanditha
Program Studi : Ekstensi Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja,
dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku
Keselamatan Kerja. Studi Kasus di PT. Krama Yudha
Ratu Motor (KRM)

Skripsi ini membahas hubungan antara kepemimpinan, budaya keselamatan kerja, iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan kerja dalam studi kasus PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja dapat memoderasi kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja, namun tidak dapat mempengaruhi iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja. Di sisi lain, kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi iklim keselamatan kerja. Sedangkan iklim keselamatan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Perilaku Keselamatan Kerja.

ABSTRACT

Name : Yudithia Lisanditha
Program : Ekstensi Manajemen
Title : The Influence of Leadership, Safety culture and Safety Climate to Workers' Safety Behavior : Case Study at PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)

The focus of this study is the relationship between leadership, safety culture and safety climate on safety behavior at PT. Krama Yudha Ratu Motor. The study was a quantitative study. The results showed that the safety culture may moderate the leadership of the safety climate, yet can not affect neither the safety climate nor safety behavior. On the other hand, leadership can not affect the safety climate. While the safety climate may affect the safety behavior.

Key words:

Leadership, safety culture, safety climate, safety behavior

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR PERSAMAAN MATEMATIKA	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Kepemimpinan	8
2.1.1 Definisi Kepemimpinan	8
2.1.2 Peran Pemimpin	8
2.1.3 Pendekatan dalam Teori Kepemimpinan	9
2.1.4 Pendekatan Kepemimpinan Inspirasional	12

2.1.5	Kepemimpinan dalam Keselamatan Kerja	15
2.2	Budaya Organisasi	17
2.2.1	Budaya Keselamatan Kerja	18
2.3	Iklim Organisasi	21
2.3.1	Iklim Keselamatan Kerja	21
2.4	Perilaku Organisasi	22
2.4.1	Perilaku Keselamatan Kerja	23
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN		27
3.1	Teknik Pengumpulan Data	27
3.2	Teknik Pengambilan Sampel	28
3.3	Populasi dan Sampel	29
3.4	Desain Kuesioner	30
3.5	Rancangan Penelitian	31
3.6	Model Penelitian	31
3.7	Variabel Penelitian	32
3.8	Hipotesis Penelitian	33
3.9	Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
3.9.1	Kepemimpinan	34
3.9.2	Budaya Keselamatan Kerja	35
3.9.3	Iklim Keselamatan Kerja	37
3.9.4	Perilaku Keselamatan Kerja	39
3.10	Metode Analisis Data	40
3.10.1	Analisis Hasil <i>Pre-test</i>	40
3.10.2	Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	40
3.10.2.1	Analisis Awal	40
3.10.2.2	Analisis Data Profil Responden	41
3.10.2.3	Analisis Model Pengukuran	41
3.10.2.4	Analisis Model Struktural	42

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Profil Perusahaan	45
4.2 Pelaksanaan <i>Pre-Test</i>	48
4.2.1 Pelaksanaan <i>Pre-Test</i>	48
4.2.2 Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	49
4.2.3 Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	49
4.3 Pelaksanaan Penelitian	52
4.3.1 Analisis Data Profil Responden	53
4.3.1.1 Jenis Kelamin Responden	54
4.3.1.2 Usia Responden	55
4.3.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	56
4.4 Analisis <i>Measurement Model</i> (Model Pengukuran)	56
4.4.1 Uji Kecocokan dengan <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	56
4.4.2 Uji Validitas Model Pengukuran	60
4.4.3 Uji Reliabilitas Model Pengukuran	62
4.5 Analisis Model Struktural	64
4.5.1 Pembentukan Variabel Interaksi	64
4.5.2 Uji Kecocokan Model <i>Goodness of Fit</i>	66
4.5.3 Uji Kecocokan Model Struktural	67
4.6 Uji Hipotesis	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Implikasi Manajerial	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	74
5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	75
DAFTAR PUSTAKA	76
Lampiran	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel Penelitian Kepemimpinan	34
Tabel 3.2	: Operasionalisasi Variabel Penelitian Budaya Keselamatan Kerja	36
Tabel 3.3	: Operasionalisasi Variabel Penelitian Iklim Keselamatan Kerja	37
Tabel 3.4	: Operasionalisasi Variabel Penelitian Perilaku Keselamatan Kerja	39
Tabel 4.1	: Hasil Uji Reliabilitas <i>Pre-test</i>	49
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas <i>Pre-test</i>	50
Tabel 4.3	: Frekuensi Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.4	: Frekuensi Usia Responden	55
Tabel 4.5	: Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4.6	: Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran	57
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Model Pengukuran	60
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas Model Pengukuran	62
Tabel 4.9	: Hasil Uji Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	: Model Penelitian	32
Gambar 4.1	: Model Estimasi <i>Main Effect</i> (<i>t-value</i>)	65
Gambar 4.2	: Model Interaksi (<i>t-value</i>)	66



DAFTAR PERSAMAAN MATEMATIKA

Persamaan 3.1	: Construct Reliability	42
Persamaan 3.2	: Variance Extracted	42
Persamaan 3.3	: Interaksi Ping	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner	81
Lampiran 2	: Hasil Uji Reliabilitas <i>Pre-test</i>	91
Lampiran 3	: Hasil Uji Validitas <i>Pre-test</i>	95
Lampiran 4	: Demografi	98
Lampiran 5	: Hasil Model Pengukuran	100
Lampiran 6	: Hasil Model Struktural Tanpa Interaksi	103
Lampiran 7	: Hasil Model Struktural Dengan Interaksi	105
Lampiran 8	: Surat Ijin Penelitian	107



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya dunia industri, selalu akan dihadapkan pada tantangan-tantangan baru yang harus bisa segera diatasi bila perusahaan tersebut ingin tetap bertahan. Salah satu masalah yang selalu berkaitan dan melekat dengan dunia kerja sejak awal dunia industri dimulai adalah timbulnya kecelakaan kerja. Masalah ini selalu terjadi pada industri apapun, namun terdapat industri-industri yang memiliki potensi bahaya yang lebih tinggi dibandingkan yang lain, salah satunya adalah industri otomotif (wawancara, 19 April 2012). Perusahaan otomotif terus berkembang seiring dengan perkembangan manusia yang membutuhkan alat transportasi yang cepat dan sesuai dengan kebutuhan. Di satu sisi, perkembangan ini berdampak baik dalam penyerapan tenaga kerja, namun di sisi lain, kesejahteraan pekerja khususnya dalam hal keselamatan kerja untuk pekerja juga harus semakin diperhatikan.

Pada perusahaan di bidang otomotif biasanya proses produksi kendaraan dibagi ke beberapa grup perusahaan. Grup-grup perusahaan tersebut ada yang memproduksi komponen-komponen kendaraan dan juga bagian perakitan kendaraan. Baik produksi komponen kendaraan maupun perakitan memiliki resiko kecelakaan kerja, karena keduanya menggunakan alat-alat berat dan melakukan kegiatan-kegiatan yang berbahaya dalam proses produksinya. Oleh karena itu, perusahaan di bidang ini membutuhkan pengelolaan manajemen yang baik, terutama dari segi keselamatan kerja. Alat dan kegiatan tersebut jika tidak digunakan dan dilakukan sesuai prosedur keamanan dapat menimbulkan kecelakaan yang akhirnya merugikan perusahaan (wawancara, 5 April 2012). Contoh kegiatan yang dilakukan perusahaan otomotif, antara lain:

1. Menyusun komponen-komponen mobil dengan berat puluhan kilogram.
2. Merakit bagian-bagian mobil dengan alat berat dan aliran listrik.

3. Mengoperasikan alat-alat berat.

Selain membutuhkan keahlian dari para pekerjanya, dalam melaksanakan kegiatan tersebut dibutuhkan juga pembinaan dari para pemimpinnya agar keselamatan kerja dapat diwujudkan (wawancara, 17 April 2012).

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi grup ke arah pencapaian visi atau merancang keberhasilan. Dari definisi tersebut, terdapat fungsi pemimpin sebagai pemandu dalam membimbing bawahannya agar dapat bekerja sesuai aturan-aturan perusahaan. Fungsi tersebut juga seharusnya berlaku dalam pelaksanaan aturan keselamatan kerja, di mana keberhasilan dari pelaksanaan keselamatan kerja akan membawa hasil positif bagi perusahaan.

Safety atau keselamatan kerja dinilai penting karena alasan-alasan yang ternyata berhubungan terhadap pergerakan keseluruhan perusahaan, berikut ini beberapa alasan tersebut menurut Suardi (2007), yaitu:

1. Penerapan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang dilaksanakan secara efektif dan penuh komitmen akan mengurangi biaya karena mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan dan sakit karena kerja.
2. Penerapan K3 akan memberikan perlindungan kepada pekerja. Karena, kecelakaan kerja dapat menyebabkan kematian, di mana manusia adalah sumber daya yang tidak bisa terganti oleh teknologi apapun.
3. Penerapan K3 akan meningkatkan citra organisasi terhadap kinerja perusahaan, sehingga meningkatkan kepercayaan pelanggan.

Pelaksanaan keselamatan kerja yang baik dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada satu hal. Namun membutuhkan keterkaitan berbagai hal untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pada penelitian ini, penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan langsung terhadap perilaku keselamatan kerja dari pekerja. Hubungan ini akan dipengaruhi juga oleh budaya keselamatan kerja di perusahaan dan iklim keselamatan kerja

dari pekerja. Keselamatan kerja membutuhkan komitmen dari manajemen untuk membentuk budaya keselamatan kerja (*safety culture*). Budaya keselamatan kerja kemudian dapat memperbaiki dampak kepemimpinan (*leadership*) terhadap persepsi pekerja tentang keselamatan kerja (*safety climate*). Persepsi keselamatan dari pekerja dapat memicu pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan memperhatikan keselamatan kerja yang dicontohkan oleh pimpinannya. Dengan terciptanya iklim keselamatan kerja, maka diprediksi bahwa perilaku keselamatan kerja (*safety behavior*) dari pekerja dapat tercapai dan kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian dapat dihindari.

Penulis memilih PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM), karena PT. KRM adalah perusahaan nasional untuk jenis perusahaan perakitan otomotif dalam negeri yang memenuhi standar internasional. Hal ini didasari karena kemampuan menyerap teknologi tinggi dan menerapkannya secara konsisten di dalam produk, sehingga hasil produk PT. KRM tetap diminati oleh para pelanggan, seperti kendaraan Mitsubishi L300, Colt Diesel, FUSO dan T120 SS. Prestasi ini tentunya tidak terlepas dari sistem operasional yang baik, yang di dalamnya juga mencakup sistem keselamatan kerja. Selain itu, pemilihan PT. KRM sebagai bahan penelitian didasari karena PT. KRM saat ini sedang dalam proses menuju sertifikasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3), sehingga penerapan K3 sedang menjadi fokus perhatian perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya yang dicantumkan dalam jurnal acuan yang penulis gunakan, ada beberapa model kepemimpinan yang pernah digunakan pada penelitian tentang pengaruh *leadership* dengan *safety behaviours*, namun yang pada akhirnya yang digunakan adalah model kepemimpinan ELQ (*Empowering Leadership Model*) dari Arnold, Arad, Rhoades dan Drasgow (2000) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011). Pendekatan kepemimpinan ini memperlihatkan perilaku-perilaku spesifik dari pemimpin yang seharusnya dapat menstimulasi perilaku aman dari bawahannya. Penelitian pada jurnal ini bermaksud untuk mengidentifikasi jenis-jenis perilaku yang harus ditunjukkan untuk mempengaruhi perilaku keselamatan kerja para pekerja di sektor nuklir.

Perbedaan antara penelitian yang saat ini penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya, riset dilakukan pada sektor nuklir. Sedangkan pada penelitian ini, riset dilakukan pada sektor otomotif.

1.2 Perumusan Masalah

Pelaksanaan K3 membutuhkan komitmen dari seluruh pemegang kepentingan di suatu perusahaan, termasuk manajemen dan pekerja. Karena sebaik apapun alat-alat dan aturan keselamatan yang sudah dibuat, jika tidak dilaksanakan maka tidak akan membuahkan hasil. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menghasilkan perilaku keselamatan kerja dari para pekerjanya adalah dengan menerapkan model kepemimpinan yang tepat. Karena, kepemimpinan adalah salah satu dasar yang menjamin keselamatan kerja berjalan sebagaimana seharusnya di dalam suatu organisasi. Perusahaan harus menerapkan kepemimpinan yang mendukung tercapainya perilaku yang aman dari pekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian akan dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dengan model ELQ (*Empowering Leadership Model*) terhadap perilaku keselamatan kerja dengan mempertimbangkan faktor budaya keselamatan kerja dan iklim keselamatan kerja di PT. KRM, maka rumusan masalah ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi iklim keselamatan kerja
2. Apakah iklim keselamatan kerja mempengaruhi perilaku keselamatan kerja
3. Apakah budaya keselamatan kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja
4. Apakah budaya keselamatan kerja mempengaruhi iklim keselamatan kerja
5. Apakah budaya keselamatan kerja mempengaruhi perilaku keselamatan kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap iklim keselamatan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh moderasi budaya keselamatan kerja terhadap hubungan antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya keselamatan kerja terhadap iklim keselamatan kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis : dapat mengembangkan ilmu yang didapat selama kuliah khususnya dalam bidang manajemen.
2. Bagi organisasi pendidikan atau universitas : dapat menjadi acuan ilmiah yang menggambarkan pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan kerja.
3. Bagi perusahaan : mendapat gagasan atau masukan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh pada keselamatan kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan melihat pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan kerja dengan mempertimbangkan faktor budaya keselamatan kerja dan iklim keselamatan kerja di PT. Krama Yudha

Ratu Motor. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan data sekunder. Kegiatan penelitian dilakukan pada selama bulan april 2012. Pengolahan data menggunakan *structural equation model (SEM)*.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan sistematika dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang diangkatnya penelitian beserta pertimbangan dalam memilih bidang dan objek penelitian tersebut, serta tujuan dan rumusan masalah yang dihadapi.

1.1 Latar Belakang

Mendeskripsikan latar belakang penulisan penelitian dan alasan mengangkat topik mengenai kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan kerja di PT. Krama Yudha Ratu Motor.

1.2 Rumusan Masalah

Mendeskripsikan masalah dengan spesifikasi lebih jelas sebagai panutan ke arah langkah berikutnya.

1.3 Tujuan Penelitian

Mendeskripsikan tujuan penelitian didasarkan dari rumusan masalah yang telah ditetapkan.

1.4 Manfaat Penelitian

Mendeskripsikan manfaat-manfaat yang diharapkan dapat diambil dari hasil penelitian ini.

1.5 Batasan Penelitian

Mendeskripsikan ruang lingkup penelitian yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Menyajikan sistematika penyusunan penelitian ini secara detail dari tiap bab.

Bab 2 Landasan Teori

Bab ini membahas tentang teori-teori berkaitan dengan kepemimpinan, iklim keselamatan kerja, budaya keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini. Beberapa hal yang dijelaskan pada bab ini adalah tentang hipotesis, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan metode pengumpulan data, variabel penelitian dan teknik analisis data.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas analisis dari perhitungan dalam penelitian, meliputi hasil analisis data yang telah diperoleh dan menjelaskan hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas teori-teori kepemimpinan, teori budaya secara umum, budaya organisasi dan budaya keselamatan kerja, teori iklim organisasi, iklim keselamatan kerja dan definisi-definisi persepsi serta teori perilaku dan perilaku keselamatan kerja.

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki konsep yang sangat luas dan kompleks. Seperti yang disimpulkan oleh Stogdill (1974) bahwa “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut (Yukl, 1994).” Namun, terdapat beberapa definisi yang dapat dianggap cukup mewakili konsep kepemimpinan, antara lain: kepemimpinan menurut Rauch & Behling (1984) adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan (Yukl, 1994). Kepemimpinan menurut Jacobs & Jacques (1990) adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran (Yukl, 1994). Dan menurut Robbins dan Judge (2009), Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi grup ke arah pencapaian visi atau merancang keberhasilan.

2.1.2 Peran Pemimpin

Covey membagi peran kepemimpinan menjadi 3 bagian, yaitu: *Pathfinding* (Pencarian alur) yaitu peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti. *Aligning* (penyelaras) yaitu peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi. *Empowering* (pemberdayaan) yaitu peran untuk menggerakkan semangat dalam

diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apa pun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati (Rivai, 2003).

2.1.3 Pendekatan dalam Teori Kepemimpinan

Ada beberapa pendekatan mengenai teori kepemimpinan. Teori-teori tersebut antara lain berdasarkan sifat, perilaku, situasi dan pembagian grup.

1. Teori sifat (pendekatan karakter / *trait approach*)

Teori sifat adalah teori kepemimpinan yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik seperti fisik, mental, dan kepribadian yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini berdasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang mempunyai bakat memimpin dengan tanda-tanda seperti selalu bersemangat, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan dan kekuatan persuasif yang luar biasa. Stogdill (1948) menyebut pendekatan ini sebagai *the great man theory* (Baizuri, 2009). Teori sifat membedakan pemimpin dari yang bukan pemimpin dengan memfokuskan pada kualitas dan karakteristik personal (Robbins dan Judge, 2009). Orang yang menjadi pemimpin dianggap memang terlahir sebagai pemimpin, bukan dibuat atau dilatih karena hal ini merupakan bawaan sejak lahir dan tidak semua orang memilikinya. Dalam Robbins (2003), terdapat enam sifat yang membedakan seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin, yaitu ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, intelegensi, dan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Ciri-ciri tersebut terlihat dari pemimpin yang sukses, namun belum menjamin kesuksesan seorang pemimpin.

2. Teori perilaku (*behavioral approach*)

Teori kepribadian perilaku adalah teori yang berdasarkan pemikiran bahwa perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang (Robbins dan Judge, 2009). Melalui pendekatan ini, efektivitas kepemimpinan tergantung pada seberapa baik seorang pemimpin mampu menyelesaikan konflik

peran, mengatasi tuntutan, mengenali peluang, dan mengatasi hambatan (Baizuri, 2009). Terdapat dua studi yang menjelaskan dimensi dari kepemimpinan berdasarkan kepribadian perilaku yaitu studi dari *Ohio State* dan studi dari *University of Michigan*. Keduanya memiliki dimensi yang serupa. Dalam studi dari *Ohio State* dikenal dimensi *Intiating structure* dan *Consideration*, sedangkan dalam studi dari *University of Michigan* terdapat dimensi *Production-oriented leadership* dan *employee-oriented leadership* (Robbins dan Judge, 2009).

Dimensi *Intiating structure* memiliki makna yang serupa dengan *Production-oriented leadership* yaitu pemimpin yang berorientasi pada teknis pelaksanaan tugas. Pemimpin ini menerapkan pengawasan ketat terhadap bawahannya dalam melakukan tugas dan harus menggunakan prosedur yang telah ditentukan. Mereka mempengaruhi bawahannya dengan mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan, dan hukuman untuk mempengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya. Dimensi *Consideration* memiliki makna yang serupa dengan *employee-oriented leadership* yaitu pemimpin yang memimpin dengan menciptakan hubungan saling pengertian dengan bawahannya dan membantu pengikutnya untuk mendapatkan kepuasan kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Mereka memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi dari pengikutnya karena tindakan-tindakan ini dianggap dapat memajukan perkembangan kelompok.

3. Teori kepemimpinan situasional

Teori kepemimpinan situasional adalah teori yang menyatakan bahwa pemimpin harus memahami perilaku, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia (Rivai, 2003). Terdapat beberapa model kepemimpinan situasional, antara lain model kepemimpinan kontingensi, model Jalur-Tujuan (*path-goal model*) dan teori kepemimpinan situasional Hersey-Blancard. Model kepemimpinan kontingensi dikembangkan oleh Fiedler. Model kontingensi ini menjelaskan bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan

dari situasi yang mendukung. Kepemimpinan dilihat sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kekuatan dan pengaruh (Rivai, 2003). Fiedler mengidentifikasi 3 dimensi kontingensi yang dapat mendefinisikan faktor-faktor dalam kepemimpinan situasional, yaitu *leader-member relations*, *task structure* dan *position power* (Robbins dan Judge, 2009). *Leader-member relations* adalah tingkatan dari hubungan antara bawahan dengan pimpinan dimana terdapat kepercayaan, rasa aman, dan hormat kepada pemimpinnya. *Task structure* adalah tingkatan dari hubungan antara bawahan dengan pimpinan dimana pekerjaan harus dilaksanakan sesuai prosedur. *Position power* adalah tingkatan dimana pemimpin mempunyai kekuatan untuk berbagai hal, misalnya mempekerjakan pekerja, memecat pekerja, memberlakukan disiplin, melakukan promosi dan menaikkan gaji.

Model lain dalam teori kepemimpinan situasional adalah model Jalur-Tujuan (*path-goal model*). Model ini dikembangkan oleh Robert J. House. Model kepemimpinan Jalur-Tujuan berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Teorinya disebut sebagai Jalur-Tujuan karena memfokuskan pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi pengikutnya pada tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dan jalan untuk mencapai tujuan. Pada model ini, pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya (Rivai, 2003).

