

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SAFETY
LEADERSHIP DENGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SAFETY
PERFORMANCE PEKERJA TAMBANG**

Asti Hardianti Azis^{1}, Nur Fitiyani Arifuddin¹, Ayu Wulandari Pertiwi H¹, Muh. Fandi Ahmad¹*

¹Prodi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, STIK Stella Maris Makasar

**Corresponding author:
astiazis29@gmail.com*

Article History:

Received: 17/01/2025

Accepted: 26/04/2025

Available Online: 27/04/2025

ABSTRACT

Safety performance is work behaviour that is relevant to safety which can be conceptualized the same as other work behaviour which is the result of work. In order to achieve a good safety performance, a commitment to good occupational safety and health management is required from all components in the company. The success of occupational health and safety management in an organization is closely related to roles of management and employees. This study aims to determine the effect of safety leadership and individual characteristics on safety performance. Mix methods research that is qualitative study by conducting indepth interviews and quantitative study with cross sectional design. Interviews were conducted on 65 workers who were drawn based on the multistage random sampling of 199 workers in PT. Masmindo Dwi Area. To understand the effect of safety leadership and individual characteristics on safety performance, data were analyzed using path analysis with smartPLS application. The results of this study indicate that there is a direct effect of safety leadership on safety performance ($p=0,003$) and there is an indirect influence of the level of education ($p=0,042$) and attitudes ($p=0,018$) towards safety performance. Meanwhile, there is no direct and indirect effect of age and years of service on safety performance. Writer suggest that PT. Masmindo Dwi Area should adapt the work physical conditions and abilities of workers, increase the quantity and quality of training for workers related to safety issues and to hold safety award program.

Keywords: safety performance, safety leadership, work motivation

PENDAHULUAN

Kecelakaan kerja dipelajari dari segi faktor risiko dan metode pencegahannya. Model domino Heinrich menjelaskan bahwa 88% kecelakaan terjadi akibat tindakan dan kondisi kerja yang tidak aman, sedangkan kondisi kerja yang tidak

aman hanya mengakibatkan 10% kecelakaan. Kemudian, dengan penyempurnaan model ini, kegagalan manajemen juga ditambahkan. Selain itu, sikap, kepercayaan, dan perilaku manusia memiliki peran yang cukup besar dalam terjadinya kecelakaan.¹ Kecelakaan kerja

merupakan suatu kejadian di tempat kerja yang tidak dikehendakai dan tidak terduga yang dapat mengakibatkan kerugian fisik, harta benda bahkan kematian. Kecelakaan di tempat kerja merupakan penyebab utama penurunan produktivitas individu.²

Berdasarkan data International Labour Organization (ILO), setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7 persen dari 2,78 juta pekerja yang tewas akibat kecelakaan kerja, salah satu penyebabnya yaitu karena masih rendahnya kesadaran pengusaha dan karyawan akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).³ Sedangkan, berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2018 terjadi kecelakaan sebanyak 114.148 kasus. Tahun 2019 terdapat 77.295. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja sebesar 33,05%.⁴

Saat ini Indonesia memiliki beragam sektor industri, salah satunya termasuk industri pertambangan. Salah satu industri pertambangan di Indonesia adalah tambang mineral dan batubara. Pertambangan mineral dan batubara di Indonesia telah menerapkan teknologi yang canggih namun saja tetap bahaya dan memiliki risiko yang cukup tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja, sehingga harus didukung dengan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan merupakan salah satu tanda buruknya sistem keselamatan yang ada di perusahaan tersebut. Sistem keselamatan ini dapat ditinjau dari upaya keselamatan yang diterapkan di perusahaan. Semakin baik kinerja keselamatan (*safety performance*) yang dilakukan suatu perusahaan maka semakin baik pula angka keselamatan yang dicapai dengan dibuktikan oleh angka kecelakaan kerja yang rendah, begitupun sebaliknya.