Yang terakhir adalah teori kepemimpinan situasional Hersey-Blancard. Penekanan teori kepemimpinan situasional adalah pada pengikut-pengikut dan tingkat kesiapan mereka. Para pemimpin harus menilai tingkat kesiapan pengikut-pengikutnya dan kemudian menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkatan tersebut. Kesiapan didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan dari orang (pengikut) untuk mengambil tanggung jawab bagi pengarahan perilaku mereka sendiri (Robbins dan Judge, 2009).

4. Teori *Leader-Member Exchange* (LMX)

Teori dalam *Leader-Member exchange* adalah pemimpin membuat sebuah hubungan khusus dengan suatu grup yang terdiri dari beberapa pengikutnya. Grup ini dibagi menjadi dua, pertama disebut dengan *in group*, yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat lebih banyak perhatiannya dan cenderung mendapatkan hak-hak khusus. Yang kedua disebut dengan *out group*. Mereka mendapat sedikit waktunya, sedikit diberi perhatian dalam hal pemberian penghargaan, dan hubungan mereka bersifat hubungan wewenang yang formal (Robbins dan Judge, 2009).

2.1.4 Pendekatan Kepemimpinan Inspirasional

1. Teori kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan karismatik ditandai dengan adanya seorang pemimpin yang mempunyai dampak yang mendalam dan tidak biasa terhadap pengikutnya. Pengikutnya merasa bahwa keyakinan-keyakinan pemimpin adalah benar dan mereka menerimanya tanpa mempertanyakan lagi, singkatnya mereka terlibat secara emosional terhadap misi organisasi tersebut (House 1977 dalam Yukl, 1994). Terdapat beberapa karakteristik dari kepemimpinan karismatik, antara lain: Mempunyai visi, berani mengambil resiko untuk mencapai misinya, peka terhadap kebutuhan pengikutnya, mereka dapat menunjukkan perilaku yang luar biasa.

2. Kepemimpinan Transaksional

Beberapa teori kepemimpinan yang telah dibahas sebelumnya merupakan bagian dari fokus kepemimpinan transaksional, contohnya model Fiedler, studi dari *Ohio State* dan Teori Jalur-Tujuan (Robbins dan Judge, 2009). Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan dengan menjelaskan peran dan tugas yang diharuskan. Karakteristik dari kepemimpinan transaksional adalah *contingent reward*, *management by exception (active)*, *management by exception (passive)*, dan

laissez-faire. *Contingent reward* adalah pertukaran antara penghargaan dengan usaha, harapan penghargaan untuk kinerja yang baik, menghargai prestasi. *Management by exception (active)* adalah memantau dan mencari terhadap penyimpangan aturan dan standar, mengambil tindakan perbaikan. *Management by exception (passive)* adalah mengintervensi hanya jika sesuatu berjalan dengan tidak terstandar. *Laissez-faire* adalah melepaskan tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Teori kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma. Terdapat beberapa cara pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut, yaitu: membuat pengikutnya lebih sadar mengenai pentingnya hasil pekerjaan dan mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri. Inspirasi yang diberikan oleh pemimpin dengan tipe ini adalah dengan memberikan tantangan dan ajakan serta mendidik. Pemimpin dalam teori ini adalah individu yang penuh perhatian, menyediakan dukungan, pengarahan dan pelatihan pada pengikutnya. Komponen-komponen kepemimpinan transformasional (Bass dan Riggio, 2006), yaitu: *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*.

Idealized influence dapat dilakukan oleh pemimpin transformasional karena pemimpin dapat menjadikan dirinya menjadi contoh untuk pengikutnya karena mereka disanjung, dihormati dan dipercaya. Pemimpin yang ingin mengidealkan pengaruh akan berkeinginan untuk mengambil resiko dan konsisten dalam mencapai tujuannya, daripada bertindak sewenang-wenang. Mereka dapat memperhitungkan hal yang benar, mendemonstrasikan standar tinggi dari etika dan memimpin dengan bermoral. *Inspirational motivation* adalah motivasi yang inspirasional dilakukan pemimpin transformasional dengan cara memberikan arti dan tantangan dalam pekerjaan pengikutnya. *Intellectual stimulation* adalah stimulasi-stimulasi kepada usaha-usaha pengikutnya untuk berinovasi dan kreatif yang dilakukan dengan mempertanyakan asumsi-asumsi, membuat pola pikir yang

berbeda dalam melihat masalah, dan menghadapi situasi yang sama dengan cara yang berbeda. *Individualized consideration* adalah perhatian khusus yang diberikan oleh pemimpin transformasional kepada setiap kebutuhan pengikutnya untuk mencapai kemajuan dengan memposisikan diri sebagai penasihat.

4. *Self-Leadership*

Self-leadership adalah sebuah proses yang membuat individu dalam organisasi dapat mengontrol perilakunya sendiri dimana peran pemimpin adalah untuk membantu pengikutnya dalam memimpin diri mereka sendiri (Robbins dan Judge, 2009). Dalam gaya kepemimpinan seperti ini, pemimpin membangun kapasitas kepemimpinan pada orang lain dan mengasuh pengikutnya sehingga mereka tidak selalu bergantung pada arahan dan motivasi darinya. Pengikutnya dianggap akan dapat bertanggung jawab, cakap dan mampu untuk berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa batasan dari atasannya, aturan, maupun regulasi.

Self-leadership bermakna serupa dengan *self-managing* dimana kemandirian para pekerja dipengaruhi oleh perilaku pemimpin. Konsep ini berhubungan dengan *Empowering Leadership*, yaitu gaya kepemimpinan yang menunjukkan perilaku-perilaku tertentu dari pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku dari pekerja. Salah satu skala dalam melihat perilaku pemimpin yang memberdayakan (*empowering leader*) yaitu menggunakan *Empowering Leadership Questionnaire* (ELQ) dari Arnold, Arad, Rhoades dan Drasgow (2000). Kuesioner ini digunakan untuk melihat perilaku-perilaku pemimpin yang dapat memacu *self-leadership* dari bawahannya (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011), terdapat 5 dimensi yang harus ditunjukkan oleh pemimpin yang memberdayakan, yaitu: *leading by example, participative decision making, coaching, informing, showing concern / interacting with employees*.

Leading by example mengacu pada satu set perilaku yang menunjukkan bahwa pemimpin berkomitmen untuk mengerjakan pekerjaannya sebaik yang dikerjakan anggotanya. *Participative decision making* mengacu pada perilaku pemimpin

yang menggunakan informasi dari anggotanya dan memasukkan informasi tersebut dalam pembuatan keputusan, termasuk juga perilaku seperti mendorong anggotanya untuk menyalurkan ide dan saran. *Coaching* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk membantu anggotanya untuk menjadi mandiri sehingga hasil yang baik dapat diperoleh. *Informing* mengacu pada penyebaran informasi perusahaan oleh pemimpin, seperti misi, filosofi dan informasi penting lainnya. *Showing concern / interacting with employees* mengacu pada perilaku seperti menyiapkan waktu untuk mendiskusikan fokus anggota atau memperlihatkan kepeduliannya pada kesejahteraan mereka.

Empowering leadership terlihat berbeda dengan kepemimpinan yang lain. Namun ternyata terdapat kesamaan-kesamaan dengan teori kepemimpinan lain, misalkan pada teori kepemimpinan perilaku terdapat bentuk „*consideration*” (Haplin, 1957; Stogdill, 1963; Manz and Sims, 1987), yang serupa dengan „*providing social support*” dalam studi *Empowering leadership* (Arnold, Arad, Rhoades dan Drasgow, 2000). Hal ini juga serupa dengan salah satu dimensi dalam kepemimpinan transformasional yaitu *Individualized consideration*. Kesamaan ketiga dimensi ini terdapat pada perhatian atasan terhadap bawahannya. Kemiripan yang lain adalah antara bentuk „*Intellectual stimulation*’ dalam kepemimpinan transformasional dengan „*Coaching*’, dimana dalam kedua bentuk ini, pemimpin memberikan dorongan untuk bawahannya agar terus menjadi lebih baik. Yang terakhir adalah kemiripan makna dari *leading by example* dalam *empowering leadership* dengan *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional, dimana keduanya menuntut perilaku dari pemimpin yang patut dicontoh dan dapat mempengaruhi perilaku bawahannya.

2.1.5 Kepemimpinan dalam Keselamatan Kerja

Beberapa tahun terakhir, banyak penulis menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam keselamatan kerja, contohnya adalah penelitian dari Petersen (1996) dan Flin dan Yule (2004) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, (2011). Berdasarkan riset dari penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh Barling, Loughlin, Kelloway (2002), dilakukan pengujian terhadap hubungan antara

perubahan pola keselamatan kerja dan kepemimpinan transformasional di jajaran manajer langsung dengan keselamatan kerja (keselamatan yang terkait dengan kejadian) yang dipengaruhi oleh kesadaran keselamatan dan iklim keselamatan kerja (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Mereka menemukan bahwa keselamatan yang terkait dengan kejadian, hampir selalu mempertimbangkan perilaku keselamatan kerja yang diprediksi oleh iklim keselamatan kerja, dan iklim keselamatan kerja diprediksi secara positif oleh kepemimpinan transformasional.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011) diidentifikasi jenis-jenis perilaku pemimpin yang seharusnya ditunjukkan untuk mempengaruhi perilaku keselamatan kerja dari pekerja. Pendekatannya adalah mempelajari perilaku-perilaku spesifik dari pemimpin yang seharusnya dapat menstimulasi perilaku yang lebih aman di jajaran bawahnya. Konsep tersebut di atas adalah *empowering leadership* dengan menggunakan dimensi *Empowering Leadership Model* (ELQ) dari Arnold, Arad, Rhoades dan Drasgow (2000) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011). Konsep ini mengakui bahwa fungsi utama dari pemimpin adalah untuk meningkatkan potensi tim untuk menjalankan manajemen mereka sendiri dengan mencontoh perilaku pemimpin itu sendiri. Penerapan keselamatan kerja banyak tergantung kepada pimpinan. Perilaku dari pekerja dalam kelompoknya banyak dipengaruhi oleh pimpinan tersebut. Sehingga seharusnya pemimpin harus bersungguh-sungguh dalam usaha keselamatan karena jika ia memberi contoh bahwa keselamatan harus selalu diperhatikan dan ia sendiri melakukan segalanya untuk keselamatan, maka pekerja yang ada dalam pengawasannya akan mengikuti perilakunya (Suma'mur, 1985). Berdasarkan hal-hal tersebut, maka penelitian ini juga menggunakan pendekatan *empowering leadership* untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap keselamatan kerja.

Di Indonesia terdapat aturan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) yang diatur dalam Permenaker 05/Men/1996. Dalam peraturan ini, salah satunya adalah mengatur syarat uraian jabatan disusun dengan

memperhatikan aspek K3 yang menjadi tanggung jawabnya. Di sini dicantumkan tanggung jawab pada level manajemen atau *supervisor* secara umum adalah memastikan K3 dikelola dengan baik dalam area tanggung jawabnya. Tanggung jawab dan wewenang level manajemen, antara lain adalah memastikan pekerja menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan, memberikan pemahaman pada pekerja tentang potensi bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja, dan membuat instruksi kerja atau prosedur tentang penggunaan alat pelindung diri, jika hal tersebut diperlukan.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Koentjaraningrat (1990) dalam kajian ilmu antropologi, budaya adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dari hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar (FHUI, 2000). Menurut Haviland (1995), dalam definisi kebudayaan modern, budaya adalah seperangkat peraturan atau norma yang dimiliki bersama oleh para anggota masyarakat, yang kalau dilaksanakan oleh para anggotanya, melahirkan perilaku yang oleh para anggotanya dipandang layak dan dapat diterima (FHUI, 2000). Karakteristik-karakteristik yang dimiliki bersama oleh semua kebudayaan, antara lain : kebudayaan meliputi keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia, kebudayaan adalah hasil belajar, kebudayaan adalah milik bersama, kebudayaan didasarkan pada lambang, kebudayaan didasarkan pada akal, kebudayaan diteruskan dari satu generasi kepada generasi yang lain.

Schein (1992) dalam Yukl (1998) mendefinisikan budaya organisasi sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi. Menurut Schein (2004) dalam Baizuri (2009), budaya organisasi mempunyai 3 tingkatan, yaitu Artefak (*artifacts*) yang merupakan tingkatan budaya paling atas yang terdiri dari aspek-aspek yang secara nyata dapat dilihat kasat mata, didengar, dan dirasakan oleh orang yang berada di luar organisasi. Contohnya: produk, bentuk arsitektur bangunan. Keyakinan dan nilai yang diadopsi (*espoused beliefs and values*) merupakan budaya yang secara tegas dinyatakan di organisasi. Contohnya:

pernyataan misi, slogan. Sedangkan, asumsi dasar (*underlying assumption*) merupakan elemen dasar dari budaya yang tidak terlihat dan secara tidak sadar diidentifikasi dalam interaksi sehari-hari dalam organisasi. Asumsi dasar seperti persepsi, alam bawah sadar, dan keyakinan yang dianggap benar.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi (Robbins dan Judge, 2009), yaitu: Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.2.1 Budaya Keselamatan Kerja

Konsep budaya keselamatan kerja atau iklim keselamatan kerja dianggap sebagai salah satu prinsip manajemen yang utama. Hal ini dikarenakan, budaya keselamatan kerja atau iklim keselamatan kerja merupakan nilai-nilai dasar dalam hal keselamatan, sikap dalam kegiatan operasional, peningkatan mutu, proses belajar berkelanjutan dan proses perbaikan dalam pola pikir terhadap K3 yang didasari tanpa paksaan (Manik, 2004). Namun, sampai saat ini dalam banyak literatur, konsep budaya keselamatan kerja dan iklim keselamatan kerja memiliki definisi yang sama atau salah satunya merupakan bagian dari yang lain, sehingga hal ini menimbulkan perdebatan mengenai kedua konsep tersebut (Cheng-chia, Yi-shun, Sue-Ting, Suh-er, Mei-Fei, 2009; Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Pada penelitian ini, budaya keselamatan kerja dan iklim keselamatan kerja dianggap memiliki perbedaan konsep.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Jurnal-sdm (2009), keselamatan berarti perlindungan terhadap kesejahteraan fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Budaya keselamatan kerja merupakan sub komponen dari budaya organisasi yang membahas keselamatan kerja individu, pekerjaan dan hal-hal yang diutamakan

oleh organisasi mengenai keselamatan kerja. Pembentukan budaya keselamatan kerja yang baik adalah untuk mencegah munculnya tindakan tidak aman dari pekerja dan kondisi tidak aman pada lingkungan kerja. Definisi budaya keselamatan kerja menurut Turner (1992) dalam Khoiri (2010) adalah serangkaian dari kepercayaan, norma, perilaku, aturan, dan praktek teknis dan sosial yang sangat berhubungan dengan upaya meminimalkan bahaya dan kecelakaan kerja yang akan menimpa pekerja, manajer, pelanggan, dan masyarakat. Dimensi dari budaya keselamatan kerja sangat bervariasi, variasi ini disebabkan perbedaan jenis industri, perbedaan teori, dan persepsi dari peneliti. Pada penelitian ini, dimensi budaya keselamatan kerja yang digunakan terdiri atas 3 dimensi, yaitu: manajemen organisasi, komunikasi dan komitmen (Cheng-chia, Yi-shun, Sue-Ting, Suh-er, Mei-Fei, 2009). Manajemen organisasi diartikan sebagai persepsi individual terhadap strategi keselamatan kerja yang dilakukan manajemen, seperti kompetensi dasar dan visi perusahaan, prosedur pemantauan aktifitas keselamatan kerja, pendidikan dan laporan. Sedangkan, komitmen adalah persepsi dari dukungan pimpinan dan komitmen dari individu-individu.

Terdapat prinsip-prinsip yang biasanya dapat diikuti oleh seorang pimpinan perusahaan dalam perencanaan keselamatan dan efisiensi produksi. Prinsip-prinsip keselamatan kerja yang diterapkan di perusahaan ini kemudian akan menjadi budaya perusahaan yang biasanya ditunjukkan dari model pakaian kerja, pemakaian warna, tanda-tanda peringatan, alat-alat pelindung diri, proses penerimaan pegawai, dan program-program lainnya.

Pendekatan keselamatan kerja melalui budaya perusahaan banyak ditunjukkan dalam bentuk artefak. Contoh artefak budaya keselamatan yang pertama adalah dalam pemilihan atau penggunaan pakaian kerja. Terdapat ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan dalam model pakaian kerja, antara lain harus dapat mengurangi bahaya, pas di tubuh dan tidak ada bagian yang menjuntai. Yang kedua adalah alat-alat perlindungan diri seperti sepatu pengaman, sarung tangan, helm, pelindung telinga dan pelindung paru-paru. Yang ketiga ditunjukkan dalam pemakaian aneka warna dipakai untuk maksud keselamatan. Dalam hubungan ini,

terdapat penggunaan warna seperti warna-warna yang menandakan daerah-daerah berbahaya, warna-warna yang menandakan daerah-daerah dengan fungsi tertentu, dan warna-warna yang berefek psikologi yang baik. Dan bentuk artefak yang terakhir adalah peringatan dan tanda-tanda dapat membawakan suatu pesan intruksi, pesan peringatan, atau pemberian keterangan secara umum. Peringatan dan tanda-tanda dibuat untuk menunjang tindakan-tindakan keamanan. Contohnya : “Dilarang merokok”, “Awas Tekanan Tinggi”, “Jalur Evakuasi”, dll.

Pendekatan keselamatan kerja melalui budaya perusahaan juga ditunjukkan dari bentuk keyakinan dan nilai yang diadopsi, misalnya proses seleksi penerimaan pegawai. Hal ini digunakan sebagai salah satu cara mengurangi tindakan tidak aman. Tujuannya adalah untuk mengisolasi sifat yang dapat memicu kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, kemudian menyaring kandidat berdasarkan sifatnya. Contohnya adalah pertanyaan tentang keselamatan dalam wawancara seleksi atau adanya proses seleksi yang menguji keselamatan kerja. Selain itu, terdapat program-program yang dilakukan oleh pemimpin yang juga termasuk dalam bentuk budaya ini. Contohnya: memuji pekerja saat mereka memilih perilaku yang aman, mendengar saat pekerja menawarkan usulan, kekhawatiran atau keluhan, menjadi contoh yang baik, misalnya dengan mengikuti setiap aturan keselamatan dan prosedur, mengunjungi daerah pabrik secara teratur, memelihara komunikasi yang terbuka, misalnya dengan memberitahu pekerja sebanyak mungkin tentang aktivitas keselamatan seperti menguji alarm, mengubah peralatan atau prosedur keselamatan, menghubungkan bonus dengan perbaikan keselamatan, dan memberikan penghargaan untuk pekerja yang dapat mengenali potensi bahaya dalam produksi.

Setelah prinsip keselamatan kerja diterapkan, tentunya harus dilaksanakan. Pelaksanaannya dapat dilihat dengan tercapainya keteraturan lingkungan kerja yang baik. Hal ini tidak terlepas dari peran serta aktif dari pekerja. Contohnya dengan melakukan hal-hal berikut ini: menyingkirkan benda-benda yang tidak diperlukan, menyimpan barang secara rapi, dan membuang sampah dengan baik. Rencana-rencana ini akan lebih baik saat dilaksanakan sebagai tindakan pencegahan

kecelakaan. Selain tentunya harus menciptakan keadaan yang aman untuk aktivitas kerja dan memperhatikan perawatan serta pengaturan penyimpanan mesin-mesin.

2.3 Iklim Organisasi

Menurut James & James (1998), dalam kajian psikologi, iklim diartikan sebagai persepsi individual dalam lingkungan kerja, lalu ketika persepsi tersebut disebarkan oleh anggota organisasi maka persepsi tersebut disebut sebagai iklim organisasi (Neal & Griffin, 2006). Iklim organisasi adalah konsep yang membahas tentang keadaan yang terjadi di dalam organisasi yang dipersepsikan oleh anggota organisasi (Abdurrahman, 2011). Litwin dan Stinger (1968) dalam Abdurrahman (2011) menjelaskan iklim berorganisasi sebagai sesuatu yang dapat dipersepsikan oleh pekerja, dapat diukur dalam lingkungan kerja serta berpengaruh pada motivasi, perilaku karyawan dan pekerjaan yang dilakukannya.

2.3.1 Iklim Keselamatan Kerja

Menurut Cabrera, Isla dan Vilela (1997), iklim keselamatan kerja adalah persepsi yang dibagi oleh anggota organisasi tentang lingkungan kerjanya dan peraturan keselamatan kerja dalam organisasi (Yule, 2003). Istilah "*perceived safety climate*" mengacu pada persepsi individual mengenai aturan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan kerja di tempat kerja. Iklim keselamatan kerja merupakan persepsi pekerja atas kebijakan, prosedur dan praktek yang terkait dengan keselamatan. Dalam tingkat yang lebih luas, Neal & Griffin (2004) menggambarkan iklim keselamatan sebagai persepsi pekerja terhadap nilai keselamatan dalam sebuah organisasi (Chandra, 2005). Menurut Zohar (1980) dalam Cheng-chia, Yi-shun, Sue-Ting, Suh-er, Mei-Fei (2009), iklim keselamatan terdiri atas 8 dimensi, yaitu : Pelatihan keselamatan kerja, sikap manajemen, pertimbangan perilaku keselamatan kerja pada saat promosi, level resiko di tempat kerja, status dari personil keselamatan kerja, tahapan pekerjaan, efek perilaku keselamatan kerja dalam status sosial dan status komite keselamatan kerja. Menurut Zohar (2003), iklim keselamatan kerja merefleksikan prioritas

keselamatan kerja yang diyakininya dan persepsi tersebut memperkirakan perilaku yang akan terlihat (Neal & Griffin, 2006). Iklim keselamatan kerja yang positif akan lebih memotivasi pekerja untuk terikat dengan aktifitas-aktifitas yang menyangkut keselamatan kerja dibandingkan dengan pekerja yang berada dalam grup yang memiliki iklim keselamatan kerja yang negatif. Seseorang yang termotivasi untuk terikat dengan aktifitas keselamatan kerja, lambat laun akan lebih suka untuk memperlihatkan perilaku keselamatan kerja tersebut.

Menciptakan iklim keselamatan yang tepat terbukti berdampak baik. Sebuah studi menilai iklim keselamatan dari hal seperti pujian pemimpin kepada pekerja saat pekerjaan diselesaikan sesuai dengan peraturan keselamatan dan pemimpin yang meluangkan waktu untuk membahas masalah keselamatan kerja. Dari studi tersebut ditemukan bahwa:

- (1) Pekerja memang mengembangkan persepsi konsisten mengenai praktek keselamatan pemimpinnya, dan
- (2) Persepsi iklim keamanan ini memprediksi catatan keselamatan di bulan-bulan berikutnya setelah survei tersebut (Dessler, 2003).

Budaya keselamatan kerja dan iklim keselamatan kerja adalah konsep yang saling berhubungan. Iklim keselamatan kerja juga dipengaruhi oleh budaya keselamatan kerja, karena budaya keselamatan kerja adalah faktor kunci untuk menjelaskan faktor manusia dalam bidang keselamatan. Schein (1985) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011) berpendapat bahwa ketika budaya organisasi telah ada dan telah melekat, maka itu akan menentukan persepsi, perasaan, gagasan organisasi dari anggotanya. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Guldenmund (2000) yaitu iklim keselamatan kerja menunjukkan manifestasi budaya yang nyata dalam organisasi (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011).

2.4 Perilaku Organisasi

Perilaku individu adalah suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya (Thoha, 2009). Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Karakteristik organisasi antara lain sistem penghargaan dan pengendalian. Selanjutnya kedua karakteristik ini akan berinteraksi dan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi (Rivai, 2003).

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

2.4.1 Perilaku Keselamatan Kerja

Cooper dan Phillips (2004); deTruck et al. (1999); Mullen (2004); Neal et al., (2000); O'Dea dan Flin (2001) mencatat keselamatan kerja berdasarkan perilaku aman (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Contohnya, Neal dan Griffin (2006) dalam Martinez-Corcoles (2011), menemukan bahwa iklim keselamatan kerja menjadi prediktor dari kecelakaan, meskipun hubungan ini dijumpai oleh perilaku aman. Dengan kata lain, menurut Hofmann dan Stetzer (1996) jika pekerja memiliki iklim keselamatan kerja yang positif, pekerja akan menghindari perilaku tidak aman (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011), yang kemudian menurut Reason (1990) juga Neal dan Griffin (2006) hal tersebut menjadi prediktor terjadinya kecelakaan dan luka-luka (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Kajian tersebut menunjukkan bahwa perilaku keselamatan kerja mencegah terjadinya kecelakaan dan luka-luka. Selain itu, perilaku keselamatan kerja menunjukkan nilai, keyakinan, dan sikap terhadap keselamatan kerja, dimana hal-hal tersebut berhubungan erat dengan kajian mengenai budaya keselamatan kerja dan iklim keselamatan kerja. Schein (1985) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011) berpendapat bahwa ketika budaya organisasi telah ada dan telah melekat, maka itu akan menentukan

persepsi, perasaan, gagasan organisasi dan perilaku anggotanya. Menurut Clarke (2003), pola perilaku pekerja dipengaruhi oleh persepsi pekerja yang fokus terhadap keselamatan kerja, saat budaya keselamatan kerja yang telah ada di perusahaan kuat (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011).

Perilaku juga sering diartikan sebagai tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain dan lingkungan disekitarnya atau bagaimana manusia beradaptasi terhadap lingkungannya. Perilaku pada hakikatnya adalah aktifitas atau kegiatan nyata yang ditampilkan seseorang yang dapat teramati secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku keselamatan kerja adalah tindakan atau kegiatan yang berhubungan dengan faktor-faktor keselamatan kerja. Faktor iklim keselamatan lebih berpengaruh terhadap perilaku keselamatan jika dibandingkan dengan pengalaman pekerja. Diperlukan strategi gabungan antara iklim keselamatan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan perilaku keselamatan secara maksimal guna mencapai total budaya keselamatan (HSP, 2011). *Behavioral safety* adalah suatu pendekatan sistimatis dalam penelitian psikologi tentang perilaku manusia di dalam lingkungan kerja. *Safety behavior* memfokuskan pada identifikasi dari *unsafe behavior* (perilaku tidak aman) (Sentral sistem consulting, 2012). Menurut Miner (1994), *unsafe behavior* adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu (Patria, 2003). Program *behavioral based safety* antara lain: membudayakan keselamatan kerja sebagai komitmen dari top manajemen, memberikan pelatihan kepada pemimpin di seluruh jajaran untuk menjadi penyebar perubahan perilaku keselamatan kerja, melakukan observasi di tempat kerja, melakukan tindakan perbaikan, memproses reaksi dari para individu, mengumpulkan data dan laporan dasar, menganalisa laporan dan rekomendasi, dan mengevaluasi (Sentral sistem consulting, 2012).

Berdasarkan tugas dan konteks dari kinerja, Borman and Motowidlo (1993) dalam Neal dan Griffin (2006), membedakan dua tipe dari perilaku keselamatan kerja, yaitu *compliance* dan *participation*. *Safety compliance* merujuk pada aktivitas-aktivitas inti yang seharusnya ditunjukkan oleh individu untuk memperbaiki keselamatan dalam tempat kerja. Perilaku-perilaku ini yaitu mengikuti prosedur standar kerja dan menggunakan APD (alat pelindung diri). *Safety participation* menjelaskan perilaku-perilaku yang secara langsung tidak berkontribusi pada perilaku keselamatan individu namun dapat membangun lingkungan yang mendukung keselamatan kerja. Perilaku-perilaku ini seperti berpartisipasi menjadi sukarelawan dalam kegiatan keselamatan kerja, membantu rekan kerja dalam isu-isu yang terkait keselamatan kerja, dan menghadiri pertemuan-pertemuan tentang keselamatan kerja. Hal ini serupa dengan dimensi perilaku keselamatan kerja yaitu melaksanakan aturan keselamatan dan berinisiatif terhadap keselamatan kerja (Marchand, Sirnard, Carpentier-Roy, Ouellet, 1998)

Seperti yang dikatakan di atas, bahwa perilaku keselamatan kerja dipengaruhi oleh iklim keselamatan kerja, dimana iklim keselamatan kerja dipengaruhi pula oleh budaya keselamatan kerja yang diterima oleh pekerja, baik dalam bentuk peraturan perusahaan maupun perilaku pimpinannya. Di lain pihak, kepemimpinan organisasi berfungsi untuk mengarahkan dan menuntun suatu organisasi dan mengembangkan kepemimpinan masa depan organisasi serta budaya organisasinya. Tanggung jawab pemimpin adalah menuntun tercapainya iklim keselamatan yang baik dari pekerja berdasarkan budaya keselamatan dalam organisasinya sehingga tercapai perilaku yang aman (Suma'mur, 1985).

Tujuan praktis dari penelaahan studi perilaku organisasi adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Agar perilaku manusia membentuk perilaku organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, maka diperlukan sebuah sistem yang mencakup seluruh kegiatan di perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut dalam hal mencapai keselamatan kerja dalam organisasi adalah

dengan penerapan sistem manajemen K3 di perusahaan yang dapat membentuk pekerja yang produktif, sehat, dan berkualitas. Beberapa Negara sudah mengembangkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) sendiri, salah satunya adalah Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya perhatian yang kuat dari Negara-negara tersebut terhadap K3. Kebanyakan sistem yang diterapkan dibuat dalam bentuk undang-undang atau ketetapan menteri. Di Indonesia, peraturan tentang K3 dibuat oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi, aturannya sendiri berdasarkan Permenaker 05/MEN/1996.

Prinsip dasar dari sistem manajemen ini adalah penerapan pengaturan undang-undang dan pengawasan serta perlindungan para buruh. Tujuan dari sistem manajemen K3 adalah sebagai alat untuk mencapai derajat tertinggi kesehatan tenaga kerja, sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga manusia, menghilangkan kelelahan kerja, meningkatkan kepuasan kerja serta memberikan perlindungan bagi masyarakat di sekitar perusahaan dari bahaya polusi. Manfaat penerapan SMK3 adalah perlindungan karyawan, memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang-undang, mengurangi biaya, membuat sistem manajemen yang efektif, meningkatkan kepercayaan pelanggan. Penerapan K3 yang baik dan terarah dalam suatu wadah industri akan memberikan dampak baik, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas (Suardi, 2007).

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan metodologi penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menguji hipotesis penelitian yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder (Malhotra, 2007). Data primer adalah data yang dihasilkan untuk tujuan tertentu dalam menjawab permasalahan dan dibuat oleh peneliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya dan dibuat untuk tujuan lain. Pada penelitian ini data primer didapat melalui riset kuantitatif. Riset kuantitatif digunakan untuk mengukur data dan biasanya menggunakan beberapa bentuk analisis statistik (Malhotra, 2007). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah survei dan wawancara. Metode survei dipilih karena dianggap paling mudah dilakukan, relatif murah dan waktu yang relatif singkat. Sedangkan, metode wawancara dilakukan karena tersedianya kesempatan untuk berbincang-bincang langsung dengan narasumber.

Data primer dikumpulkan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner dan wawancara tidak terstruktur. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan formal yang ditunjukkan untuk memperoleh informasi dari responden (Malhotra, 2007). Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Kelemahan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden (*self-administered questionnaire*) terletak pada sifat pengisiannya yang satu arah. Kuesioner bisa salah atau tidak selesai bahkan tidak lengkap atau kurang dimengerti oleh responden. Untuk mengatasi kelemahan ini, peneliti mendampingi semua responden dalam mengisi kuesioner sehingga mereka dapat mengisi setiap pertanyaan dengan benar dan menyelesaikan seluruh pertanyaan kuesioner.

Data sekunder berfungsi untuk membantu peneliti dalam mengidentifikasi dan mendefinisikan masalah penelitian, mengembangkan pendekatan terhadap permasalahan, merumuskan desain penelitian yang tepat, menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis tertentu, dan menginterpretasikan data primer secara lebih tepat. Namun, disisi lain terkadang data sekunder kurang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan, hanya dapat digunakan secara terbatas, dan kurang akurat. Hal ini terjadi karena pengumpulan data sekunder ditunjukkan bukan untuk permasalahan yang sedang diteliti (Malhotra, 2007). Pada penelitian ini data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dan data perusahaan. Studi pustaka dilakukan membaca buku-buku referensi (baik buku wajib ataupun buku umum), tugas akhir, jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel, serta penelusuran internet yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang penerapannya sesuai untuk penelitian ini. Sedangkan pengambilan data perusahaan, diambil dari *database* perusahaan. Tujuan pengumpulan data sekunder adalah untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan agar dapat menunjang pembahasan masalah yang sedang diteliti.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Sampling dapat diklasifikasikan menjadi dua. Yaitu:

1. *Probability Sampling*
2. *Non-probability Sampling.*

Menurut Maholtra (2007), Perbedaan antara *probability* dan *non-probability* sampling adalah bahwa dalam *non- probability sampling* semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel atau dengan kata lain sampel dipilih secara acak (*random sampling*). Hal sebaliknya terjadi pada *probability sampling*. Metode *non-probability sampling* dibagi menjadi empat jenis yaitu:

1. *Convenience Sampling*

2. *Purposive sampling*
3. *Judgment sampling*
4. *Quota sampling*
5. *Snowball sampling*

Sedangkan teknik *probability sampling* yang sering digunakan antara lain *simple random sampling*, *systematic sampling*, *stratified sampling* dan *cluster sampling*.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan penulis pada penelitian kali ini adalah *purposive sampling* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. Artinya adalah setiap individu yang digunakan sebagai sampel dipilih dengan pertimbangan tertentu secara sengaja. Pertimbangan tersebut adalah pekerja yang disurvei merupakan pekerja dari PT. Krama Yudha Ratu Motor, yang telah menjadi karyawan selama minimal 6 bulan dengan jabatan asisten *foreman* dan *foreman*. Syarat ini dibuat berdasarkan alasan penulis, bahwa pekerja dengan masa kerja selama 6 bulan dengan jabatan tersebut sudah mengetahui lingkungan kerja, mengetahui target operasi pekerjaannya serta mengenali potensi bahaya dalam pekerjaannya. Alasan lain dari syarat tersebut adalah karena PT. KRM saat ini masih dalam proses menuju SMK3, sehingga penekanan program keselamatan kerja masih di fokuskan pada jajaran ini.

3.3 Populasi dan Sampel

Untuk mendapatkan data yang relevan dan valid maka diadakan penarikan sampel dari suatu populasi yang hendak diteliti. Populasi adalah gabungan dari elemen-elemen yang ingin dicari kesimpulannya (Cooper dan Schindler, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah pekerja PT. KRM. *Sampling* adalah proses menyeleksi sebagian elemen yang dimiliki oleh populasi, dimana elemen tersebut menggambarkan keseluruhan populasi (Cooper dan Schindler, 2006). Sampel diambil karena beberapa alasan, yaitu: menghemat biaya, meningkatkan keakuratan dari hasil penelitian, mempercepat proses pengambilan data dan

memanfaatkan elemen populasi yang tersedia. Sampel pada penelitian ini adalah di jajaran *foreman* dan asisten *foreman*.

3.4 Desain Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi oleh responden sendiri (*self-administered questionnaire*). Bagian-bagian yang terdapat dalam kuesioner, yaitu: *Introduction*, profil demografis responden, *Screening*, kuesioner kepemimpinan, kuesioner budaya keselamatan kerja, kuesioner iklim keselamatan kerja, dan kuesioner perilaku keselamatan kerja. Bagian *introduction* berisi tentang data singkat peneliti, seperti asal universitas dan keperluan penelitian. Selain itu, diberitahukan tujuan penelitian, tema penelitian, dan peneliti meminta kesediaan serta bantuan dari responden untuk bersedia mengisi kuesioner ini. Bagian Profil responden dimaksudkan untuk melihat profil demografis responden. Terdiri dari pertanyaan mengenai jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Sedangkan, pada bagian *screening question* berisi: lama bekerja, jabatan responden, dan bagian tempat responden bekerja.

Setelah bagian-bagian pembuka tersebut, kuesioner mulai masuk ke bagian pertanyaan yang merupakan indikator variabel. Kuesioner pertama adalah bagian kuesioner kepemimpinan yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai perilaku pemimpin langsung yang mengadaptasi *empowerment leadership questionnaire* dari Arnold, Arad, Rhoades dan Drasgow (2000) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011). Kuesioner budaya keselamatan kerja digunakan untuk mengetahui seberapa besar kepentingan keselamatan kerja dalam praktek organisasi menurut pekerja (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Kuesioner iklim keselamatan kerja digunakan untuk mengetahui persepsi pekerja mengenai keselamatan kerja yang dilakukan oleh top manajemen di PT. Krama Yudha Ratu Motor, dengan menggunakan skala iklim keselamatan kerja level organisasi yang mengadaptasi skala Zohar dan Luria (2005) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011). Kuesioner perilaku keselamatan kerja adalah bagian terakhir dalam kuesioner ini, perilaku keselamatan kerja didokumentasikan dengan skala dari Mearns et al. (2001) dalam Martinez-

Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011), yang menguji level pelaksanaan dari norma, prosedur dan aturan keselamatan.

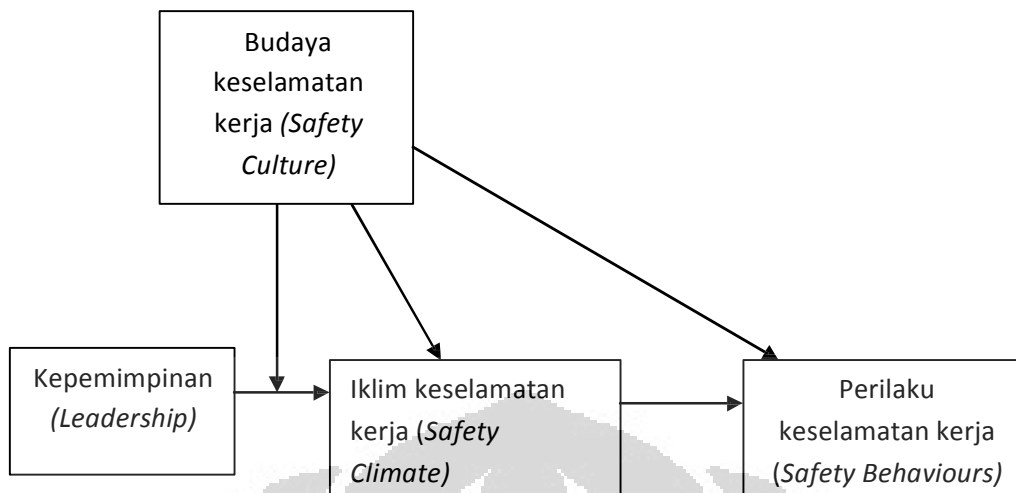
3.5 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah kerangka untuk melaksanakan penelitian, di dalamnya mengandung detail prosedur yang diperlukan untuk memberi struktur dan/atau menjawab masalah penelitian sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan (Malhotra, 2007). Penelitian ini menggunakan tahapan *pre-test*. *Pretesting* dilakukan oleh peneliti kepada beberapa responden sebelum pengambilan data primer, tujuannya untuk mengurangi masalah yang mungkin akan muncul, karena *pretesting* dapat digunakan untuk menguji pemahaman dan responden terhadap petunjuk pengisian, daftar pertanyaan, *layout*, kata-kata, dll. Data *pre-test* akan diuji reliabilitasnya dengan metode statistik menggunakan program SPSS 18 for Windows, sedangkan pengolahan data lengkap menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) pada program *Lisrel* 8.51.

3.6 Model Penelitian

Penelitian ini bersumber pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero yang dipublikasikan melalui jurnal *online: Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model*, pada tahun 2011. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa model struktural antara kepemimpinan dan perilaku keselamatan kerja yang dihubungkan oleh iklim keselamatan kerja, budaya keselamatan kerja yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja sekaligus memberikan pengaruh terhadap iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja.

Berikut ini adalah gambar model penelitian yang dikembangkan oleh Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011).



Gambar 3.1

Model Penelitian

Sumber : Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011)

3.7 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian yang menggunakan pengolahan data dengan SEM, dibedakan menjadi dua jenis (Wijanto, 2008), yaitu: variabel laten dan variabel teramati. Variabel laten merupakan konsep abstrak yang hanya dapat diamati secara tidak langsung dan tidak sempurna melalui efeknya pada variabel teramati. Variabel laten terdiri dari dua jenis, yaitu variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel bebas dalam semua persamaan yang ada pada model. Sedangkan, variabel endogen adalah variabel terikat pada paling sedikit satu persamaan dalam model. Variabel laten eksogen di penelitian ini adalah kepemimpinan dan budaya keselamatan kerja. Sedangkan, variabel laten endogen yaitu iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja. Variabel teramati merupakan variabel yang dapat diamati atau diukur secara empiris dan sering disebut indikator. Variabel teramati merupakan efek atau ukuran dari variabel laten. Variabel teramati disebut juga sebagai indikator atau pertanyaan penelitian.

3.8 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah H1. Berikut ini adalah hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini:

Hipotesis 1:

Kepemimpinan mempengaruhi iklim keselamatan kerja

Hipotesis 2:

Iklim keselamatan kerja mempengaruhi perilaku keselamatan kerja

Hipotesis 3:

Budaya keselamatan kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja

Hipotesis 4:

Budaya keselamatan kerja mempengaruhi iklim keselamatan kerja.

Hipotesis 5:

Budaya keselamatan kerja mempengaruhi perilaku keselamatan kerja.

3.9 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian diperlukan untuk menggambarkan model dan masalah penelitian yang ingin dianalisis. Di bawah ini adalah penjelasan tiap variabel pertanyaan.