Perilaku keselamatan (*safety performance*) adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan yang dapat dikonseptualisasikan sama dengan perilaku kerja lain yang merupakan hasil kerja. Menurut Chen, perilaku keselamatan memberikan pengaruh positif terhadap keselamatan kerja, karena dengan adanya perilaku keselamatan maka karyawan akan mengikuti aturan keselamatan yang diperlukan, mendorong orang lain untuk berperilaku aman dan menjaga agar daerah kerjanya bersih.⁵

Mewujudkan *safety performance* yang baik, dipengaruhi oleh faktor personal dan juga faktor situasional. Faktor personal meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, pengetahuan, sikap dan motivasi kerja. Faktor personal ini dilihat dari pihak pimpinan perusahaan dan karyawan. Kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja keselamatan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, maka peran pemimpin harus mampu menjadi contoh bagi bawahannya, mampu bersosialisasi, mendelegasikan tugas pekerjaan, memotivasi, dan mampu berkoordinasi dengan team, sehingga peranan *safety leadership* dan gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja keselamatan.⁶ Penerapan kinerja keselamatan ini meliputi faktor personal yaitu karakteristik individu, pengetahuan, motivasi dan sikap, sedangkan faktor situasional berkaitan dengan *safety climate* dan *safety leadership*.⁷

Salah satu pendekatan perilaku untuk menerapkan budaya keselamatan dengan *safety leadership*. Penerapan *safety leadership* sebagai salah satu upaya membudayakan keselamatan di tempat kerja dibutuhkan komitmen dan kerjasama dari seluruh elemen perusahaan baik dari jajaran top manajer sampai ke level

pekerja.⁸ Salah satu faktor terlaksananya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan *safety leadership* melalui pendekatan motivasi dan arahan dari pimpinan kepada pekerja sehingga meningkatkan kinerja keselamatan individu dan perusahaan.⁹

Neal & Griffin dalam penelitiannya menyatakan motivasi akan keselamatan mencerminkan kesediaan individu untuk mengerahkan upaya dalam menampilkan perilaku keselamatan. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa motivasi (*safety motivation*) menjadi prediktor secara langsung dalam menentukan perilaku seseorang.¹⁰ Banyak faktor yang memengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. kecelakaan kerja terjadi karena faktor karakteristik dari pekerjaannya sendiri seperti kurangnya kemampuan yang dimiliki, kelelahan karena jam kerja berlebihan proses rekrutmen pekerja yang salah, dan pengawasan yang kurang.¹¹

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan diatas maka dilakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu *safety leadership* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pekerja tambang PT. Masmindo Dwi Area.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu observasional analitik menggunakan rancangan model studi *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan di PT. Masmindo Dwi Area, Kabupaten Luwu pada bulan September 2020 – Januari 2021. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja tambang di PT. Masmindo Dwi Area. Jumlah sampe dihitung menggunakan rumus *Lameshow* dan didapatkan jumlah sampel sebesar 65 sampel. Pengambilan

sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan cara perwakilan setiap departemen yang dipilih secara acak dan telah bersedia untuk mengikuti penelitian ini dengan menandatangani *informed consent*. Kuesioner yang digunakan telah melalui uji kelayakan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membagikan 20 kuesioner kepada yang terdiri atas lembaran penjelasan penelitian, lembar *informed consent* dan 42 butir pernyataan. Kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi pearson pada SPSS dengan tingkat signifikan 5% ($R_{tabel}=0.444$).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kode Pernyataan Kuesioner	Rhitung	Ket
A. Sikap		
A1	0,684	Valid
A2	0,524	Valid
A3	0,529	Valid
A4	0,711	Valid
A5	0,864	Valid
A6	0,767	Valid
A7	0,504	Valid
A8	0,746	Valid
B. Safety Leadership		
B1	0,891	Valid
B2	0,541	Valid
B3	0,725	Valid
B4	0,539	Valid
B5	0,822	Valid
B6	0,547	Valid
B7	0,709	Valid
B8	0,533	Valid
B9	0,714	Valid
B10	0,829	Valid
B11	0,810	Valid
B12	0,481	Valid
B13	0,733	Valid

Kode Pernyataan Kuesioner	Rhitung	Ket
C. Motivasi Kerja		
C1	0,632	Valid
C2	0,814	Valid
C3	0,802	Valid
C4	0,517	Valid
C5	0,750	Valid
C6	0,826	Valid
C7	0,626	Valid
C8	0,802	Valid
C9	0,604	Valid
C10	0,522	Valid
C11	0,469	Valid
D. Safety Performance		
D1	0,639	Valid
D2	0,475	Valid
D3	0,632	Valid
D4	0,664	Valid
D5	0,797	Valid
D6	0,748	Valid
D7	0,542	Valid
D8	0,724	Valid

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas pada 20 responden yang sama. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji Cronbach's Alpha, Angka reliabilitas ditetapkan berdasarkan nilai alpha yang memiliki koefisien α di atas 0.600 dan juga dapat dilihat dari $R_{tabel}=0.444$ dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Rhitung	Ket
Sikap	0,684	Reliabel
<i>Safety Leadershiop</i>	0,524	Reliabel
Motivasi Kerja	0,529	Reliabel
<i>Safety Performance</i>	0,711	Reliabel

Berdasarkan hasil uji diatas maka pernyataan pada kuesioner sudah dinyatakan valid dan reliabel.

Variabel independent pada penelitian ini yaitu karakteristik individu yaitu usia adalah lama hidup responden yang diukur dari lahir sampai pada saat penelitian ini dilakukan data dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner. Masa kerja yang dimaksud ialah kurun waktu atau lamanya responden bekerja di perusahaan yang diteliti saat ini data dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner dan sikap kerja yang dimaksud adalah pernyataan responden mengenai cara berperilaku meliputi sikap pekerja dalam menggunakan perlengkapan keselamatan serta mendukung dan memajukan pelaksanaan keselamatan di Perusahaan data dikumpulkan menggunakan kuesioner pernyataan sebanyak 8 menggunakan skala Likert dan *safety leadership* yang dimaksud ialah pernyataan responden mengenai persepsi pekerja terhadap peranan leadership dari pemimpin di perusahaan yang meliputi motivasi, kepatuhan terhadap aturan K3 dan APD serta memberikan pengaruh untuk mencapai tujuan keselamatan.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *Safety leadership* terdiri dari 2 subbagian yaitu *Safety Motivation* (6 pernyataan) dan *Safety Concern* (7 pernyataan) pengukuran menggunakan skala likert. Variabel dependent pada penelitian ini yaitu *safety performance* yang dimaksud ialah pernyataan perilaku responden pada saat bekerja yang relevan dengan keselamatan. *Safety performance* terdiri dari kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan data dikumpulkan menggunakan kuesioner *Safety performance* dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 dan cara pengukurannya

menggunakan skala likert. dan yang menjadi variabel *intervening* ialah motivasi kerja yang dimaksud ialah pernyataan atas gerakan dari diri responden untuk mencapai tujuan tertentu yang dipengaruhi oleh prestasi, pengakuan, tanggungjawab, pertumbuhan, dan pekerjaan itu sendiri data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert.

Pada penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan pendekatan yang berbeda sesuai dengan jenis analisis yang digunakan. Untuk analisis deskriptif, data disajikan dalam bentuk pengkategorian, di

mana variabel-variabel diolah menjadi kategori-kategori tertentu agar lebih mudah menggambarkan karakteristik responden atau objek penelitian secara umum. Sementara itu, pada analisis multivariat, data disajikan dalam bentuk data interval, yang mempertahankan skala pengukuran asli untuk memungkinkan analisis hubungan yang lebih kompleks antar variabel, seperti dalam regresi atau analisis faktor. Pendekatan ini dipilih untuk menyesuaikan kebutuhan interpretasi dan ketelitian masing-masing metode analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden di PT. Masmino Dwi Area

Variabel	Jumlah (n)	Presentase (%)
Umur (tahun)		
20-30	30	46,2
31-40	22	33,8
41-50	9	13,8
51-60	2	3,1
61-70	2	3,1
Masa Kerja		
0-3	46	70,8
4-7	10	15,4
8-11	9	13,8
Sikap		
8-18 (Kurang)	15	23,1
19-29 (Cukup)	33	50,8
30-40 (Baik)	17	26,1
<i>Safety Leadership</i>		
13-25 (Kurang)	19	29,2
26-38 (Cukup)	15	23,1
39-52 (Baik)	31	47,7
Motivasi Kerja		
11-21 (Rendah)	12	18,5
22-32 (Sedang)	29	44,5
33-44 (Tinggi)	24	37,0
<i>Safety Performance</i>		
8-15 (Kurang)	10	15,4
16-23 (Cukup)	26	40,0

Variabel	Jumlah (n)	Presentase (%)
24-32 (Baik)	29	44,6
Total	65	100

Tabel 3. menunjukkan jumlah responden dengan kategori umur 20-30 tahun lebih banyak (46,2%) dibandingkan dengan kategori umur 61-70 tahun (3,1%). Mayoritas responden sudah bekerja selama 0-3 tahun yaitu sebanyak 70,8%. Analisis univariat bertujuan untuk mengetahui sebaran distribusi frekuensi responden pada setiap kategori variabel penelitian.