3.9.1 Kepemimpinan

Rauch & Behling (1984) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan (Yukl, 1994). Indikator-indikator dari variabel kepemimpinan dalam kuesioner ini menggunakan skala ordinal dengan 5 skala *likert*, yaitu: 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (netral), 4 (sering) dan 5 (selalu).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
1) <i>Leading by example</i>	<p>Seberapa sering pimpinan langsung anda menunjukkan perilaku sebagai berikut:</p> <p>Indikator <i>leading by example</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan standar tinggi untuk kinerja dengan perilakunya dalam bekerja 2. Menetapkan bahwa contoh yang baik adalah dengan perilaku yang ditunjukkannya 3. Memimpin dengan memberikan teladan
2) <i>Participative decision making</i>	<p>Indikator <i>participative decision making</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Mendorong anggota kelompok kerja untuk mengekspresikan ide dan saran 5. Mendengarkan ide dan saran dari kelompok kerja anda 6. Menggunakan saran dari kelompok kerja anda untuk membuat keputusan yang nantinya berefek kepada kelompok kerja anda 7. Menyadari area-area kerja mana yang membutuhkan pelatihan (<i>training</i>) lagi

Sumber: Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011), hasil olahan peneliti

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan (lanjutan)

Dimensi	Indikator
3) <i>Coaching</i>	<p>Indikator <i>Coaching</i>:</p> <p>8. Mengajarkan anggota kelompok untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan kemampuan sendiri</p> <p>9. Memberi perhatian kepada usaha kerja yang telah dilakukan oleh kelompok kerja anda</p> <p>10. Membantu kelompok kerja anda untuk fokus kepada tujuan kelompok kerja anda</p>
4) <i>Informing</i>	<p>Indikator <i>Informing</i>:</p> <p>11. Menjelaskan bagaimana cara kelompok kerja anda dapat memberikan andil kepada perusahaan</p> <p>12. Menjelaskan tujuan dari aturan-aturan perusahaan untuk kelompok kerja anda</p> <p>13. Menjelaskan peraturan-peraturan dan harapan-harapan untuk kelompok kerja anda</p> <p>14. Menjelaskan keputusan dan tindakan yang pimpinan buat untuk kelompok kerja anda</p> <p>Indikator <i>Showing concern/interacting with employees</i>:</p>
5) <i>Showing concern/interacting with employees</i>	<p>15. Menunjukkan perhatian terhadap anggota tim kerja yang telah bekerja dengan baik</p> <p>16. Menyiapkan waktu untuk mendiskusikan fokus kelompok kerja dengan bertahap</p> <p>17. Memperlihatkan perhatian kepada kesuksesan anggota kelompok kerja.</p>

Sumber: Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011), hasil olahan peneliti

3.9.2 Budaya Keselamatan Kerja

Turner (1992) mendefinisikan budaya keselamatan kerja sebagai serangkaian dari kepercayaan, norma, perilaku, aturan, dan praktek teknis dan sosial yang sangat berhubungan dengan upaya meminimalkan bahaya dan kecelakaan kerja yang akan menimpa pekerja, manajer, pelanggan, dan masyarakat (Khoiri, 2010).

Indikator-indikator dari variabel budaya keselamatan kerja dalam kuesioner ini menggunakan skala ordinal dengan 5 skala *likert*, yaitu: 1 (tidak sama sekali), 2 (beberapa), 3 (netral), 4 (sedikit) dan 5 (hampir selalu).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Budaya Keselamatan Kerja

Dimensi	Indikator
<p>1) Komitmen</p> <p>2) Komunikasi</p> <p>3) Manajemen organisasi</p>	<p>Seberapa banyak hal tentang keselamatan kerja yang dipertimbangkan dan disertakan dalam aktifitas kerja perusahaan?</p> <p>Indikator komitmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam proses pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan 2. Dalam pengalokasian sumber daya (waktu, personil, peralatan, uang) 3. Dalam menyusun prosedur kerja, misalnya dalam cara penggunaan mesin-mesin <p>Indikator komunikasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Dalam interaksi antara pimpinan dan rekanannya 5. Dalam surat kabar dan publikasi lainnya <p>Indikator manajemen organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Dalam pengoperasian perusahaan 7. Dalam rencana bisnis perusahaan 8. Dalam menyelesaikan konflik antara keselamatan kerja dengan produksi 9. Dalam pujian yang diberikan pimpinan pada bawahannya 10. Dalam proses merubah manajemen 11. Dalam rapat atau pertemuan 12. Dalam hubungan dengan pembuat peraturan 13. Dalam hubungan dalam bekerja sama dengan perusahaan lain 14. Dalam perilaku sehari-hari dari pekerja

Sumber: Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011), hasil olahan peneliti

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Budaya Keselamatan Kerja (lanjutan)

Dimensi	Indikator
3) Manajemen Organisasi	15. Dalam perilaku sehari-hari dari pimpinan 16. Dalam perilaku sehari-hari dari manajemen teratas (<i>Board of Director</i>) 17. Dalam penerimaan pegawai 18. Dalam pelatihan pegawai (<i>training</i>) 19. Dalam promosi jabatan 20. Dalam remunerasi pegawai 21. Dalam menyusun tujuan-tujuan 22. Dalam penilaian kinerja dari pekerja 23. Dalam perencanaan dan penempatan untuk mengisi posisi lowong 24. Dalam jangka waktu pengisian posisi walaupun ini menghambat pekerja

Sumber: Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011), hasil olahan peneliti

3.9.3 Iklim Keselamatan Kerja

Neal & Griffin (2004) mendefinisikan iklim keselamatan kerja sebagai persepsi pekerja atas kebijakan, prosedur dan praktek yang terkait dengan keselamatan (Chandra, 2005). Indikator-indikator dari variabel iklim keselamatan kerja dalam kuesioner ini menggunakan skala ordinal dengan 5 skala *likert*, yaitu: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel Iklim Keselamatan Kerja

Dimensi	Indikator:
Sikap manajemen	Apakah manajemen teratas (BOD) dalam perusahaan ini melakukan hal-hal tersebut di bawah ini?

Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Iklim Keselamatan Kerja (Lanjutan)

Dimensi	Indikator:
Sikap manajemen	<p>Indikator sikap manajemen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bereaksi cepat dalam menanggulangi masalah yang disebabkan bahaya keselamatan kerja 2. Meminta dengan tegas, teliti, dan berkala untuk hasil audit dan inspeksi keselamatan kerja 3. Mencoba untuk secara berkala meningkatkan level keselamatan di setiap departemen 4. Menyediakan seluruh alat keselamatan yang diperlukan 5. Tetap memantau ketat pelaksanaan keselamatan kerja meskipun pekerjaan yang dilakukan diluar jadwal 6. Cepat mengantisipasi setiap peluang bahaya keselamatan kerja (walaupun menghabiskan biaya) 7. Menyediakan data yang detail mengenai laporan keamanan kepada pekerja (seperti jenis-jenis luka, daerah rawan bahaya) 8. Mempertimbangkan perilaku aman ketika ingin mempromosikan seseorang dalam pekerjaan 9. Mewajibkan setiap manajer untuk mengembangkan keselamatan kerja di departemen mereka 10. Menginvestasikan banyak waktu dan uang untuk memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada pekerjanya 11. Menggunakan berbagai informasi yang tersedia untuk mengembangkan peraturan keselamatan kerja yang sudah ada 12. Menyimak ide-ide dari pekerja dalam hal meningkatkan keselamatan kerja 13. Mempertimbangkan keselamatan kerja saat mengatur jadwal dan kecepatan produksi 14. Menyediakan informasi yang benar mengenai isu-isu keselamatan kepada pekerja 15. Secara berkala mengadakan kegiatan pengingat keselamatan kerja (seperti pelatihan, dll.) 16. Memberikan wewenang kepada personil keselamatan kerja dalam menjalankan tugasnya

Sumber: Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011), hasil olahan peneliti

3.9.4 Perilaku Keselamatan Kerja

Definisi perilaku keselamatan kerja adalah tindakan atau kegiatan yang berhubungan dengan faktor-faktor keselamatan kerja (HSP, 2011). Indikator-indikator dari variabel Iklim keselamatan kerja dalam kuesioner ini menggunakan skala ordinal dengan 5 skala *likert*, yaitu: 5 (tidak pernah), 4 (jarang), 3 (netral), 2 (sering) dan 1 (selalu).

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Perilaku Keselamatan Kerja

Dimensi	Indikator
Pelaksanaan aturan keselamatan	<p>Seberapa sering anda menunjukkan perilaku-perilaku di bawah ini:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengabaikan aturan keselamatan agar mencapai target pekerjaan 2. Saya melanggar prosedur kerja 3. Saya membuat pilihan-pilihan di luar SOP dalam mencapai target 4. Saya melonggarkan peraturan untuk mencapai target 5. Saya mencapai target pekerjaan dengan lebih baik saat saya mengabaikan beberapa aturan 6. Kondisi dalam tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja tidak sesuai peraturan 7. Insentif mendorong saya untuk melanggar peraturan 8. Saya mengambil jalan pintas yang melibatkan sedikit atau tidak ada resiko 9. Saya melanggar peraturan karena tekanan manajemen 10. Saya melanggar peraturan karena rekan kerja saya melakukan hal tersebut

Sumber: Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011), hasil olahan peneliti

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Hasil *Pre-test*

Setelah data *pre-test* didapat maka tahap analisisnya adalah dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dan validitas digunakan untuk menguji kelayakan konstruk dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila saat digunakan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah (Wijaya, 2011). Cara pengukuran reliabilitas yang penulis gunakan adalah menggunakan koefisien alfa dengan uji statistik *cronbach alpha*. Menurut Malhotra (2007), apabila koefisien Cronbach's Alpha yang dihasilkan berada di atas 0,6 maka pertanyaan di dalam kuesioner dapat dikatakan reliable.

Menurut Sekaran (2003), uji validitas digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wijaya, 2011). Suatu skala pengukuran disebut valid jika ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu konstruk dikatakan valid jika nilai paling tinggi antar komponen variabel yang diukur, berkumpul dalam satu faktor komponen yang lebih dominan saat dilakukan pengujian melalui faktor analisis.

3.10.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Metode yang akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik *Structural Equation Model* (SEM) dengan software LISREL 8.51. analisis yang akan dilakukan dengan program ini adalah analisis model pengukuran dan analisis model struktural.

3.10.2.1 Analisis Awal

Pemeriksaan awal dilakukan pada kuesioner untuk menentukan layak atau tidaknya kuesioner untuk diproses lebih lanjut agar mencapai kriteria yang diinginkan. Pemeriksaan ini mencakup seluruh kelengkapan kuesioner. Karena terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan kuesioner tidak dapat diolah,

yaitu: responden tidak lolos dalam *screening question*, responden tidak mendapatkan kuesioner dengan lengkap, jumlah halaman kuesioner yang dikembalikan oleh responden tidak lengkap, pola jawaban dari responden mengindikasikan bahwa responden tidak sepenuhnya memahami pertanyaan atau instruksi dalam kuesioner, tidak semua pertanyaan dalam kuesioner diisi oleh responden, dan kuesioner diterima setelah batas pengumpulan data lapangan.

3.10.2.2 Analisis Data Profil Responden

Setelah analisis awal, penelitian dilanjutkan dengan analisis data terhadap profil responden menggunakan analisa distribusi frekuensi dalam *software SPSS for Windows Versi 18*. Analisa distribusi frekuensi adalah sebuah distribusi matematis yang bertujuan untuk mendapatkan sebuah perhitungan dari jumlah responden yang dihubungkan dengan perbedaan nilai dari satu variabel dan ditunjukkan dalam bilangan persen (Malhotra, 2007). Peneliti menggunakan analisis distribusi frekuensi untuk melihat karakteristik responden dalam suatu karakter penelitian. Analisis ini bertujuan untuk melihat profil responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

3.10.2.3 Analisis Model Pengukuran

Analisis model pengukuran dilakukan dengan cara membuat model hubungan antara variabel laten dengan variabel teramati. Model pengukuran berusaha untuk memastikan apakah variabel-variabel teramati tersebut memang merupakan refleksi dari sebuah variabel laten. Pada tahap analisis model pengukuran, langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian hasil survei menggunakan lisrel 8.51 dalam penelitian ini adalah analisis uji kecocokan model *Goodness of Fit*, uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis uji kecocokan model *goodness of fit* dilakukan dengan memeriksa apakah nilai-nilai dari hasil yang menunjukkan *goodness of fit* memenuhi syarat ukuran.

Validitas berhubungan dengan apakah suatu variabel mengukur apa yang seharusnya diukur (Wijanto, 2008). Analisis Validitas Model Pengukuran dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan memeriksa *t-value* muatan faktor (*loading factor*) dari variabel teramati dan dengan memeriksa muatan faktor

Universitas Indonesia

standar (*standardized loading factor*) dari variabel teramati. Suatu variabel dikatakan dapat memiliki validitas yang baik terhadap konstraknya apabila memiliki $t\text{-value} \geq 1.96$ dan memiliki $standardized\ loading\ factor \geq 0.50$ (Igbaria et al., (1997) dan Hair et al., (1995) dalam Wijanto (2008).

Reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran (Wijanto, 2008). Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur variabel latennya. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika nilai *construct reliability*-nya $\geq 0,70$ (Wijanto, 2008). Menurut Anderson & Gerbing (1988) terdapat cara lain untuk menghitung reliabilitas yaitu dengan menggunakan *variance extracted* (VE), dimana nilai $VE \geq 0,35$ (Slater, Tomas, dan Olson, 2007 dalam Rismawati, 2010). Ekstrak varian mencerminkan jumlah varian keseluruhan dalam indikator yang dijelaskan oleh *construct latent*. Berikut ini adalah rumus penghitungan pengukuran reliabilitas:

$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum\ std.\ loading)^2}{(\sum\ std.\ loading)^2 + \sum\ e_j} \quad (3.1)$$

$$Variance\ Extracted = \frac{\sum\ std.\ loading^2}{\sum\ std.\ loading^2 + \sum\ e_j} \quad (3.2)$$

Keterangan:

\sum = jumlah keseluruhan

Std.loading = *standardized loading factors* (muatan faktor standar)

e_j = *error* (kesalahan)

3.10.2.4 Analisis Model Struktural

Setelah analisis model pengukuran menghasilkan model pengukuran dengan validitas dan reliabilitas yang baik, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis model struktural. Program SIMPLIS untuk model struktural dibentuk dengan menambahkan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan hubungan antar variabel laten kedalam program SIMPLIS. Pengujian ini akan menjelaskan apakah

hipotesis model penelitian diterima atau ditolak. Hasil uji hipotesis terlihat dari *printed output* hasil proses *syntax* dalam rumus persamaan olahan peneliti dan juga terdapat pada *path diagram*. Langkah-langkah yang dilakukan pada tahap analisis ini adalah uji kecocokan model *goodness of fit* dan uji kecocokan model struktural. Analisis uji kecocokan model *goodness of fit* dilakukan dengan memeriksa apakah nilai-nilai dari hasil yang menunjukkan *goodness of fit* memenuhi syarat ukuran. Pada penelitian ini, peneliti juga menganalisis tingkat signifikansi koefisien-koefisien yang diestimasi terhadap model struktural. Tingkat signifikansi dapat dilihat dari nilai t-value yang harus memenuhi syarat yaitu $\geq 1,96$. Secara umum, pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Dalam analisis model struktural, terdapat model interaksi untuk melihat pengaruh budaya keselamatan kerja dalam hubungan kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja. Penerapan model interaksi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu dengan beberapa indikator (*multiple indicators*) dan dengan indikator tunggal (*single indicator*). Penelitian ini menggunakan indikator tunggal (*single indicator*) dari Ping (dalam Wijanto, 2008). Pendekatan model interaksi (*interaction model approach*) dengan indikator tunggal dari Ping dipilih karena variabel penelitian sesuai dengan syarat penggunaan model tersebut, yaitu variabel kontinu dan karena alasan kemudahan.

Model interaksi Ping memberikan teknik pengukuran dengan menciptakan satu variabel baru sebagai variabel interaksi yang didapat dari variabel-variabel teramati. Variabel interaksi yang digunakan dalam penelitian ini dinamakan variabel KB. Variabel KB didapatkan dari penghitungan antara variabel KK dan BKK. Berikut ini adalah langkah-langkah permodelan interaksi Ping (dalam Wijanto, 2008):

1. Mengestimasi *main effect* model tanpa interaksi dan menggunakan data mentah.
2. Menghitung parameter-parameter dari variabel interaksi KB, adalah sebagai berikut:

$KK*BKK = [(KK1+KK2+...+KKn)/9] [(BKK1+BKK2+...+BKKn)/10]$
$\lambda_{KK*BKK} = [(\lambda_{KK1} + \lambda_{KK2} + \dots + \lambda_{KKn})/9] [(\lambda_{BKK1} + \lambda_{BKK2} + \dots + \lambda_{BKKn})/10]$
$\theta_{KK*BKK} = [(\lambda_{KK1} + \lambda_{KK2} + \dots + \lambda_{KKn})/9]^2 \text{Var}(KK) [(\delta_{BKK1} + \delta_{BKK2} + \dots + \delta_{BKKn})/10]^2 + [(\lambda_{BKK1} + \lambda_{BKK2} + \dots + \lambda_{BKKn})/10]^2 \text{Var}(BKK) [(\delta_{KK1} + \delta_{KK2} + \dots + \delta_{KKn})/9]^2 + [(\delta_{KK1} + \delta_{KK2} + \dots + \delta_{KKn})/9]^2 [(\delta_{BKK1} + \delta_{BKK2} + \dots + \delta_{BKKn})/10]^2$

(3.3)

3. Menspesifikasi model lengkap dengan *interaction effect*. Dalam spesifikasi ini muatan faktor dari $KK*BKK$ ditetapkan *fixed* sama dengan nilai λ_{KK*BKK} dan varian kesalahan ditetapkan sama dengan nilai θ_{KK*BKK} hasil sebelumnya.
4. Mengestimasi model baru dengan *interaction effect*.

BAB 4

ANALISISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM) adalah salah satu perusahaan perseroan terbatas yang merupakan bagian dari Krama Yudha Mitsubshi Group (KYMG) dan bergerak dalam bidang perakitan kendaraan bermotor jenis niaga dengan merek Mitsubishi. PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM) didirikan pada tanggal 1 Juni 1973, namun baru mulai merakit dan menghasilkan produksi komersil pada tahun 1975. PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM) merupakan perusahaan nasional yang berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri). Dengan status PMDN, PT. KRM dapat mengambil segala keputusan sendiri tanpa ada tekanan sedikitpun dari pihak lain. PT. KRM memiliki filosofi yang selalu dipegang teguh, yaitu agar selalu percaya terhadap kemampuan diri sendiri dan kemandirian bangsa, khususnya bagi pengusaha nasional.

PT. KRM dibangun di atas tanah seluas 143.035 m² dengan luas bangunan pabrik 21.340 m² dan bangunan tambahan seluas 9150 m² untuk kantin, loker, penyimpanan, dll. Lokasi pabrik terletak di Jalan Raya Bekasi Km.21-22 Kelurahan Rawa Terate Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. Waktu kerja di PT. KRM menggunakan sistem kerja dua *shift* (pagi dan malam) dengan 8 jam kerja setiap *shift*-nya. *Over time massa* (OM) dilakukan pada hari sabtu, sedangkan untuk hari minggu libur kerja. Total tenaga kerja yang ada sebanyak 1925 orang per maret 2012, yang terbagi atas tenaga kerja yang terlibat langsung (*direct worker*) dalam proses produksi berjumlah 1315 tenaga kerja. Kemudian tenaga kerja yang tidak terlibat langsung dengan proses produksi dan tenaga kerja umum (*indirect worker*) berjumlah 610 orang tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer ISO yang merangkap sebagai ketua P2K3, dapat dijelaskan urutan jabatan dalam PT. KRM secara singkat dari yang teratas hingga yang terbawah. Jajaran tersebut adalah *president director*, direktur, manajer,

asisten manajer, *supervisor*, asisten *supervisor*, *foreman*, asisten *foreman* dan pelaksana (wawancara, 5 April 2012).

Dalam mencapai tujuan dari perusahaan, PT. KRM menuangkan langkah-langkah perusahaannya dalam visi dan misi. Berikut ini adalah visi dan misi PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM):

Visi PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)

- a) Untuk pembangunan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.
- b) Menjadi perusahaan yang mempunyai reputasi tinggi
- c) Menjadi perakitan mobil Mitsubishi yang terkemuka di luar Jepang.
- d) Dalam kurun waktu berikutnya sudah merakit mobil dengan merk KRAMA YUDHA.

Misi PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)

- a) Menjadi perusahaan yang paling menguntungkan dalam kalangan industri.
- b) Menghasilkan keuntungan yang cukup memuaskan bagi *shareholders* dan kesejahteraan yang baik bagi seluruh karyawan.
- c) Memperlakukan seluruh karyawan dengan cara yang adil dan terhormat.
- d) Menjadi perusahaan yang terpercaya untuk merakit mobil dengan merek Mitsubishi.
- e) Menjadi perusahaan yang kuat dan bertumbuh, serta siap untuk menghadapi persaingan regional maupun global.