Pada tabel 3 juga menunjukkan bahwa sebanyak 50,8% responden dengan skor sikap kerja 19-29 memiliki sikap kerja yang cukup dibandingkan dengan sikap kerja yang kurang sebanyak 23,1%. Lebih banyak responden yang memiliki skor sikap *safety leadership* 39-52 (baik) 47,7% responden dibandingkan dengan yang kurang sebanyak 29,2%. Pada variabel motivasi kerja sebanyak 44,5% responden memiliki skor motivasi kerja 22-32 (Sedang) dibandingkan dengan motivasi kerja yang rendah dengan skor 11-21 (18,5%) dan untuk variabel *safety performance* responden lebih banyak pada kategori baik dengan skor 24-32 yaitu 44,6% dibandingkan dengan kategori kurang yaitu 15,4%. Hal tersebut di karenakan oleh PT. Masmindo Dwi Area mempunyai komitmen yang tinggi untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerjanya dengan berbagai cara seperti memberikan informasi dan pelatihan mengenai keselamatan kerja, menyediakan alat pelindung diri sebagai penunjang keselamatan, dan lain-lain.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Multivariat berdasarkan *Path Analysis*

Pengaruh antar Variabel	P Value	Estimate
<i>Safety leadership</i> -> Motivasi kerja	0,200	1,282
<i>Safety leadership</i> -> <i>Safety performance</i>	0,003	3,005
Motivasi kerja -> <i>Safety performance</i>	0,037	2,008
Usia -> Motivasi kerja	0,192	1,305
Usia -> <i>Safety performance</i>	0,792	0,263
Masa kerja -> Motivasi kerja	0,906	0,119
Masa kerja -> <i>Safety performance</i>	0,563	0,579
Sikap -> Motivasi kerja	0,018	2,377
Sikap -> <i>Safety performance</i>	0,342	0,951

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari hasil uji statistik pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance* diperoleh hasil dari nilai p ($0,003$) $< 0,05$ yang berarti nilai p kurang dari tingkat signifikansi $0,05$ dan nilai estimate yaitu sebesar $3,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_o) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh langsung *safety leadership* terhadap *safety performance*.

Pengaruh motivasi kerja terhadap *safety performance*, dimana dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai p ($0,037$)

$< 0,05$ yang berarti nilai p kurang dari tingkat signifikansi $0,05$ dan nilai estimate yaitu sebesar $2,088$ angka tersebut memiliki makna bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *safety performance* adalah $2,088$ dan sisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar indikator motivasi kerja.

Pada tabel 2 juga menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja, dimana dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai p ($0,042$) $< 0,05$ yang berarti nilai p kurang dari tingkat signifikansi $0,05$ dan nilai estimate yaitu sebesar $2,040$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_o) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh sikap terhadap motivasi kerja, dimana dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai p ($0,018$) $< 0,05$ yang berarti nilai p kurang dari tingkat signifikansi $0,05$ dan nilai estimate yaitu sebesar $2,377$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_o) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh tidak langsung sikap terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Usia terhadap Safety Performance melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Umur adalah usia individu sejak seseorang terhitung mulai dilahirkan. Batasan umur produktif di Indonesia adalah antara 15-64 tahun. Umur mempunyai pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan akibat kerja. Golongan umur tua mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan akibat kerja dibandingkan umur yang lebih muda

karena umur muda lebih memiliki kegesitan yang lebih tinggi. Namun umur muda juga cenderung mengalami kecelakaan karena memiliki sikap ceroboh dan tergesa-gesa.¹²