Selain menciptakan visi dan misi, PT. KRM juga menentukan standar kompetensi yang harus dimiliki para karyawannya, yaitu:

1. Pengetahuan teknik
2. Kemampuan mempelajari dan mengikuti prosedur

3. Orientasi pada tim
4. Bekerja tanpa perlu diawasi
5. Rasa ikut bertanggung jawab
6. Inisiatif
7. Orientasi pengembangan diri
8. Orientasi pada pelayanan
9. Kreativitas
10. Kemauan untuk belajar
11. Memotivasi orang lain
12. *Coaching*
13. Manajemen sumber daya
14. Keterampilan memimpin
15. Pemberian umpan balik
16. Mengembangkan dan memelihara hubungan
17. Pengetahuan sistem manajemen lingkungan

Di dalam kompetensi-kompetensi di atas, terdapat beberapa kompetensi yang berhubungan dengan perbaikan budaya dan kepemimpinan. Kompetensi yang berhubungan dengan budaya adalah kemauan untuk belajar, orientasi pengembangan diri, mengembangkan dan memelihara hubungan, dan pemberian umpan balik. Sedangkan, kompetensi yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah bekerja tanpa diawasi, rasa ikut bertanggung jawab, keterampilan memimpin, motivasi orang lain dan *coaching*.

Sampai saat ini, keselamatan dan kesehatan kerja di PT. KRM dipantau oleh P2K3. P2K3 adalah Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Panitia ini awalnya dipilih dari orang-orang yang peduli terhadap keselamatan kerja dalam perusahaan. Panitia ini yang memantau pelaksanaan ketertiban penggunaan alat keselamatan dan praktik kerja yang benar sebelum pelaksanaan SMK3 sekaligus merancang Sistem Manajemen K3 (SMK3) pada PT. KRM. Saat ini wewenang dari pengawas dan pembina K3 masih terbatas pada pengawasan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

dan kesehatan lingkungan karena keselamatan kerja belum merupakan sistem yang terintegrasi. Keterbatasan ini juga menyebabkan personil K3 belum memiliki wewenang untuk memberikan hukuman kepada pelanggar K3. Personil K3 hanya memiliki wewenang untuk memberi teguran, arahan, dan mengajukan surat kepada kepala bagian (*supervisor*) untuk memberikan surat peringatan kepada si pelanggar, namun surat tersebut tidak bersifat memaksa dan wewenang penuh untuk melakukan kebijakan tetap berada pada *supervisor*. Dari kenyataan tersebut, terlihat bahwa peran pimpinan dalam perilaku keselamatan kerja pekerja sangat berpengaruh.

Alasan utama PT. KRM melaksanakan SMK3 adalah pertimbangan bahwa pelaksanaan K3 harus dilaksanakan secara menyeluruh, terintegrasi dan berinteraksi di semua lini, baik internal atau eksternal sebagai cara untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja. Prosesnya di mulai pada januari 2012 dan direncanakan sertifikat SMK3 dapat diperoleh pada bulan oktober 2012. Saat penelitian ini berlangsung, pembinaan menuju SMK3 masih difokuskan sampai ke jajaran foreman dan asisten foreman, oleh karena itu, sampel dari penelitian ini adalah seluruh jajaran asisten *foreman* dan *foreman*. Selama proses mencapai SMK3, keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dibuat dan dilaksanakan berdasarkan UU no. 1 tahun 1970 dan permenaker no.5 tahun 1996.

4.2 Pelaksanaan *Pre-Test*

4.2.1 Pelaksanaan *Pre-test*

Pada tahap awal penelitian, peneliti melakukan pengumpulan data *pre-test* yang dilakukan pada tanggal 10 April 2012 sampai dengan tanggal 12 April 2012. *Pre-test* dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden yaitu pekerja PT. KRM. *Pre-test* dilakukan untuk mengetahui apakah petunjuk pengisian, konstruk pertanyaan, dan bagian-bagian penting lainnya dari kuesioner dapat dipahami dan secara tepat dapat mewakili tiap variabel yang diuji. *Pre-test* juga digunakan untuk mengurangi potensi masalah yang ditimbulkan dari data awal yang

terkumpul. *Pre-test* dalam penelitian ini diuji reliabilitas dan validitasnya dengan menggunakan *software* SPSS 18, yang hasilnya akan digunakan untuk mengevaluasi kuesioner penelitian untuk selanjutnya disebarakan kembali di lapangan.

4.2.2 Uji Reliabilitas *Pre-test*

Uji reliabilitas dilakukan terhadap variabel yang ditanyakan dalam kuesioner yang telah disebarakan kepada 30 orang responden karyawan PT. KRM. Hal ini perlu dilakukan untuk mengukur konsistensi serta kehandalan pertanyaan pada kuesioner penelitian dalam mengukur variabel yang dimaksud. Tingkat reabilitas dari sebuah variabel diukur berdasarkan koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan. Menurut Malhotra (2007), apabila koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan berada di atas 0,6 maka pertanyaan di dalam kuesioner dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 4.1

Hasil Uji Reliabilitas *Pre-test*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan (KK)	0.940	<i>Reliable</i>
Budaya Keselamatan kerja (BKK)	0.908	<i>Reliable</i>
Iklm Keselamatan Kerja (IKK)	0.964	<i>Reliable</i>
Perilaku Keselamatan Kerja (PKK)	0.780	<i>Reliable</i>

Sumber : *output* SPSS olahan peneliti

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa bahwa indikator-indikator yang ditanyakan dalam kuesioner penelitian seluruhnya memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabelnya. Hal ini dapat dilihat dari *Cronbach's alpha* yang dihasilkan, seluruhnya bernilai di atas 0.6.

4.2.3 Uji Validitas *Pre-test*

Uji validitas dilakukan untuk mencari tahu apakah suatu alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Skala pengukuran dikatakan valid jika ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang

seharusnya diukur. Pengujian validitas pertanyaan menggunakan faktor analisis, dimana indikator dikatakan valid jika nilai paling tinggi antar komponen variabel yang diukur, berkumpul dalam satu faktor komponen yang lebih dominan (Wijaya, 2003). Dari hasil pengujian SPSS, terlihat bahwa variabel kepemimpinan, variabel budaya keselamatan kerja dan variabel iklim keselamatan kerja menghasilkan 13 komponen faktor. Sedangkan, perilaku keselamatan kerja menghasilkan 3 komponen faktor. Hal tersebut menunjukkan, pertanyaan-pertanyaan di kuesioner mengukur lebih dari satu komponen. Namun, pada penelitian ini hanya mengambil komponen yang mayoritas berkumpul di satu faktor komponen. Penjelasan mengenai komponen-komponen lainnya tidak dikembangkan dalam penelitian ini karena membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas *Pre-test*

Variabel	<i>Component Factor</i>		
	1	2	3
Kepemimpinan (KK)		KK1, KK2, KK3, KK11, KK12, KK13, KK15, KK16, KK17	
Budaya Keselamatan Kerja (BKK)			BKK6, BKK12, BKK13, BKK16, BKK17, BKK18, BKK19, BKK20, BKK21, BKK22
Iklim Keselamatan Kerja (IKK)	IKK1, IKK2, IKK3, IKK4, IKK5, IKK6, IKK7, IKK8, IKK9, IKK10, IKK11, IKK12, IKK13, IKK14, IKK15		
Perilaku Keselamatan Kerja (PKK)	PKK6, PKK7, PKK8, PKK9, PKK10		

Sumber : *output* SPSS olahan peneliti

Kesimpulan dari uji validitas yang telah dilakukan adalah bahwa indikator-indikator dari variabel kepemimpinan (KK) dengan nilai tinggi, mayoritas berkumpul di komponen faktor 2, sehingga indikator-indikator KK yang tersebar di komponen faktor lain dihapus, karena tidak valid. Indikator variabel kepemimpinan yang dihapus adalah KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK9, KK10, KK14. Indikator KK4-KK7 yang dihapus adalah indikator yang menunjukkan dimensi *participative decision making*, indikator KK8-KK10 menunjukkan dimensi *coaching*, sedangkan Indikator KK14 yang dihapus adalah indikator yang menunjukkan dimensi *informing*. Melihat kenyataan di lapangan, indikator-indikator tersebut, tidak valid dikarenakan dimensi *participative decision making*, *coaching* dan *informing* belum banyak digunakan dalam cara kepemimpinan antara atasan dengan bawahan di PT. KRM, salah satu penyebab terjadinya hal ini karena kurangnya waktu untuk *briefing* kelompok, sehingga waktu untuk berdiskusi, mengajarkan dan mendengarkan saran dari bawahan kadang tidak ada.

Indikator-indikator dari variabel budaya keselamatan kerja (BKK) dengan nilai tinggi, mayoritas berkumpul di komponen faktor 3, sehingga indikator-indikator BKK yang tersebar di komponen faktor lain dihapus, karena tidak valid. Indikator variabel budaya keselamatan kerja yang dihapus adalah BKK1, BKK2, BKK3, BKK4, BKK5, BKK7, BKK8, BKK9, BKK10, BKK11, BKK14, BKK15, BKK23, BKK24. BKK1-BKK3 yang dihapus adalah indikator yang menunjukkan dimensi komitmen. Melihat kenyataan di lapangan, indikator-indikator tersebut, tidak valid dikarenakan budaya organisasi yang menunjukkan komitmen manajemen tentang keselamatan kerja secara jelas, baru dimulai sejak awal tahun 2012 yaitu dengan diterapkannya program SMK3. BKK4 dan BKK5 yang dihapus adalah indikator yang menunjukkan dimensi komunikasi. Melihat kenyataan di lapangan, indikator-indikator tersebut, tidak valid dikarenakan hal yang sama dengan alasan sebelumnya, yaitu karena penerapan SMK3 baru ingin dilaksanakan sejak awal tahun 2012, sehingga budaya keselamatan kerja belum diterapkan di semua aspek kegiatan perusahaan.

BKK7-BKK11, BKK14 dan BKK15, BKK23 serta BKK24 yang dihapus adalah indikator manajemen organisasi. Melihat kenyataan di lapangan, indikator-indikator tersebut tidak valid dikarenakan budaya keselamatan kerja yang selama ini ada di PT. KRM belum menyeluruh di semua lini dan aspek.

Indikator-indikator dari variabel Iklim Keselamatan Kerja (IKK) dengan nilai tinggi, mayoritas berkumpul di komponen faktor 1, sehingga indikator-indikator IKK yang tersebar di komponen faktor lain dihapus, karena tidak valid. Indikator variabel Iklim Keselamatan Kerja yang dihapus adalah IKK16. Pada variabel IKK, seluruh indikator hanya mengukur dimensi sikap manajemen. Melihat kenyataan di lapangan, indikator-indikator tersebut tidak valid dikarenakan personil K3 belum mempunyai status jabatan yang jelas. Pada saat penelitian dilakukan, pekerja yang menjabat sebagai personil K3 (P2K3) masih merangkap jabatan dengan jabatan pokoknya.

Indikator-indikator dari variabel Perilaku Keselamatan Kerja (PKK) dengan nilai tinggi, mayoritas berkumpul di komponen faktor 1, sehingga indikator-indikator PKK yang tersebar di komponen faktor lain dihapus, karena tidak valid. Indikator variabel kepemimpinan yang dihapus adalah PKK1, PKK2, PKK3, PKK4, PKK5. Pada variabel PKK, seluruh indikator hanya mengukur dimensi pelaksanaan aturan keselamatan. Melihat kenyataan di lapangan, indikator-indikator tersebut tidak valid dikarenakan masih adanya hal-hal lain diluar target pekerjaan yang membuat pekerja untuk mengabaikan keselamatan kerja demi tercapainya target pekerjaan, baik dari kondisi tempat kerja, insentif dari perusahaan dan pengaruh rekan kerja.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan sesuai dengan izin yang diberikan oleh pihak perusahaan, dalam hal ini adalah PT. Krama Yudha Ratu Motor

(KRM). Peneliti mendapatkan izin pengumpulan data di dalam perusahaan tersebut selama satu bulan penuh, mulai dari tanggal 2 April 2011 sampai dengan tanggal 30 April 2011. Waktu pengumpulan data tersebut mencakup waktu selama *pre-test* maupun survei responden. Waktu pelaksanaan *pre-test* sudah dijelaskan pada sub-bab sebelumnya, sedangkan dalam survei sebenarnya, penelitian dilaksanakan setelah data *pre-test* didapat. Peneliti melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan pada tanggal 13 April 2011 sampai dengan tanggal 27 April 2011. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung (manual) kepada responden yang dituju dan dilakukan pada jadwal pertemuan rutin mingguan.

Mengacu kepada bab tiga yang telah dijelaskan sebelumnya, awalnya penelitian ini membutuhkan jumlah minimum responden sebanyak 132 responden, hal tersebut dikarenakan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah tabel sampel dari Krcacjie dan Morgan (1970). Namun setelah melalui tahap *pre-test*, terdapat beberapa variabel indikator yang pada akhirnya dihilangkan, karena beberapa indikator tersebut menunjukkan hasil validitas yang kurang baik. Berdasarkan hasil *pre-test* yang didapatkan, maka jumlah indikator atau variabel teramati yang dapat digunakan untuk penelitian sebenarnya adalah sebanyak 39 indikator. Dengan hasil tersebut, peneliti kemudian mengubah metode pengambilan sampelnya. Ukuran jumlah sampel adalah jumlah total variabel teramati (indikator) di kali lima. Ukuran sampel ini mengikuti aturan umum di mana ukuran sampel minimal adalah lima kali variabel yang diamati (*observed variables*) (Hair, Anderson, Tatham, Black, 2006). Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan, peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 220 kuesioner dan setelah melalui tahap *screening*, kuesioner yang tersisa sebanyak 200 kuesioner. Jumlah ini sudah sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan berdasarkan jumlah minimum sampel yang diperlukan (Hair, Anderson, Tatham, Black, 2006).

4.3.1 Analisis Data Profil Responden

Pada penelitian ini, profil responden mencakup tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Setelah diolah menggunakan *frequency distribution* dalam program SPSS 18, maka didapatkan hasil komposisi profil responden sebagai berikut :

4.3.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 menunjukkan komposisi jenis kelamin dari 200 responden, yaitu 191 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki (95.5%), dan 9 orang berjenis kelamin perempuan (4.5%). Responden terbanyak adalah pada jenis kelamin laki-laki, hal ini disebabkan karena mayoritas dari total keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. KRM adalah laki-laki.

Tabel 4.3

Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percentage</i>
Laki-laki	191	95.5%
Perempuan	9	4.5%
Total	200	100%

Sumber : *output* SPSS olahan peneliti

4.3.1.2 Usia Responden

Tabel 4.4 menunjukkan komposisi usia dari responden yang terbanyak berada pada sebaran usia lebih dari 30 tahun. Hal ini dikarenakan kuesioner sebagian besar disebarkan kepada karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama di PT. KRM. Alasannya adalah agar data yang didapat menjadi lebih valid, karena karyawan yang bekerja cukup lama di dalam perusahaan pasti lebih memahami berbagai keadaan yang berlaku dalam perusahaan.

Tabel 4.4
Frekuensi Usia Responden

Usia	<i>Frequency</i>	<i>Percentage</i>
18-20 Tahun	0	0%
21-25 Tahun	27	13.5%
26-30 Tahun	24	12.0%
>30 Tahun	149	74.5%
Total	200	100%

Sumber : *output* SPSS olahan peneliti

4.3.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.5 memberikan gambaran mengenai sebaran tingkat pendidikan responden. Dari tabel tersebut terlihat bahwa Tidak ada responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD dan SMP, responden dari tingkat pendidikan terakhir SMU atau setara sebanyak 156 orang (78%), lalu Sarjana atau sebanyak 24 orang (12%), serta tingkat pendidikan lainnya seperti misalnya diploma tiga sebanyak 20 orang (10%). Responden terbanyak berada pada sebaran tingkat pendidikan SMU.

Tabel 4.5

Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	<i>Frequency</i>	<i>Percentage</i>
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMU	156	78%
Sarjana	24	12%
Lainnya	20	10%
Total	200	100%

Sumber : *output* SPSS olahan peneliti

4.4 Analisis *Measurement Model* (Model Pengukuran)

Pada analisis ini, data yang telah diambil dari responden melalui kuesioner akan di olah dalam bentuk model pengukuran untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan variabel teramatinya melalui muatan faktor (*factor loadings*). Analisis model pengukuran dilakukan dengan cara membuat model hubungan antara variabel laten dengan variabel teramati. Model pengukuran berusaha untuk memastikan apakah variabel-variabel teramati tersebut memang merupakan refleksi dari sebuah variabel laten. analisis model pengukuran terbagi menjadi analisis uji kecocokan model *Goodness of Fit*, analisis validitas model pengukuran dan analisis reliabilitas model pengukuran.

4.4.1. Uji Kecocokan *Goodness of Fit* (GOF)

Uji kecocokan *goodness of fit* dilakukan dengan memeriksa apakah hasil pengukuran sudah memenuhi syarat ukuran. Tabel 4.6 menunjukkan uji kecocokan model.

Tabel 4.6
Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Statistic Chi-Square</i>	Nilai yang kecil	1501.83	Poor Fit
<i>P-value</i>	$P > 0,05$	0.00000	
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$RMSEA \leq 0.08$	0.076	Good Fit
<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	8.39	Good Fit
<i>ECVI for Saturated Model</i>		7.84	
<i>ECVI for Independence Model</i>		24.25	
<i>Model AIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	1669.83	Good Fit
<i>Saturated AIC</i>		1560.00	
<i>Independence AIC</i>		4825.56	
<i>Model CAIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	2030.89	Good Fit
<i>Saturated CAIC</i>		4912.69	
<i>Independence CAIC</i>		4993.19	
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$NFI \geq 0.90$	0.64	Poor Fit
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	$NNFI \geq 0.90$	0.73	Poor Fit

Tabel 4.6
Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran Model (Lanjutan)

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Comparative Fit Index</i> (CFI)	$CFI \geq 0.90$	0.80	Marginal Fit
<i>Incremental Fit Index</i> (IFI)	$IFI \geq 0.90$	0.80	Marginal Fit
<i>Relative Fit Index</i> (RFI)	$RFI \geq 0.90$	0.62	Poor Fit
<i>Standardized RMR</i>	$Standardized RMR \leq 0.05$	0.068	Poor Fit
<i>Goodness of Fit Index</i> (GFI)	$GFI \geq 0.90$	0.72	Poor Fit
<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i> (AGFI)	$AGFI \geq 0.90$	0.69	Poor Fit

Sumber : Output hasil olahan peneliti

Berdasarkan tabel 4.6, maka analisis dari pengujian kecocokan model pengukuran adalah sebagai berikut:

- ⊖ Nilai $p = 0.00$ dan nilai *Chi-Square* = 1501.83 menunjukkan kecocokan yang kurang baik (*poor fit*) karena *Chi-Square* yang semakin kecil adalah semakin baik, dan nilai $p \geq 0.05$ menunjukkan model yang belum fit.
- ⊖ Nilai RMSEA 0.076, yang berarti menunjukkan tingkat kecocokan yang baik (*good fit*). Suatu model dikatakan *close fit* apabila memiliki nilai $RMSEA \leq 0.05$. Sedangkan $RMSEA \leq 0.08$ adalah *good fit*.
- ⊖ Nilai ECVI digunakan untuk perbandingan model dan semakin kecil semakin baik. Dari tabel 4.7 dapat dilihat nilai ECVI model 7.85, nilai ECVI *for saturated model* 7.84, dan nilai ECVI *for independence model* 24.25. Nilai ECVI model yang lebih dekat dengan nilai ECVI *for saturated model* dibandingkan dengan ECVI *for independence model* menunjukkan tingkat kecocokan yang baik

(*good fit*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan peneliti memiliki tingkat kecocokan yang baik (*good fit*) karena nilai ECVI model tersebut lebih dekat dengan nilai ECVI *for saturated model* dibandingkan dengan nilai ECVI *for independence model*.

Nilai AIC *model* 1669.83, nilai AIC *saturated* 1560.00, dan nilai AIC *independence* 4993.19. Dapat dilihat bahwa nilai AIC *model* lebih dekat dengan nilai AIC *saturated* dibandingkan dengan nilai AIC *independence*. Hal ini berarti tingkat kecocokan model penelitian baik (*good fit*).

Nilai CAIC *model* 2030.89, nilai CAIC *saturated* 4912.69, dan nilai CAIC *independence* 4993.19. Dapat dilihat bahwa nilai CAIC *model* lebih dekat dengan nilai CAIC *saturated* dibandingkan dengan nilai CAIC *independence*. Hal ini berarti tingkat kecocokan model penelitian baik (*good fit*).

Nilai *Normed Fit Index* (NFI) = 0.64. Nilai NFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $NFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq NFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah kurang baik (*poor fit*).

Nilai *Non-Normed Fit Index* (NNFI) = 0.73. Nilai NNFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $NNFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq NNFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah kurang baik (*poor fit*).

Nilai *Comparative Fit Index* (CFI) = 0.75 (pembulatan menjadi 0.80). Nilai CFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $CFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq CFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah cukup baik (*marginal fit*).

Nilai *Incremental Fit Index* (IFI) = 0.75 (pembulatan menjadi 0.80). Nilai IFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $IFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq IFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah cukup baik (*marginal fit*).

- ① Nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0.62. Nilai RFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. RFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq \text{RFI} < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah kurang baik (*poor fit*).
- ① Nilai *Standardized RMR* yang menunjukkan kecocokan yang baik adalah ≤ 0.05 . Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Standardized RMR* 0.068. Hal ini berarti model memiliki kecocokan yang kurang baik (*poor fit*).
- ① Nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0.72. Nilai GFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. GFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq \text{GFI} < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah kurang baik (*poor fit*).
- ① Nilai *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) = 0.69. Nilai AGFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. AGFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq \text{AGFI} < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah kurang baik (*poor fit*).

4.4.2 Uji Validitas Model Pengukuran

Uji ini dilakukan dengan memeriksa (a) apakah *t-value* dari variabel-variabel teramati dalam model ≥ 1.96 ; (b) *standardized loading factor* (SLF) dari variabel-variabel teramati dalam model ≥ 0.50 (dalam Wijanto, 2008). *Output* sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Model Pengukuran

Indikator variabel	<i>standart loading factor</i> (SLF) $\geq 0,50$	<i>t-value</i> $\geq 1,96$	Keterangan
Kepemimpinan (KK)			
KK1	0,58	8.55	Validitas baik
KK2	0,69	10.64	Validitas baik
KK3	0,71	10.93	Validitas baik
KK11	0,76	12.17	Validitas baik

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Model Pengukuran (lanjutan)

Indikator variabel	<i>standart loading factor</i> (SLF) $\geq 0,50$	<i>t-value</i> $\geq 1,96$	Keterangan
Kepemimpinan (KK)			
KK12	0,66	10.02	Validitas baik
KK13	0,59	8.66	Validitas baik
KK15	0,64	9.64	Validitas baik
KK16	0,69	10.65	Validitas baik
KK17	0,72	11.14	Validitas baik
Budaya Keselamatan Kerja (BKK)			
BKK6	0,58	8.42	Validitas baik
BKK12	0,62	9.25	Validitas baik
BKK13	0,59	8.69	Validitas baik
BKK16	0,6	8.72	Validitas baik
BKK17	0,65	9.75	Validitas baik
BKK18	0,73	11.30	Validitas baik
BKK19	0,62	9.20	Validitas baik
BKK20	0,62	9.22	Validitas baik
BKK21	0,69	10.56	Validitas baik
BKK22	0,57	8.34	Validitas baik
Iklm Keselamatan Kerja (IKK)			
IKK1	0,69	10.81	Validitas baik
IKK2	0,77	12.58	Validitas baik
IKK3	0,7	11.05	Validitas baik
IKK4	0,72	11.48	Validitas baik
IKK5	0,69	10.95	Validitas baik
IKK6	0,73	11.78	Validitas baik
IKK7	0,72	11.45	Validitas baik
IKK8	0,73	11.73	Validitas baik
IKK9	0,74	11.96	Validitas baik
IKK10	0,59	8.96	Validitas baik
IKK11	0,74	11.90	Validitas baik
IKK12	0,79	13.07	Validitas baik
IKK13	0,66	10.19	Validitas baik
IKK14	0,68	10.68	Validitas baik
IKK15	0,65	10.17	Validitas baik
Perilaku Keselamatan Kerja (PKK)			
PKK6	0,53	7.11	Validitas baik
PKK7	0,33	4.28	Validitas baik
PKK8	0,47	6.20	Validitas baik
PKK9	0,75	10.52	Validitas baik

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Model Pengukuran (lanjutan)

Indikator variabel	<i>standart loading factor</i> (SLF) $\geq 0,50$	<i>t-value</i> $\geq 1,96$	Keterangan
PKK10	0,73	10.21	Validitas baik

Sumber: *Output LISREL 8.51 Hasil Olahan Peneliti*

Tabel 4.8 menunjukkan hasil pengukuran, terlihat bahwa keseluruhan indikator pada variabel laten kepemimpinan (KK), budaya keselamatan kerja (BKK), dan iklim keselamatan kerja (IKK) menunjukkan hasil *t-value* ≥ 1.96 dan *standardized loading factor* ≥ 0.5 . Namun, ada 2 indikator variabel perilaku keselamatan kerja (PKK) yang memiliki *standardized loading factor* ≤ 0.5 . Igbaria et al. (1997) menyatakan bahwa *standardized loading factors* > 0.50 adalah sangat signifikan tetapi > 0.30 maka variabel terkait bisa dipertimbangkan untuk tidak dihapus. Sehingga peneliti tetap mempertahankan PKK7 dan PKK8 (Wahyuni, 2012).

4.4.3 Uji Reliabilitas Model Pengukuran

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE) dari nilai-nilai *standardized loading factors* dan *error variances*. Berikut ini adalah hasil analisis reliabilitas model pengukuran dari setiap konstruk variabel laten dalam penelitian ini. Data pengukuran *construct reliability* dan *variance extracted* dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Model Pengukuran

Variabel	SLF	error	Construct Reliability (CR)				Variance Extracted (VE)			
			Σ SLF	$(\Sigma$ SLF) ²	Σ error	Nilai CR	(SLF) ²	Σ (SLF) ²	Σ error	Nilai VE
Kepemimpinan (KK)										
KK1	0,58	0,66	6,04	36,4816	4,91	0,881377	0,3364	4,082	4,91	0,453959
KK2	0,69	0,52					0,4761			
KK3	0,71	0,5					0,5041			
KK11	0,76	0,42					0,5776			
KK12	0,66	0,56					0,4356			
KK13	0,59	0,65					0,3481			

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Model Pengukuran (lanjutan)

Variabel	SLF	error	Construct Reliability (CR)				Variance Extracted (VE)			
			Σ SLF	$(\Sigma$ SLF) ²	Σ error	Nilai CR	(SLF) ²	Σ (SLF) ²	Σ error	Nilai VE
Kepemimpinan (KK)										
KK15	0,64	0,59	6,04	36,4816	4,91	0,881377	0,4096	4,082	4,91	0,453959
KK16	0,69	0,52					0,4761			
KK17	0,72	0,49					0,5184			
Budaya Keselamatan Kerja (BKK)										
BKK6	0,58	0,66	6,27	39,3129	6,02	0,867205	0,3364	3,9541	6,02	0,396437
BKK12	0,62	0,61					0,3844			
BKK13	0,59	0,65					0,3481			
BKK16	0,6	0,64					0,36			
BKK17	0,65	0,58					0,4225			
BKK18	0,73	0,47					0,5329			
BKK19	0,62	0,61					0,3844			
BKK20	0,62	0,61					0,3844			
BKK21	0,69	0,52					0,4761			
BKK22	0,57	0,67					0,3249			
Iklim Keselamatan Kerja (IKK)										
IKK1	0,69	0,53	10,6	112,36	7,51	0,937349	0,4761	7,5256	7,51	0,500519
IKK2	0,77	0,41					0,5929			
IKK3	0,7	0,51					0,49			
IKK4	0,72	0,49					0,5184			
IKK5	0,69	0,52					0,4761			
IKK6	0,73	0,47					0,5329			
IKK7	0,72	0,49					0,5184			
IKK8	0,73	0,47					0,5329			
IKK9	0,74	0,45					0,5476			
IKK10	0,59	0,65					0,3481			
IKK11	0,74	0,46					0,5476			
IKK12	0,79	0,38					0,6241			
IKK13	0,66	0,57					0,4356			
IKK14	0,68	0,54					0,4624			
IKK15	0,65	0,57					0,4225			
Perilaku Keselamatan Kerja (PKK)										
PKK6	0,53	0,72	2,81	7,8961	3,28	0,706517	0,2809	1,7061	3,28	0,342171
PKK7	0,33	0,89					0,1089			
PKK8	0,47	0,78					0,2209			
PKK9	0,75	0,43					0,5625			
PKK10	0,73	0,46					0,5329			

Sumber: *Output LISREL 8.51 Hasil Olahan Peneliti*

Dari tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel budaya keselamatan kerja, variabel iklim keselamatan kerja dan variabel perilaku keselamatan kerja, semuanya *reliable* karena nilai CR-nya ≥ 0.70 (Wijanto, 2008) dan nilai VE-nya ≥ 0.35 (Anderson & Gerbing, 1988 dalam Slater, Tomas, dan Olson, 2007 dalam Rismawati, 2010). Nilai VE yang diperoleh lebih kecil dari persyaratan reliabilitas ($VE > 0.35$). Tetapi, penggunaan VE dalam mengukur reliabilitas adalah optional atau tidak diharuskan. Maka, peneliti memfokuskan uji reliabilitas pada variabel perilaku keselamatan kerja (PKK), pada nilai CR (Hair, Anderson, Tatham, Black, 2006).

4.5 Analisis Struktural Model (Model Struktural)

Setelah tahap pertama menghasilkan model pengukuran dengan validitas dan reliabilitas yang baik di uji analisis model pengukuran maka langkah selanjutnya adalah menganalisis model struktural. Program SIMPLIS untuk model struktural dibentuk dengan menambahkan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan hubungan antar variabel laten kedalam program SIMPLIS. Pengujian ini akan menjelaskan apakah hipotesis model penelitian diterima atau ditolak. Hasil uji hipotesis terlihat dari *printed output* hasil proses *syntax* dalam rumus persamaan olahan peneliti dan juga terdapat pada *path diagram*.

Dalam analisis model struktural, terdapat model interaksi untuk melihat pengaruh budaya keselamatan kerja dalam hubungan kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja. Analisis ini menggunakan pendekatan model interaksi (*interaction model approach*) dengan indikator tunggal dari Ping.

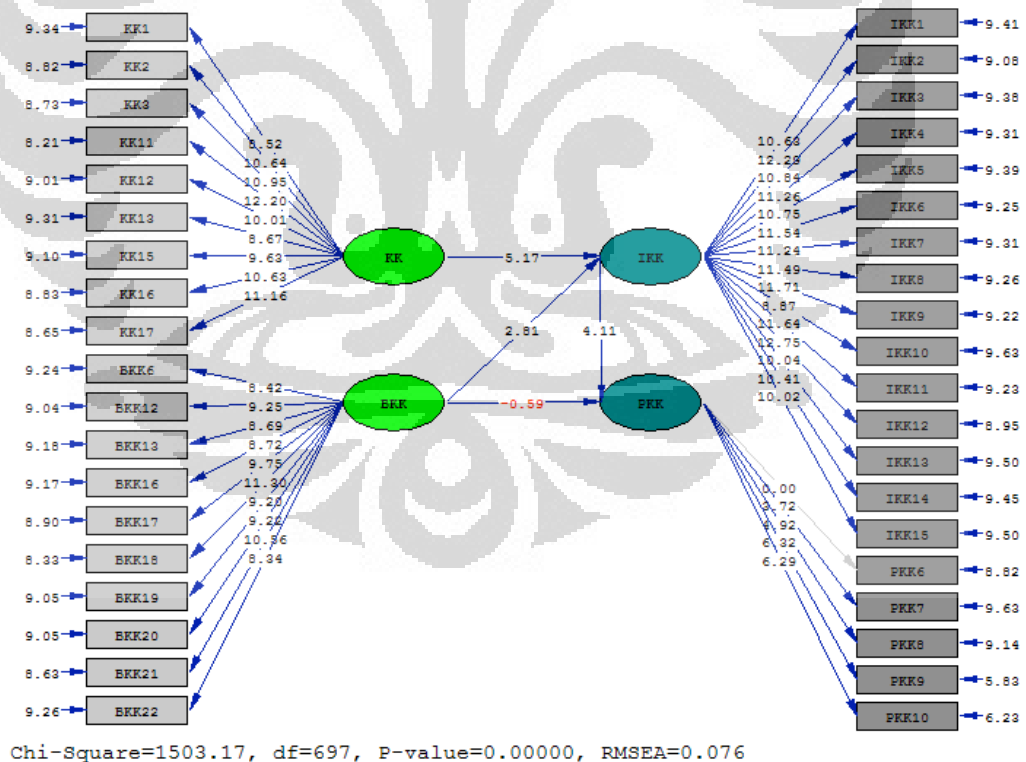
4.5.1 Pembentukan Variabel Interaksi

Model interaksi Ping memberikan teknik pengukuran dengan menciptakan satu variabel baru sebagai variabel interaksi yang didapat dari variabel-variabel teramati. Variabel interaksi yang digunakan dalam penelitian ini dinamakan variabel KB. Variabel KB didapatkan dari

penghitungan antara variabel KK dan BKK. Berikut ini adalah langkah-langkah permodelan interaksi Ping (dalam Wijanto, 2008):

1. Mengestimasi *main effect* model tanpa interaksi dan menggunakan data mentah.
2. Menghitung parameter-parameter dari variabel interaksi KB dengan rumus yang sudah dicantumkan dalam bab 3.
3. Menspesifikasi model lengkap dengan *interaction effect*. Dalam spesifikasi ini muatan faktor dari KK*BKK ditetapkan *fixed* sama dengan nilai λ_{KK*BKK} dan varian kesalahan ditetapkan sama dengan nilai θ_{KK*BKK} hasil sebelumnya.
4. Mengestimasi model baru dengan *interaction effect*.

Gambar 4.1 adalah diagram lintasan dari model sebelum adanya interaksi :

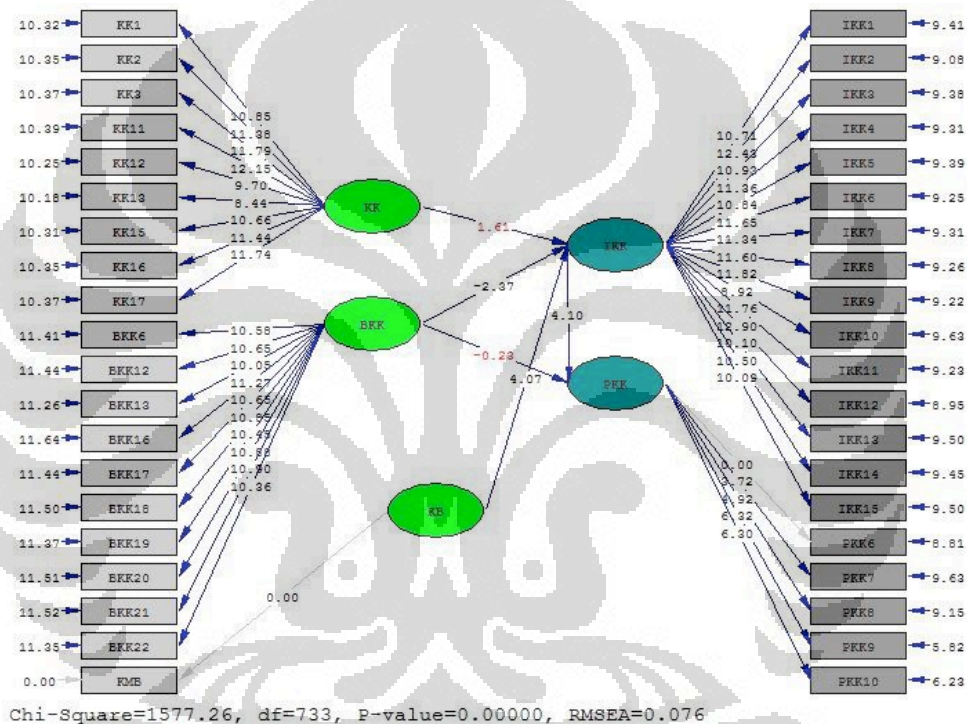


Gambar 4.1

Model Estimasi *Main Effect* (t-value)

Sumber: *Output LISREL 8.51 Hasil Olahan Peneliti*

Dari model ini, dihitung parameter-parameter variabel interaksi dengan rumus yang sudah di cantumkan di Bab 3. Dan hasilnya adalah muatan faktor dari $KK*BKK = 0.42$, sedangkan varian kesalahan dari $KK*BKK = 0.05$. Setelah mengetahuinya, peneliti merespesifikasi hasil tersebut kedalam simplis project dan me-running program lisrel untuk menghasilkan model lengkap dengan efek interaksinya. Berikut ini adalah diagram alur dari model lengkap.



Gambar 4.2
Model Interaksi (*t-value*)

Sumber: *Output LISREL 8.51 Hasil Olahan Peneliti*

4.5.2 Uji Kecocokan Model *Goodness of Fit*

Uji kecocokan ini dilakukan dengan memeriksa apakah nilai dari *Chi-square* dengan *p-value* dan RMSEA, yang tercetak sebagai *Goodness of Fit Statistics* memenuhi ukuran-ukuran yang menunjukkan kecocokan yang

baik atau tidak. Dalam hasil uji goodness of fit yang baru ini, nilai Chi-square 1577.26 dan RMSEA 0.076.

4.5.3 Uji Kecocokan Model Struktural

Langkah selanjutnya setelah melakukan uji kecocokan seluruh model adalah menguji hipotesis penelitian pada model strukturalnya. Pengujian ini akan menjelaskan apakah hipotesis model penelitian diterima atau ditolak. Keseluruhan variabel laten tersebut diukur dari 39 variabel teramati (indikator) yang telah disusun berupa pertanyaan. Masing-masing variabel laten terdiri dari: variabel kepemimpinan sebanyak 9 indikator, budaya keselamatan kerja sebanyak 10 variabel, iklim keselamatan kerja sebanyak 15 indikator dan perilaku keselamatan kerja sebanyak 5 indikator.

4.6 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji struktural, langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Dalam uji hipotesis peneliti melihat nilai *t-value* yang menunjukkan tingkat signifikansi suatu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Nilai *t-value* yang mempunyai nilai ≥ 1.96 mempunyai arti bahwa suatu variabel laten berpengaruh secara signifikan pada variabel laten lain dalam model. Hubungan yang signifikan akan ditandai dengan *t-value* yang berwarna hitam pada path diagram dengan nilai $\geq 1,96$. Sedangkan hubungan yang tidak signifikan ditandai dengan *t-value* yang berwarna merah pada *path diagram* dengan nilai $\leq 1,96$. Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji hipotesis.

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Nilai <i>t-value</i> ≥ 1.96	Uji hipotesis	Kriteria Uji (Martinez-Corcoles et. al., 2011)
H1 : KK mempengaruhi IKK	1.61	Hipotesis ditolak	Hipotesis diterima
H2 : IKK mempengaruhi PKK	4.10	Hipotesis diterima	Hipotesis diterima
H2 : BKK memoderasi KK dengan IKK	4.07	Hipotesis diterima	Hipotesis diterima
H3 : BKK mempengaruhi IKK	-2.37	Hipotesis ditolak	Hipotesis diterima
H4: BKK mempengaruhi PKK	-0.23	Hipotesis ditolak	Hipotesis diterima

Sumber: *Output LISREL 8.51 Hasil Olahan Peneliti*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas yang menyimpulkan hasil hipotesis model penelitian, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

Hipotesis 1 menyebutkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi iklim keselamatan kerja. Berdasarkan hasil *output* data, *t-value* yang dihasilkan untuk hipotesis 1 dari penelitian ini adalah 1.61 dengan warna merah untuk pengaruh antara kepemimpinan dengan Iklim keselamatan kerja. Angka tersebut menunjukkan bahwa hasil *t-value* tidak signifikan karena ≤ 1.96 , sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi iklim keselamatan kerja. Hal ini dikarenakan, saat ini kepemimpinan di PT. KRM masih bersifat pasif, contohnya dengan bertindak saat sudah terjadi kecelakaan. Hasil tersebut

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Barling, Loughlin, dan Kelloway (2002) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011). Dimana mereka menemukan bahwa pada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan kerja dan kegiatan-kegiatan tersebut mempertimbangkan perilaku keselamatan kerja yang diprediksi berdasarkan iklim keselamatan kerja yang dimiliki para pekerjanya, maka iklim keselamatan kerja tidak akan dapat diprediksi dengan adanya kepemimpinan pasif. Dalam penelitian lain dari Dessler (2003), ditemukan bahwa pekerja memang mengembangkan persepsi konsisten mengenai praktek keselamatan pemimpinnya, karena saat pemimpin memiliki perilaku yang memberdayakan bawahannya, maka bawahannya akan memiliki persepsi yang berdampak pada perilaku keselamatan kerja yang lebih besar. Untuk mengatasi permasalahan ini, PT. KRM mulai menerapkan pencapaian SMK3. Dimana salah satu programnya adalah *behavioral based safety* yang di dalamnya terdapat pelatihan untuk bertindak aktif dalam pelaksanaan K3.