Menurut Suma'mur (1996), pekerja usia tua mempunyai kondisi fisik yang menurun, ulet, memiliki tanggung jawab yang besar, lebih dapat dipercaya dan lebih berhati-hati. Sedangkan pekerja usia muda mempunyai karakteristik fisik yang kuat, dinamis, dan kreatif. Namun pekerja usia muda juga biasanya mempunyai karakteristik psikologis yang cepat bosan, emosi lebih labil, ceroboh, kurang berpengalaman dan kurang bertanggung jawab.¹³

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pekerja tambang diperoleh banyak pekerja dengan kategori usia muda yang memiliki *safety performance* tinggi yaitu sebanyak 38 orang ($74,5\%$) sesuai dengan teori yang dikemukakan Suma'mur diatas. Berdasarkan hasil observasi, pekerja muda cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya ditambah dengan pengetahuan dan penyerapan informasi yang baik mempengaruhi mereka dalam mengambil keputusan dan tindakan. Upaya pimpinan memotivasi pekerjanya dalam hal keselamatan, belum mampu memicu perilaku keselamatan pekerja tua karena mereka menganggap telah cukup berpengalaman dalam melakukan pekerjaan sehingga bersikap abai terhadap keselamatannya ditambah kondisi fisik pekerja tua yang mulai menurun sehingga mudah lelah. Kelelahan pada saat bekerja mampu memicu terjadinya kecelakaan ditempat kerja yang akan berdampak pula terhadap kerugian perusahaan. Kelelahan kerja akan menurunkan *performance* dan meningkatkan angka kecelakaan kerja.¹⁴

Akan tetapi, hasil analisis dengan melalui motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh langsung usia terhadap *safety performance* dengan hasil $p=0,792 > 0,05$. Hasil yang sama juga ditunjukkan antara usia dengan motivasi kerja ($p=0,192$). maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dan tidak langsung usia terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang didapatkan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2020) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara umur pekerja dengan *safety performance*.¹⁵

Keadaan di PT. Masmindo Dwi Area, pekerjaan tidak diatur berdasarkan usia pekerjanya, sehingga baik usia muda maupun tua mempunyai potensi yang sama untuk mengalami kecelakaan kerja. Pekerja mengatakan bahwa pengalaman yang didapat oleh pekerja terkait keselamatan kerja dinilai belum terlalu banyak, salah satu faktornya karena perusahaan ini belum terlalu lama beroperasi dan juga terdapat beberapa karyawan yang masih baru. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak menjadi salah satu variabel antara yang mempengaruhi usia dapat berpengaruh terhadap *safety performance*. Artinya bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung usia terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Safety Performance melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Masa kerja (lama bekerja) adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di tempat kerja.¹³ Masa kerja merupakan salah satu indikator kecenderungan karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Dengan kata

lain, masa kerja yang panjang menunjukkan pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerjanya.²² Septiani (2015) menjelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.²³

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Masmindo Dwi Area diperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh langsung masa kerja terhadap *safety performance* dimana hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,563$ juga pada masa kerja terhadap motivasi kerja didapatkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dengan nilai $p=0,906$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dan tidak langsung masa kerja terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kondisi di PT. Masmindo Dwi Area didominasi oleh pekerja yang tergolong masih baru (0-3 Tahun). Hasil penelitian menunjukkan pekerja yang mempunyai masa kerja yang baru mempunyai *safety performance* yang rendah sebanyak 27 orang (64.3%) hal itu disebabkan belum terlalu banyak pengalaman terkait keselamatan yang didapatkan oleh pekerja termasuk dalam hal pelatihan dan edukasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan pekerja yang mempunyai masa kerja yang baru mempunyai *safety performance* yang rendah. Selain itu, pekerja yang termasuk dalam masa kerja yang lama memiliki pengalaman yang lebih tinggi terkait dengan pekerjaan dibandingkan dengan golongan umur muda, sehingga mereka merasa sering mengabaikan keselamatan pada saat bekerja dan juga belum timbulnya motivasi dari dirinya sendiri untuk berperilaku keselamatan. Akan tetapi, pihak pimpinan perusahaan terus berupaya

untuk memberikan motivasi yang tinggi untuk selalu berperilaku keselamatan terhadap semua pekerja.