Hipotesis 2 menyebutkan bahwa iklim keselamatan kerja mempengaruhi perilaku keselamatan kerja. Berdasarkan hasil *output data*, *t-value* yang dihasilkan untuk hipotesis 2 dari penelitian ini adalah 4.10 dengan warna hitam untuk pengaruh antara Iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan kerja. Angka tersebut menunjukkan bahwa salah satu hasil *t-value* signifikan karena ≥ 1.96 , sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim keselamatan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian dari Hofmann dan Stetzer (1996) dimana pekerja yang memiliki iklim keselamatan kerja positif akan menghindari perilaku tidak aman (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Contoh dari teori ini adalah perilaku aman seperti penggunaan helm atau topi saat masuk ke kawasan pabrik. Hal ini sudah menjadi kebiasaan karena para pekerja di PT. KRM sudah memiliki persepsi bahwa penggunaan pelindung kepala akan menghindari mereka dari kecelakaan kerja.

Hipotesis 3 menyebutkan bahwa budaya keselamatan kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja. Berdasarkan hasil *output data*, *t-value* yang dihasilkan untuk hipotesis 3 dari penelitian ini adalah 4.07 dengan warna hitam. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil *t-value* signifikan karena ≥ 1.96 , sehingga hipotesis yang diajukan diterima dan variabel interaksi dari budaya keselamatan kerja dan kepemimpinan (KB) terbukti dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja. Pemimpin berperan untuk meneruskan dan menguatkan budaya keselamatan kerja yang telah ada, dan dampaknya adalah bagaimana pemimpin mempengaruhi iklim keselamatan kerja di dalam organisasi. Pemimpin di PT. KRM dan budaya keselamatan kerja di PT. KRM memang belum menerapkan kepemimpinan transformasional atau *Empowering leadership* secara keseluruhan dan belum menerapkan budaya keselamatan kerja yang menyeluruh, namun budaya organisasi yang dimiliki PT. KRM sedikit banyak sudah memperhatikan aspek-aspek keselamatan kerja. Contohnya: Dalam penerimaan dan pelatihan pegawai baru serta penggunaan APD. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan (Robbins dan Judge, 2009).

Hipotesis 4 menyatakan bahwa budaya keselamatan kerja mempengaruhi iklim keselamatan kerja. Berdasarkan hasil *output data*, *t-value* yang dihasilkan untuk hipotesis 4 dari penelitian ini adalah -2.37 dengan warna hitam. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil *t-value* signifikan karena ≥ 1.96 , namun hipotesis yang diajukan ditolak karena hubungannya negatif, sehingga tidak mendukung teori. Karena seharusnya, jika mendukung teori dari Guldenmund (2000), yang mengatakan bahwa iklim keselamatan kerja menunjukkan manifestasi budaya yang nyata dalam organisasi (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Maka, saat budaya keselamatan kerja meningkat, iklim keselamatan kerja akan ikut meningkat. Kondisi saat ini di PT. KRM, budaya keselamatan kerja sedang dalam proses peningkatan, namun iklim keselamatan kerja belum mengalami peningkatan

karena budaya keselamatan kerja di perusahaan belum kuat. Sehingga, mungkin keadaan ini yang menyebabkan hasil penelitian ini negatif. Ditambah lagi, budaya yang berhubungan dengan keselamatan kerja yang dimiliki sampai saat ini masih menekankan pencegahan kecelakaan berdasarkan kondisi tidak aman, yaitu dengan menggunakan APD, sehingga pekerja merasa saat perusahaan sudah menyediakan APD dengan lengkap dan mereka telah sadar untuk menggunakannya, maka mereka merasa sudah aman dan melalaikan potensi kecelakaan berdasarkan tindakan.

Hipotesis 5 menyatakan bahwa budaya keselamatan kerja mempengaruhi perilaku keselamatan kerja. Berdasarkan hasil data, *t-value* yang dihasilkan untuk hipotesis 5 dari penelitian ini adalah -0.23 dengan warna merah. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil *t-value* tidak signifikan karena ≤ 1.96 , sehingga hipotesis yang diajukan ditolak dan budaya keselamatan kerja terbukti tidak mempengaruhi perilaku keselamatan kerja, karena di PT. KRM, budaya keselamatan kerja baru berkembang sehingga belum dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerja. Hal ini didukung oleh teori dari Schein (1985) yang menyatakan bahwa budaya keselamatan kerja berpengaruh untuk memprediksi perilaku keselamatan kerja karena saat budaya keselamatan kerja tumbuh subur di perusahaan, maka akan meningkatkan penentuan perilaku (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011). Teori lain yang sesuai dengan kenyataan ini adalah teori dari Clarke (2003) dimana, pola perilaku pekerja dipengaruhi oleh persepsi pekerja yang fokus terhadap keselamatan kerja, saat budaya keselamatan kerja yang telah ada di perusahaan kuat (Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero, 2011).

Dari penjelasan-penjelasan diatas, ditemukan bahwa di PT. KRM, hubungan antara kepemimpinan, budaya keselamatan kerja, iklim keselamatan kerja dalam perilaku keselamatan kerja, masih belum terlalu terukur. Penyebab utamanya adalah karena selama ini keselamatan kerja dalam perusahaan merupakan bagian yang dianggap penting, namun belum tersistem, sehingga pelaksanaannya masih belum menyeluruh. Dapat dikatakan, dalam pengaturan K3 selama ini, perusahaan hanya memberikan

informasi mengenai keselamatan kerja, namun di lapangan, semua tergantung pada masing-masing pribadi untuk mau menerapkannya atau tidak. Di dalam hubungan atasan dengan bawahan, keselamatan kerja juga belum menjadi hal yang difokuskan. Ditambah lagi dengan kurangnya waktu *briefing*, tidak adanya sanksi tegas dan pengaruh rekan kerja, maka kesadaran pekerja terhadap keselamatan kerja masih kurang.

Hal lain penyebab masalah ini adalah peran dari personil K3 yang hanya sebatas memantau penggunaan alat-alat, pencatatan kecelakaan dan pembuatan rancangan kebutuhan di perusahaan mengenai program keselamatan kerja.

Penerapan SMK3 diharapkan dapat memperbaiki permasalahan-permasalahan tersebut, agar kesehatan dan keselamatan kerja di PT. KRM dapat tercapai. Dimulai dari awal tahun 2012 dan telah disetujui oleh seluruh jajaran pemimpin pada saat *kick off* tanggal 14 Maret 2012. Komitmen ini dilanjutkan dengan pelatihan-pelatihan dan pemograman sistem K3 yang dilakukan setiap bulan dengan melibatkan konsultan keselamatan kerja dari luar perusahaan. Hal-hal diatas dilakukan demi suatu sistem manajemen yang lebih baik dan sesuai peraturan keselamatan kerja. Karena pada dasarnya, agar perilaku manusia membentuk perilaku organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, maka diperlukan sebuah sistem yang mencakup seluruh kegiatan di perusahaan, salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan penerapan sistem manajemen K3 di perusahaan yang dapat membentuk pekerja yang produktif, sehat, dan berkualitas.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan diambil berdasarkan hasil perbandingan dari kenyataan di lapangan penelitian dan hasil uji pengolahan data. Peneliti mengetahui kenyataan di lapangan, karena peneliti melakukan survei dengan mengikuti kegiatan rutin PT. KRM selama jam kerja shift pagi sebulan penuh. Kegiatan-kegiatan yang memasukkan unsur keselamatan kerja, antara lain: pertemuan (*meeting*) rutin mingguan, patroli rutin personil K3, audit potensi kecelakaan dan *safety training*. Selain itu, izin yang diberikan perusahaan kepada peneliti untuk melakukan wawancara dengan staf PSDM (*human resources management*), kepala P2K3, personil-personil K3 dan konsultan K3 eksternal, juga membantu dalam pengenalan kondisi kerja di PT. KRM.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan kerja, karena kepemimpinan di PT. KRM masih bersifat pasif, contohnya dengan bertindak saat sudah terjadi kecelakaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, PT. KRM mulai menerapkan pencapaian SMK3. Dimana salah satu programnya adalah *behavioral based safety* yang di dalamnya terdapat pelatihan untuk bertindak aktif dalam pelaksanaan K3.
2. Iklim keselamatan kerja dapat berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan kerja. Contoh dari perilaku aman yang dilakukan adalah penggunaan helm atau topi saat masuk ke kawasan pabrik. Hal ini sudah menjadi kebiasaan karena para pekerja di PT. KRM sudah memiliki persepsi bahwa penggunaan pelindung kepala akan menghindari mereka dari kecelakaan kerja.
3. Budaya keselamatan kerja dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja. Hal ini di karenakan, budaya organisasi yang di miliki PT. KRM sedikit banyak sudah memperhatikan aspek-aspek

keselamatan kerja. Contohnya: Dalam pelatihan pegawai baru dan penggunaan APD .

4. Budaya keselamatan kerja terbukti tidak berpengaruh positif terhadap iklim keselamatan kerja. Kondisi saat ini di PT. KRM, budaya keselamatan kerja sedang dalam proses peningkatan, namun iklim keselamatan kerja belum mengalami peningkatan karena budaya keselamatan kerja di perusahaan belum kuat. Sehingga, mungkin keadaan ini yang menyebabkan hasil penelitian ini berhubungan negatif. Ditambah lagi, budaya yang berhubungan dengan keselamatan kerja yang dimiliki sampai saat ini lebih menekankan pencegahan kecelakaan berdasarkan kondisi tidak aman, yaitu dengan menggunakan APD, sehingga pekerja merasa saat perusahaan sudah menyediakan APD dengan lengkap dan mereka telah sadar untuk menggunakannya, maka mereka merasa sudah aman dan melalaikan potensi kecelakaan berdasarkan tindakan.
5. Budaya keselamatan kerja terbukti tidak berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan kerja karena di PT. KRM, budaya keselamatan kerja baru berkembang sehingga belum berpengaruh untuk memprediksi perilaku keselamatan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa budaya keselamatan kerja berpengaruh dapat mempengaruhi hubungan kepemimpinan terhadap iklim keselamatan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak manajemen PT. Krama Yudha Ratu Motor, sebaiknya memperhatikan hal-hal berikut:

1. Mempertahankan dan mengembangkan proses seleksi penerimaan pegawai yang memperhatikan aspek keselamatan kerja.
2. Memperbanyak program pelatihan K3 yang merata di seluruh jajaran.
3. Memprogram pelatihan K3 secara berkesinambungan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Secara umum penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penerapan SMK3 masih dalam proses awal saat penelitian dilakukan, sehingga K3 yang dijalankan dalam perusahaan masih belum menyeluruh, sehingga berpengaruh pada pemilihan kelompok sampel, dimana peneliti belum bisa mengambil sampel dari jajaran pelaksana karena jajaran tersebut belum mendapatkan keilmuan mengenai sistem baru yang akan diterapkan.
2. Saat penelitian dilakukan aturan keselamatan yang terdapat di PT. KRM masih dalam proses transisi, sehingga ada nilai-nilai budaya yang berubah dan akhirnya mempengaruhi hasil penelitian.
3. Variabel yang diteliti hanya kepemimpinan, budaya keselamatan kerja, iklim keselamatan kerja, dan perilaku keselamatan kerja.

5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian dilakukan pada setahun atau dua tahun kedepan, sehingga SMK3 sudah diterapkan dan sudah dapat dievaluasi penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal keselamatan kerja.
2. Penelitian dilakukan di jajaran pelaksana, sehingga penelitian dapat benar-benar menggambarkan efek dari pemimpin langsung terhadap jajaran terbawah.
3. Menambahkan variabel lain untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Muhammad Usaid. (2011). *Pengaruh iklim organisasi dan iklim beretika terhadap penyimpangan perilaku sumber daya manusia*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia, Depok.
- Arnold, Josh A., Arad, Sharon., Rhoades, Jonathan A. & Drasgow, Fritz. (2000). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 21, Hal. 249-269.
- Baizuri, Reza. (2009). *Hubungan antara persepsi bawahan terhadap perilaku Kepemimpinan atasan dengan sikap terhadap perubahan budaya organisasi : (studi kasus:PT. XYZ)*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia, Depok.
- Bass, Bernard M., Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. London : Lawrence Erlbaum Associates.
- Chandra, Aditya. (2005). *Pengaruh budaya keselamatan kerja pada perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja*. S2-Tesis. Universitas Kristen Petra. Surabaya. 1 April 2012. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Cheng-chia, Yi-shun, Sue-Ting, Suh-er, Mei-Fei. (2009). *A Study on the Leadership Behavior, Safety Culture, and Safety Performance of the Healthcare Industry*. World Academy of Science, Engineering and Technology Vol. 53.

- Cooper, Donald. R., Schindler & Pamela. S. (2006). *Business research methods ninth edition*. Singapore: McGrawHill.
- Dessler, Gary. (2003). *Human resources management ninth edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gaol, Sahat. (5 April 2012). Wawancara.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L, & Black, W.C. (2006). *Multivariate data analysis 6th edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- HSP. Perilaku Keselamatan (Safety Behavior). 15 Februari 2012.
<http://healthsafetyprotection.com>
- Suma'mur. P. (1985). *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) : Definisi, indikator, penyebab dan tujuan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. (2009). 20 Februari 2012.
<http://jurnalsdm.blogspot.com>.
- Khoiri, Muhammad. (2010). *Upaya peningkatan budaya keselamatan pekerja radiasi rumah sakit di Indonesia*. Seminar nasional VI SDM teknologi nuklir , Yogyakarta.
- Lapian, Pierre. (5 April 2012). Wawancara.
- Malhotra, Naresh K. (2007). *Marketing research : An applied orientation*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Manik, Domen. (2004). *Analisa profil budaya/iklim keselamatan kerja di PT. Thames PAM Jaya tahun 2004*. Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Depok.
- Marchand, Alain., Simard, Marcel., Carpentier-Roy, Marie-Claire., Oullet & Francois. (1998). From a unidimensional to a bidimensional concept and measurement of workers' safety behavior. *Scand J Work Environ Health* Vol. 24 (4), hal. 293-299.
- Martinez-Corcoles, Mario., Gracia, Francisco., M.Piero, Jose. (2011). Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model. *Safety Science* Vol. 49, hal. 1118-1129.
- Hasanah, Maryam. (19 April 2012). Wawancara.
- Neal, Andrew & Griffin Mark A., 2006. A studi of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group level. *Journal of Applied Psychology* Vol. 91 (4), Hal.946-953.
- Patria, Bhina. (2007). Bagaimana behavioral safety mengurangi angka kecelakaan kerja. 12 Agustus 2011. <http://inparametric.com/bhinablog>
- Pearce, John. A, II., & Robinson, Ricard. B, Jr. (2007). *Manajemen strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian* (ed. 10). (Yanivi Bachtiar & Christine, Penerjemah). Jakarta: Salemba empat.
- PT. Krama Yudha Ratu Motor. Kamus saku kompetensi (Ed. 1).
- Rismawati, Melda. (2010). *Pengaruh faktor kontekstual, loyalitas merek dan*

- perpindahan merek terhadap keputusan pembelian studi kasus: minyak goreng bimoli*. Skripsi fakultas ekonomi. Universitas Indonesia, Depok.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P., & Jugde, Timothy.A. (2009). *Organizational Behavior (13th)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen.P., & Jugde, Timothy.A. (2008). *Perilaku organisasi* (ed. 12). (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba empat.
- Sentral sistem consulting. (2012). *Behavior-based safety*. Jakarta.
- Suardi, Rudi. (2007). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: PPM .
- The Research Advisors. (2006). *Sample Size Table*. 12 Mei 2012. <http://research-advisors.com/tools/SampleSize.htm>
- Thoha, Miftah.(2009). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Press.
- Tim pengajar FHUI. (2000). *Antropologi budaya buku A*. FHUI : Depok.
- Wahyuni, Reni. (2012). *Analisis pengaruh service quality, perceived value, satisfaction, dan involvement terhadap behavioral intentions penumpang. Studi kasus: Transjakarta busway*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia, Depok.
- Wijanto, Setyo Hari. (2008). *Structural equation modeling*. Yogyakarta : Graha Buku.

Wijaya, Tony. (2011). *Cepat menguasai SPSS 19*. Yogyakarta : Cahaya Atma.

Yukl, Gary. (1994). *Kepemimpinan dalam organisasi 3e*. (Jusuf

Udaya,Penerjemah).Jakarta: Prenhallindo.

Yule, S. (2003). *Safety culture and safety climate : a review of the literature*.

Doctoral thesis, University of Aberdeen, Scotland.

Yunisaf. (17 April 2012). Wawancara.



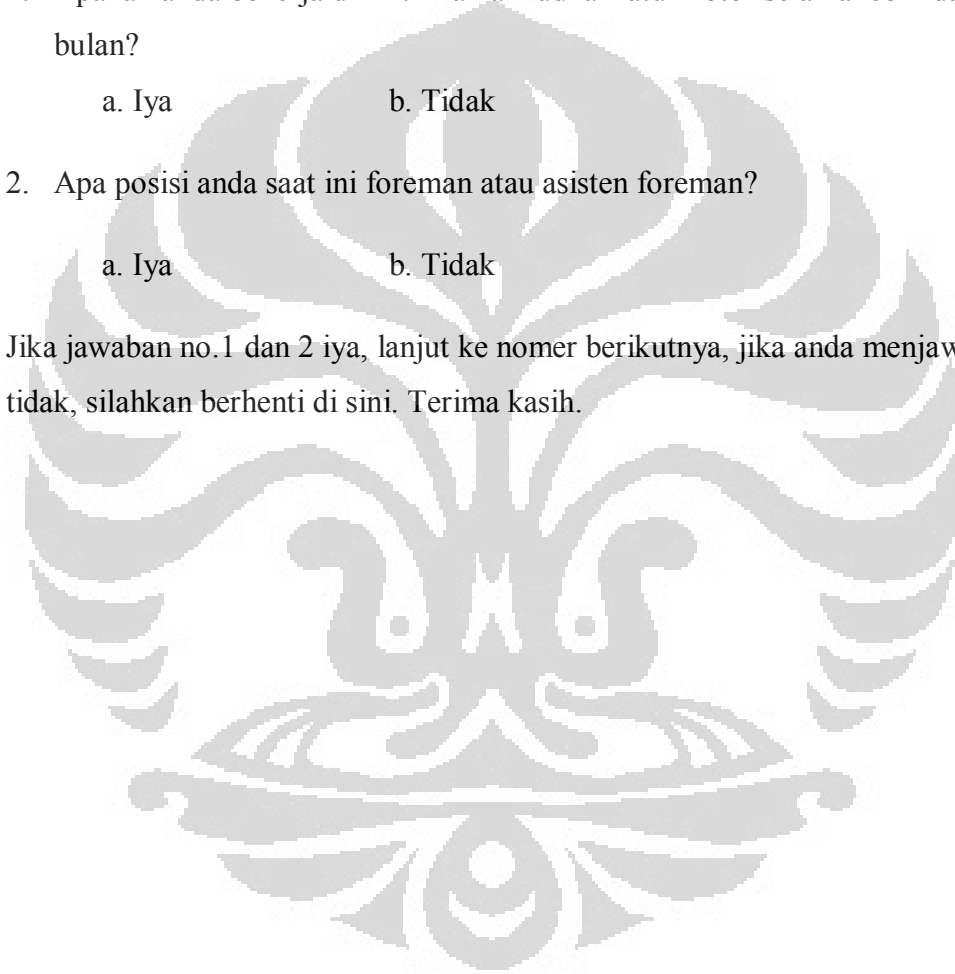
SCREENING QUESTION

Bertujuan menyaring responden yang sesuai dengan penelitian.

Berikan tanda X pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini!

1. Apakah anda bekerja di PT. Krama Yudha Ratu Motor selama lebih dari 6 bulan?
 - a. Iya
 - b. Tidak
2. Apa posisi anda saat ini foreman atau asisten foreman?
 - a. Iya
 - b. Tidak

Jika jawaban no.1 dan 2 iya, lanjut ke nomer berikutnya, jika anda menjawab tidak, silahkan berhenti di sini. Terima kasih.



 BAGIAN KEDUA

Pernyataan & persepsi responden terhadap variabel-variabel pertanyaan.

LIKERT SCALE QUESTION

Berikan tanda X hanya pada satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini!

Kuesioner Kepemimpinan

Pertanyaan ini mengenai perilaku atasan langsung anda. Silahkan pilih seberapa sering pemimpin langsung anda menunjukkan perilaku sebagai berikut:

TP = Tidak Pernah

J = Jarang

N = Netral

S = Sering

SI = Selalu

No	Pertanyaan	TP	J	N	S	SI
1	Menetapkan standar tinggi untuk kinerja dengan perilakunya dalam bekerja					
2	Menetapkan bahwa contoh yang baik adalah dengan perilaku yang ditunjukkannya					
3	Memimpin dengan memberikan teladan					
4	Mendorong anggota kelompok kerja untuk mengekspresikan ide dan saran					
5	Mendengarkan ide dan saran dari kelompok kerja anda					

No	Pertanyaan	TP	J	N	S	SI
6	Menggunakan saran dari kelompok kerja anda untuk membuat keputusan yang nantinya berefek kepada kelompok kerja anda					
7	Menyadari area-area kerja mana yang membutuhkan pelatihan (<i>training</i>) lagi					
8	Mengajarkan anggota kelompok untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan kemampuan sendiri					
9	Memberi perhatian kepada usaha kerja yang telah dilakukan oleh kelompok kerja anda					
10	Membantu kelompok kerja anda untuk fokus kepada tujuan kelompok kerja anda					
11	Menjelaskan bagaimana cara kelompok kerja anda dapat memberikan andil kepada perusahaan					
12	Menjelaskan tujuan dari aturan-aturan perusahaan untuk kelompok kerja anda					
13	Menjelaskan peraturan-peraturan dan harapan-harapan untuk kelompok kerja anda					
14	Menjelaskan keputusan dan tindakan yang pimpinan buat untuk kelompok kerja anda					
15	Menunjukkan perhatian terhadap anggota tim kerja yang telah bekerja dengan baik					
16	Menyiapkan waktu untuk mendiskusikan fokus kelompok kerja secara bertahap					
17	Memperlihatkan perhatian terhadap kesuksesan anggota kelompok kerja					

Kuesioner Budaya Keselamatan Kerja

Pertanyaan ini mengenai budaya keselamatan kerja yang terdapat di perusahaan. Silahkan pilih yang anda ketahui, Seberapa banyak hal tentang keselamatan kerja yang dipertimbangkan dan di sertakan dalam aktifitas kerja perusahaan di bawah ini?

TSS = Tidak Sama Sekali

B = Beberapa

N = Netral

S = Sedikit

HS = Hampir Selalu

No	Pertanyaan	TSS	B	N	S	HS
1	Dalam proses pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan					
2	Dalam pengalokasian sumber daya (waktu, personil, peralatan, uang)					
3	Dalam menyusun prosedur kerja					
4	Dalam interaksi antara pimpinan dan rekanannya					
5	Dalam surat kabar dan publikasi lainnya					

No	Pertanyaan	TSS	B	N	S	HS
6.	Dalam operasi perusahaan kerja					
7.	Dalam rencana bisnis perusahaan					
8.	Dalam menyelesaikan konflik antara keselamatan kerja dengan produksi					
9.	Dalam pujian yang diberikan pimpinan pada bawahannya					
10.	Dalam proses merubah manajemen					
11.	Dalam rapat atau pertemuan					
12.	Dalam hubungan dengan pembuat peraturan					
13.	Dalam hubungan dalam bekerja sama dengan perusahaan lain					
14.	Dalam perilaku sehari-hari dari pekerja					
15.	Dalam perilaku sehari-hari dari pimpinan					
16.	Dalam perilaku sehari-hari dari manajemen teratas (<i>Board of Director</i>)					
17.	Dalam penerimaan pegawai					
18.	Dalam pelatihan pegawai (<i>training</i>)					
19.	Dalam promosi jabatan					

No	Pertanyaan	TSS	B	N	S	HS
20.	Dalam remunerasi pegawai					
21.	Dalam menyusun tujuan-tujuan					
22.	Dalam penilaian kinerja pekerja					
23.	Dalam perencanaan dan penempatan untuk mengisi posisi lowong					
24.	Dalam jangka waktu pengisian posisi walaupun ini menghambat pekerja					

Iklim Keselamatan Kerja

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

TS = TIDAK SETUJU

N = NETRAL

S = SETUJU

SS = SANGAT SETUJU

Pertanyaan ini mengenai persepsi anda mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik yang terkait dengan keselamatan kerja. Apakah manajemen teratas (BOD) dalam perusahaan ini melakukan hal-hal tersebut di bawah ini?

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Bereaksi cepat dalam menanggulangi masalah yang disebabkan bahaya keselamatan kerja					
2.	Meminta dengan tegas, teliti, dan berkala untuk hasil audit dan inspeksi keselamatan kerja					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3.	Mencoba untuk secara berkala meningkatkan level keselamatan di setiap departemen					
4.	Menyediakan seluruh alat keselamatan yang diperlukan					
5.	Tetap memantau ketat pelaksanaan keselamatan kerja meskipun pekerjaan yang dilakukan diluar jadwal					
6.	Cepat mengantisipasi setiap peluang bahaya keselamatan kerja (walaupun menghabiskan biaya)					
7.	Menyediakan data yang detail mengenai laporan keamanan kepada pekerja (seperti jenis-jenis luka, daerah rawan bahaya)					
8.	Mempertimbangkan perilaku aman dari seseorang ketika melakukan promosi					
9.	Mewajibkan setiap manajer untuk mengembangkan keselamatan kerja di departemen mereka					
10.	Menginvestasikan banyak waktu dan uang untuk memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada pekerjanya					
11.	Menggunakan berbagai informasi yang tersedia untuk mengembangkan peraturan keselamatan kerja yang sudah ada					
12.	Menyimak ide-ide dari pekerja dalam hal meningkatkan keselamatan kerja					
13.	Mempertimbangkan keselamatan kerja saat mengatur jadwal dan kecepatan produksi					
14.	Menyediakan informasi yang benar mengenai isu-isu keselamatan kepada pekerja					
15.	Secara berkala mengadakan kegiatan pengingat keselamatan kerja (seperti presentasi, upacara-upacara)					
16.	Memberikan wewenang kepada personil keselamatan kerja dalam menjalankan tugasnya					

Perilaku Keselamatan Kerja

Pertanyaan ini mengenai tindakan yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Apakah anda sering menunjukkan perilaku-perilaku di bawah ini?

TP = Tidak Pernah

J = Jarang

N = Netral

S = Sering

SL = Selalu

No	Pertanyaan	TP	J	N	S	SL
1.	Saya mengabaikan aturan keselamatan agar mencapai target pekerjaan					
2.	Saya melanggar prosedur kerja					
3.	Saya membuat pilihan-pilihan dalam mencapai target					
4.	Saya melonggarkan peraturan untuk mencapai target					
5.	Saya mencapai target pekerjaan dengan lebih baik saat saya mengabaikan beberapa aturan					
6.	Kondisi dalam tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja tidak sesuai peraturan					
7.	Insentif mendorong saya untuk melanggar peraturan					

No	Pertanyaan	TP	J	N	S	SL
8.	Saya mengambil jalan pintas yang melibatkan sedikit atau tidak ada resiko					
9.	Saya melanggar peraturan karena tekanan manajemen					
10.	Saya melanggar peraturan karena rekan kerja saya melakukan hal tersebut					

Kuesioner (Selesai)

Terima kasih atas kesediaan dan waktu anda untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap.

Lampiran 2 : Hasil Uji Reliabilitas *Pre-test*

1. Kepemimpinan (KK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.940	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	61.2667	99.789	.626	.822	.936
KK2	61.3000	102.286	.674	.821	.934
KK3	61.2000	98.648	.800	.869	.931
KK4	61.2667	103.995	.719	.848	.934
KK5	61.1667	103.109	.661	.766	.934
KK6	61.8000	105.407	.487	.637	.938
KK7	61.6667	101.195	.515	.781	.939
KK8	61.5000	100.741	.666	.743	.934
KK9	61.3333	106.644	.449	.563	.938
KK10	61.4000	105.145	.601	.831	.936
KK11	61.4667	98.051	.793	.873	.931
KK12	61.1667	101.316	.780	.757	.932
KK13	61.3333	104.299	.650	.783	.935
KK14	61.5667	100.737	.654	.725	.935
KK15	61.3667	100.171	.737	.886	.933
KK16	61.5333	97.085	.832	.878	.930
KK17	61.4000	98.593	.751	.882	.932

2. Budaya Keselamatan Kerja (BKK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.908	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BKK1	83.4333	240.323	.532	.935	.905
BKK2	83.3000	256.010	.215	.882	.911
BKK3	83.1000	243.266	.542	.817	.905
BKK4	83.2333	258.668	.099	.838	.914
BKK5	84.0667	242.892	.489	.837	.906
BKK6	83.4000	243.421	.536	.908	.905
BKK7	84.1667	238.764	.538	.949	.905
BKK8	83.0000	250.483	.342	.969	.909
BKK9	83.7333	245.444	.458	.882	.907
BKK10	84.3333	234.920	.723	.890	.901
BKK11	83.3667	238.999	.619	.976	.904
BKK12	83.5000	234.948	.697	.918	.902
BKK13	83.5667	242.116	.541	.910	.905
BKK14	82.8000	238.786	.714	.870	.902
BKK15	83.0000	248.069	.461	.913	.907
BKK16	83.9333	238.133	.614	.894	.904
BKK17	83.5667	232.461	.710	.965	.901
BKK18	83.4667	240.878	.540	.969	.905
BKK19	83.7667	237.909	.624	.941	.903
BKK20	83.9333	243.651	.619	.895	.904
BKK21	83.9667	243.206	.508	.894	.906
BKK22	82.8667	246.533	.477	.892	.907
BKK23	83.7000	247.459	.359	.910	.909
BKK24	84.4000	244.524	.438	.777	.908

3. Iklim Keselamatan Kerja (IKK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.964	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IKK1	61.3667	126.723	.802	.850	.959
IKK2	61.7333	127.789	.894	.876	.958
IKK3	61.6333	129.137	.770	.816	.960
IKK4	61.4667	124.947	.780	.897	.960
IKK5	61.5333	129.085	.820	.885	.959
IKK6	61.7333	126.961	.815	.742	.959
IKK7	61.6333	126.654	.792	.828	.959
IKK8	62.0000	126.138	.807	.818	.959
IKK9	61.7000	125.114	.893	.938	.957
IKK10	61.8667	130.051	.727	.759	.960
IKK11	61.7667	132.185	.707	.766	.961
IKK12	61.6667	125.885	.841	.865	.958
IKK13	61.8333	128.971	.623	.723	.963
IKK14	61.5667	127.840	.779	.829	.959
IKK15	61.7333	130.133	.762	.849	.960
IKK16	61.7667	129.426	.583	.752	.964

4. Perilaku Keselamatan Kerja (PKK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.780	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PKK1	38.43	20.185	.446	.444	.741
PKK2	38.33	21.402	.400	.428	.750
PKK3	39.77	18.668	.326	.436	.765
PKK4	38.77	17.978	.480	.540	.734
PKK5	38.73	20.133	.394	.460	.746
PKK6	38.87	18.257	.545	.602	.724
PKK7	38.47	20.740	.346	.345	.751
PKK8	39.00	17.724	.457	.322	.739
PKK9	38.63	18.723	.526	.631	.727
PKK10	38.30	20.286	.517	.640	.736

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas *Pre-test*

Rotated Component Matrix ^a													
	Component												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
KK1		.816											
KK2		.738											
KK3		.701		.433									
KK4	.454	.459										.480	
KK5				.743									
KK6					.781								
KK7	.463							-.466					
KK8		.479								.657			
KK9					.798								
KK10				.727									
KK11		.824											
KK12		.700		.404									
KK13		.612									.451		
KK14					.623								
KK15		.769											
KK16		.738											
KK17		.794											
BKK1					-.417	.462							
BKK2		.606											
BKK3			.407								.723		
BKK4										.918			
BKK5	.466							.528					
BKK6			.750										
BKK7								.753					
BKK8						.877							
BKK9		.602											
BKK10			.405	.439			.409						
BKK11				.568		.457							
BKK12			.755										
BKK13			.653										
BKK14			.548	.613									

Rotated Component Matrix ^a													
	Component												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
BKK15					.439								
BKK16			.447	.414									
BKK17			.682				.473						
BKK18			.731										
BKK19			.605					.496					
BKK20			.780										
BKK21			.811										
BKK22			.587										
BKK23								.769					
BKK24								.688					
IKK1	.862												
IKK2	.825												
IKK3	.795												
IKK4	.886												
IKK5	.857												
IKK6	.862												
IKK7	.719												
IKK8	.769												
IKK9	.890												
IKK10	.718												
IKK11	.678				.419								
IKK12	.849												
IKK13	.566												
IKK14	.758	.431											
IKK15	.742											-431	
IKK16	.523					.407				.626			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 19 iterations.

Rotated Component Matrix^a

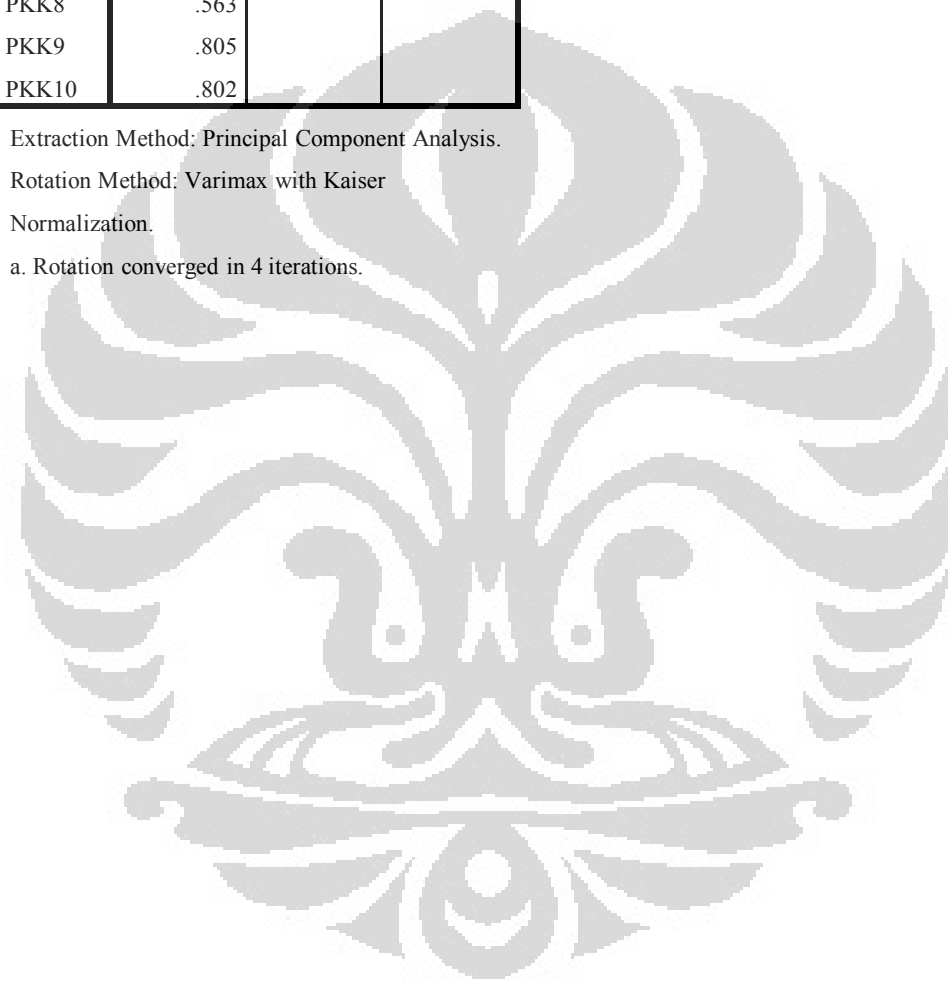
	Component		
	1	2	3
PKK1		.758	
PKK2			.820
PKK3		.798	
PKK4		.823	
PKK5			.835
PKK6	.708		
PKK7	.684		
PKK8	.563		
PKK9	.805		
PKK10	.802		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.



Lampiran 4 : Demografi

1. Jenis Kelamin

Statistics

Jenis kelamin

N	Valid	200
	Missing	0

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	191	95.5	95.5	95.5
	2	9	4.5	4.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

2. Usia

Statistics

Usia

N	Valid	200
	Missing	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	13.5	13.5	13.5
	3	24	12.0	12.0	25.5
	4	149	74.5	74.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

3. Pendidikan

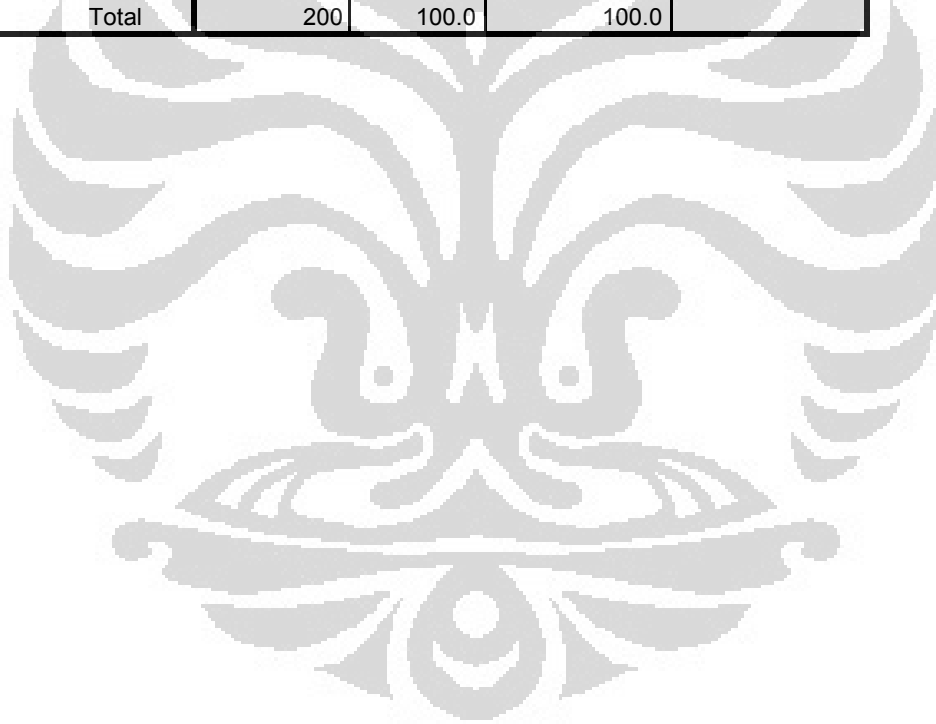
Statistics

Pendidikan

N	Valid	200
	Missing	0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	156	78.0	78.0	78.0
	4	24	12.0	12.0	90.0
	5	20	10.0	10.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	



Lampiran 5 : Hasil Model Pengukuran

DATE: 7/15/2012

TIME: 21:06

LISREL 8.51

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
 C:\Users\Bintang\Documents\Kakak\proposal dan skripsi\revisi\olah1.spj:

raw data from file data200ok.psf
 latent variable KK BKK IKK PKK
 sample size 200

KK1-KK3 KK11-KK13 KK15-KK17 = KK

BKK6 BKK12-BKK13 BKK16-BKK22 = BKK

IKK1-IKK15 = IKK

PKK6-PKK10 = PKK

!options: SS SC ME = ML

path diagram

end of problem

Sample Size = 200

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 696

Minimum Fit Function Chi-Square = 1695.84 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1501.83 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 805.83

90 Percent Confidence Interval for NCP = (697.91 ; 921.47)

Minimum Fit Function Value = 8.52

Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.05

90 Percent Confidence Interval for F0 = (3.51 ; 4.63)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.076

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.071 ; 0.082)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 8.39

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (7.85 ; 8.97)

ECVI for Saturated Model = 7.84

ECVI for Independence Model = 24.25

Chi-Square for Independence Model with 741 Degrees of Freedom = 4747.56

Independence AIC = 4825.56

Model AIC = 1669.83

Saturated AIC = 1560.00

Independence CAIC = 4993.19

Model CAIC = 2030.89

Saturated CAIC = 4912.69

Lampiran 6 : Hasil Model Struktural Tanpa Interaksi

DATE: 7/15/2012

TIME: 21:14

LISREL 8.51

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file

C:\Users\Bintang\Documents\Kakak\proposal dan skripsi\revisi\olah2.spj:

raw data from file data200ok.psf

latent variable KK BKK IKK PKK

sample size 200

KK1-KK3 KK11-KK13 KK15-KK17 = KK

BKK6 BKK12-BKK13 BKK16-BKK22 = BKK

IKK1-IKK15 = IKK

PKK6-PKK10 = PKK

IKK = KK BKK

PKK = IKK BKK

set error variance KK to 1.00

set error variance IKK to 1.00

set error variance BKK to 1.00

set error variance BKK to 1.00

!options: AD=OFF

path diagram

end of problem

Sample Size = 200

Lampiran 7 : Hasil Model Struktural Dengan Interaksi

DATE: 7/15/2012

TIME: 21:18

LISREL 8.51

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\Bintang\Documents\Kakak\proposal dan skripsi\revisi\olah3.spj:

raw data from file data200okKMB.psf

latent variable KK BKK KB IKK PKK

sample size 200



PT. RRmR

Jl. Raya Bekasi KM. 21-22 Rawa Terate- Cakung
Telp. 4602905, Fax. 4602904 P.O. Box-1321/Jakarta 13920

SURAT PANGGILAN Nomor: 109/KP/PSDMiKRMilf/2012

Kepada Yth. KPS
Ekstensi Fakultas
Ekonomi
Universitas Indonesia

Hal : Penelitian Skripsi

Bersama ini diberitahukan nama dibawah ini :

Nama : I. Yudithia Lisanditha NIM: 0906611684

Diterima kerja praktek di PT Krama Yudha Ratu Motor sesuai jadwal sebagai berikut :


Mulai Praktek 02 April 2012 – 30 April 2012

Jam Kerja Praktek 07.10 – 16.20 WIB

Demikianlah pemberitahuan dari kami. atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 29 Maret 2012

Depart


Ir. H. Herry Nur Illis, M. Si
Wakil Kepala