Pengaruh Sikap terhadap Safety Performance melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian antara reaksi terhadap suatu stimulus tertentu dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap derajat sosial. Menurut Hughes dan Ferret (2009), perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor dari individu, baik kondisi maupun karakteristik individu sendiri. Faktor individu terdiri dari faktor fisik, mental dan psikologis. Faktor individu yang paling berpengaruh adalah faktor psikologis yang terdiri dari sikap, motivasi dan persepsi.²⁴

Sikap merupakan gambaran akan proyeksi pribadi yang dapat dinilai dengan mempertikan berbagai situasi.²⁵ Sikap merupakan kesiapan seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu.²⁶ Sikap dapat berupa tindakan positif (mendekati, menyenangkan, mengharapkan objek tertentu) serta negatif (membenci dan tidak menyukai objek tertentu). Sikap merupakan total kecenderungan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek, dengan berbagai cara, berupa : prasangka (Prejudice atau bias), ide, perasaan takut, ancaman dan keyakinan seseorang tentang topik tertentu.²⁷

Hasil uji statistik yang dilakukan pada variabel sikap terhadap *safety performance* menunjukkan nilai $p=0,342 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh langsung sikap terhadap *safety performance*, sedangkan sikap terhadap motivasi kerja diperoleh hasil uji statistik dengan nilai $p=0,018$ yang artinya ada pengaruh langsung sikap terhadap motivasi kerja dan juga motivasi

kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap *safety performance*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada penggaruh langsung sikap terhadap *safety performance* tetapi ada pengaruh tidak langsung sikap terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap dalam kategori positif dan mempunyai *safety performance* yang tinggi sebanyak 31 orang (73,8%). Hal tersebut dapat diartikan bahwa pekerja telah memiliki niat yang positif terhadap stimulus dalam menampilkan kinerja keselamatan yang baik.

Sejalan dengan hasil observasi dan wawancara dengan pekerja tambang PT. MDA, mereka menjelaskan bahwa menyadari pekerjaan yang mereka lakukan sangat berisiko tinggi untuk mengalami kecelakaan. Sebab itu, mereka merasa pentingnya dalam menggunakan alat pelindung diri (APD), merasa sebuah keharusan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan keselamatan, serta penting untuk menegur rekan kerja yang bekerja dengan kondisi yang berisiko. Akan tetapi, ada beberapa pekerja yang mengetahui hal tersebut, tetapi tetap saja kadang tidak memerhatikan keselamatannya seperti tidak menggunakan APD.

Hal tersebut dikarenakan mereka merasa bahwa sudah terbiasa mengerjakan pekerjaannya sehingga tanpa menggunakan APD pun mereka merasa biasa saja serta perilaku keselamatan yang mereka lakukan terkadang tidak di apresiasi oleh pihak pimpinan. Meskipun demikian, pihak pimpinan terus mengupayakan dalam memotivasi mereka untuk berperilaku aman dan senantiasa memprioritaskan

keselamatan yang ditunjukkan oleh manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Sehingga muncul motivasi dalam diri pekerja itu sendiri untuk menciptakan perilaku keselamatan semakin tinggi karena dorongan dan motivasi yang diciptakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat menjadi salah satu variabel intervening antara pengaruh sikap terhadap *safety performance*.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christian menjelaskan bahwa karakter individu dan sikap kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan *safety performance*. Sehingga meskipun perusahaan telah mendukung SHE untuk memberikan materi terkait K3 dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan, secara statistik hal tersebut kurang memiliki pengaruh dalam meningkatkan *Safety Performance* para pekerja apabila tidak didukung dengan karakter individu dan sikap kerja dari dalam diri pekerja.

Pengaruh *Safety Leadership* Kerja terhadap *Safety Performance* melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Safety leadership mengacu pada persepsi tentang bagaimana seorang atasan berperilaku, menetapkan, dan mencapai tujuan organisasi atau kelompok secara umum.²⁸ Konsep dari *safety leadership* adalah membantu dalam menjelaskan bagaimana dan mengapa organisasi harus menerapkan sistem manajemen keselamatan yang baik dan terus melakukan perbaikan berkesinambungan. *Safety leadership* terdiri dari dua pekerjaan penting, yaitu mengarahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang benar dan mempertahankan hubungan baik dengan pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut

untuk memengaruhi perilaku berdasarkan aspek keselamatan orang lain.²⁹

Safety leadership diukur dengan fokus pada dimensi *safety motivation* berkaitan dengan sejauh mana pemimpin memberikan motivasi untuk mendorong perilaku keselamatan kerja dan *safety concern* yang mengacu pada sejauh mana pemimpin menekankan pentingnya peralatan keselamatan, menekankan kepentingan mereka dalam bertindak pada peraturan tentang keamanan, menekankan peningkatan keamanan dan berkoordinasi dengan departemen lain untuk memecahkan masalah keamanan kerja karyawan. *Safety leadership* yang ditunjukkan pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap *safety performance* di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja tambang PT. Masmindo Dwi Area diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh langsung antara *safety leadership* terhadap *safety performance* dimana hasil uji statistic diperoleh hasil p (0,003) < 0,05. Sedangkan tidak terdapat pengaruh langsung dari *safety leadership* terhadap motivasi kerja dengan hasil uji statistic diperoleh hasil p (0,200) dan motivasi kerja terhadap *safety performance* diperoleh hasil p (0,037) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *safety performance*. Melalui hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh langsung antara *safety leadership* terhadap *safety performance* tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung *safety leadership* terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan pekerja dengan *safety leadership* kategori tinggi mempunyai *safety performance* yang tinggi pula yaitu 28 orang (73,7%). Kondisi di PT.

Masmindo Dwi Area, para pemimpin menunjukkan *safety leadership* yang baik dengan senantiasa memberikan contoh perilaku keselamatan, arahan serta motivasi yang mengutamakan keselamatan kerja seperti melakukan berbagai program K3 meliputi *safety talk*, *pre start meeting*, *safety induction*, *safety briefing*, pelatihan K3 dan lain-lain dimana program tersebut ada yang dilakukan setiap hari, sekali seminggu, sekali sebulan bahkan sekali setahun tujuannya untuk memotivasi para pekerja untuk selalu bekerja dengan aman dan selamat serta meningkatkan *safety performance* di perusahaan tersebut.

Selain itu pula, pihak pimpinan perusahaan mempunyai komitmen yang kuat untuk selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuktikan dengan penerapan SMK3, membuat kebijakan keselamatan, rambu-rambu keselamatan, prosedur apabila terjadi kecelakaan, membuat SOP, penyediaan APD dan klinik. Tidak hanya sekedar membuat berbagai peraturan keselamatan, tetapi pimpinan juga berusaha mencontohkan perilaku keselamatan. Pekerja tambang di PT. Masmindo Dwi Area mengatakan bahwa motivasi kerja mereka akan meningkat apabila kinerja yang mereka lakukan diapresiasi, sebagai contoh akan sulit membuat kepatuhan pemakaian alat keselamatan jika bekerja tanpa disediakan perlengkapan keselamatan, *leader* atau supervisor tidak peduli dengan kepatuhan keselamatan ditempat kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chahyadhi (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh langsung *safety leadership* terhadap *safety performance* tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung *safety leadership* terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, serta tidak ada pengaruh langsung dan tidak langsung usia maupun masa kerja terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Tetapi, pada penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada pengaruh langsung tingkat pendidikan dan sikap terhadap *safety performance*, tetapi ada pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan dan sikap terhadap *safety performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Saran yang dapat diberikan peneliti kepada PT. Masmindo Dwi Area ialah Meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan bagi pekerja terkait dengan isu keselamatan serta Manajemen menyelenggarakan kegiatan *safety award* dengan penerapan sistem reward dan punishment bagi pekerja atas penerapan *safety performance*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih Peneliti sampaikan terutama kepada Universitas Hasanuddin atas kesempatan belajar. Seluruh pekerja di PT. Masmindo Dwi Area yang telah berkenan menjadi responden pada penelitian ini. Ucapan terimakasih tak terhingga bagi semuanya yang telah membantu baik moral dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kalteh HO, Mortazavi SB, Mohammadi E, Salesi M. 2021. The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: a systematic review. *International journal of occupational safety and ergonomics*. 2021 Jan 2;27(1):206-16.
2. Handari SR, Qolbi MS. 2021. Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*. 2021 Jan 27;17(1):90-8.
3. International Labour Organization. 2018. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety* Edisi tahun ke-4 (<http://www.ilocis.org/documents/chpt56e.html>) (sitasi pada 08 Januari 2025)
4. BPJS Ketenagakerjaan. 2020. Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun, www.bpjsketenagakerjaan.go.id. (diakses pada tanggal 08 Januari 2025)
5. Chen, Y., McCabe, B. and Hyatt, D. 2012. Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of Safety Research*. doi: 10.1016/j.jsr.2017.02.014.
6. Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., & Burke, M.J. 2009. Workplace Safety: A Meta-Analysis of The Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94, hal 1103-1127.
7. Maharja R. 2021. The Effect of Safety Management Practices Through Safety Knowledge Towards Safety Performance on Workers of Pt. Masmindo Dwi Area. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*. 2021 Jul;15(3):2617.
8. Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
9. Rusdiana FK. 2017. *Pengaruh Safety Leadership Dan Safety Climate Terhadap Safety Performance Karyawan Dengan Safety Knowledge Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
10. Neal, A., & Griffin, M.A. 2006. A Study of The Lagged Relationship Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at The individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91, 946- 953
11. Huda N, Fitri AM, Buntara A, Utari D. 2021. Faktor-faktor yang berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja proyek pembangunan gedung di pt. X tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Sep 30;9(5):652-9.
12. Dasril O, Sary AN, Putra D. 2021. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bahan Baku PT. P&P Lembah Karet. *InProsiding Seminar Nasional Stikes Syedza Saintika Feb 28* (Vol. 1, No. 1).
13. Suma'mur. P.K 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung.

14. Russeng, S, et al. 2020. The Influence of Workload, Body Mass Index (BMI), Duration of Work Toward Fatigue of Nurses in Dr. M. Haulussy General Hospital Ambon. *Sys Rev Pharm*; 11(4): 288-292.
15. Nainggolan N, Putra EF, Zuraida R. 2023. The Influence of Factors Affecting Safety Performance Among Oil and Gas Offshore Workers With Rosters Schedule: The Mediation Role of Safety Climate. *Syntax Idea*. Oct 5;5(10):1317-27.
16. Prasetya CB, Ramdani ML. 2022. Hubungan pengetahuan dengan upaya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan PT Sambas Wijaya. *Faletehan Health Journal*. Apr 2;9(01):51-6.
17. Hedaputri DS, Indradi R, Illahika AP. 2021. Kajian literatur: hubungan tingkat pengetahuan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dengan kejadian kecelakaan kerja. *CoMPHI Journal: Community Medicine and Public Health of Indonesia Journal*. Mar 7;1(3):185-93.
18. Manao Y, Sinaga JB, Sitorus AB, Togatorop Y. 2022. Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. Dec 30;4(2):1279-91.
19. Ranupandojo H. 2001. *Manajemen Personalialia, Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPFE UGM.
20. Marnisah L. 2017 Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang. *An Nisa'a*. 2017 Oct 12;12(1):1-8.
21. Notoatmodjo, S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
22. Siagian, M. and Wasiman, W. 2020. 'Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman KArgo di Kota Batam', *Khazanah Ilmu Berazam*, 3(1), pp. 19–31.
23. Septiani, V. M. 2015. 'Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), pp. 992–1002.
24. Hughes, P., Ferret, E. 2009. *Introduction to Health and Safety at Work 4 Edition*. United Kingdom: Taylor & Francis.
25. Malisan, J. 2019. Analisis Kesiapan Angkutan Laut Dalam Pelaksanaan Asean Economic Community Tahun 2015 (Studi Kasus Makassar Dan Bitung). *Warta Penelitian Perhubungan*
26. Wibowo. 2018. *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
27. Setyadi A, Edi DW, Setiawan EB. 2023. Analisa implementasi keselamatan oleh crew kapal container pada pt. temas shipping jakarta berdasarkan kpi (key performance indicator). *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*. Mar 16;23(2):123-38.
28. Zohar, D., & Luria, G. 2000. A Multilevel Model of Safety Climate: CrossLevel Relationship Between Organization and Group-Level Climate. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, hal 616-628.
29. Prihatiningsih S. 2020. Safety Leadership Characteristic Of Supervisor Production Division At PT. Bcd. *Journal of Vocational Health Studies*. 2020;3(3):103-8.