SKRIPSI

PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* DAN *SAFETY PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *SAFETY CLIMATE* (STUDI KASUS: PT JATINOM INDAH FARM)

MONIYCA BERLIAN HADI
NRP. 09 11 16 40000 008

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M. Sc

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

SKRIPSI

PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* DAN *SAFETY PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *SAFETY CLIMATE* (STUDI KASUS: PT JATINOM INDAH FARM)

MONIYCA BERLIAN HADI
NRP. 09 11 16 40000 008

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M. Sc

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

UNDERGRADUATE THESIS

THE EFFECT OF SAFETY LEADERSHIP TO SAFETY BEHAVIOR AND SAFETY PERFORMANCE IN MEDIATION BY SAFETY CLIMATE (CASE STUDY: PT JATINOM INDAH FARM)

MONIYCA BERLIAN HADI
NRP. 09 11 16 40000 008

SUPERVISOR:
Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M. Sc

DEPARTEMENT OF BUSINESS MANAGEMENT

FACULTY OF CREATIVE DESIGN AND DIGITAL BUSINESS

SEPULUH NOPEMBER INSTITUTE OF TECHNOLOGY

SURABAYA

2020

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* DAN *SAFETY PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *SAFETY CLIMATE* (STUDI KASUS: PT JATINOM INDAH FARM)

Oleh :

Moniyca Berlian Hadi
NRP.09111640000008

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Pada

Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis
Departemen Manajemen Bisnis
Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Tanggal Ujian : 21 Juli 2020

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi

Pembimbing

Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M. Sc
NIP 195904301989031001

Seluruh tulisan yang tercantum pada Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dimana isi dan konten sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penulis bersedia menanggung segala tuntutan dan konsekuensi jika di kemudian hari terdapat pihak yang merasa dirugikan, baik secara pribadi maupun hukum.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi Skripsi ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi Skripsi dalam bentuk apa pun tanpa izin penulis.

PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* DAN *SAFETY PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *SAFETY CLIMATE*

(STUDI KASUS: PT JATINOM INDAH FARM)

ABSTRAK

Setiap sektor industri memiliki potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, tidak terkecuali pada industri peternakan. PT Jatinom Indah Farm merupakan perusahaan yang begerak di bidang peternakan ayam petelur. Permasalahan yang terjadi di PT Jatinom Indah Farm adalah terjadinya kasus kecelakaan kerja pada saat pelaksanaan tugas. Kecelakaan dan cedera yang dialami pada saat bekerja tidak hanya merugikan bagi karyawan, namun juga berdampak pada bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Kecelakaan kerja menyebabkan efek pada pengeluaran perusahaan terkait biaya pengobatan yang harus dikeluarkan dan kecelakaan di tempat kerja menimbulkan korban sehubungan dengan hari kerja yang hilang karena cedera. Faktor manusia dominan dalam mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja di PT Jatinom Indah Farm. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan beberapa karyawan yang mengabaikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagian besar terjadinya kecelakaan dan cedera di tempat kerja terkait dengan praktik kerja yang tidak aman dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior* dan *safety performance* dimediasi oleh *safety climate*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif sedangkan jenis penelitiannya kausal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Jatinom Indah Farm berjumlah 283 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian. Data penelitian yang telah dikumpulkan diolah menggunakan *software* SPSS dan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behaviour, safety performance*, dan *safety climate*. Temuan penelitian juga membuktikan *safety climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior* dan *safety performance* serta *safety behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi yang dapat dilakukan oleh PT Jatinom Indah Farm untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

Kata Kunci: ***Safety Leadership, Safety Climate, Safety Behavior, Safety Performance***

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

THE EFFECT OF SAFETY LEADERSHIP TO SAFETY BEHAVIOR AND SAFETY PERFORMANCE IN MEDIATION BY SAFETY CLIMATE (CASE STUDY: PT JATINOM INDAH FARM)

ABSTRACT

Each industrial sector has the potential to threaten occupational safety and health, including the livestock industry. PT Jatinom Indah Farm is a moving company in the field of laying hens. The problem that occurred at PT Jatinom Indah Farm was the occurrence of work accident cases when carrying out the task. Accidents and injuries experienced at work not only harm employees, but also have an impact on increasing costs incurred by the company. Work accidents cause effects on company expenses related to medical expenses that must be incurred and accidents at work will cause casualties in connection with work days lost due to injury. The dominant factor in influencing work accidents at PT Jatinom Indah Farm is human. Based on observations made by researchers showed some employees don't care about occupational safety and health problems. Most accidents and injuries at work are related to unsafe work practices of employees. This study aims to identify the effect of safety leadership on safety behavior and safety performance mediated by climate safety. The research method used is quantitative while the type of research is causal. The population used in this study were employees of PT Jatinom Indah Farm totaling 283 people, while the sample in this study were 100 people. Data collection was carried out using a questionnaire distributed to study samples. The research data collected will be processed using SPSS software and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hypothesis testing results show that safety leadership has a positive and significant effect on safety behavior, safety performance, and climate safety. The research findings also prove that safety climate has a positive and significant effect on safety behavior and safety performance and safety behavior has a positive and significant effect on safety performance. This research produces several implications that can be done by PT Jatinom Indah Farm to reduce the occurrence of work accidents.

Keywords: Safety Leadership, Safety Climate, Safety Behavior, Safety Performance

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Safety Leadership Terhadap Safety Behavior dan Safety Performance Dimediasi Oleh Safety Climate (Studi Kasus : PT Jatinom Indah Farm)" ini dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ada. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan mengikuti sidang akhir dan sebagai langkah untuk menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan arahan, masukan, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu serta senantiasa memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Satria Fadil Persada, S.Kom., M.BA, Ph.D. dan Bapak Bahalwan Apriyansyah, S.T., M.BA selaku dosen penguji sidang proposal yang telah memberikan masukan dan evaluasi pada proposal skripsi sehingga peneliti mampu melanjutkan penelitian ke tahap selanjutnya dengan baik.
3. Bapak Berto Mulia Wibawa, S.Pi., M.M. dan Ibu Puti Sinansari, S.T., M.M. selaku dosen penguji sidang akhir yang telah memberikan masukan dan evaluasi kepada penelitian ini sehingga dapat selesai dengan baik.
4. Seluruh pihak dari PT Jatinom Indah Farm yang telah memberikan kesempatan, bimbingan, serta arahan kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian di PT Jatinom Indah Farm.
5. Kedua orang tua tercinta Syamsul Hadi dan Indrayanti, serta kakak tercinta Army dan Ussy yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan dan dalam proses menyelesaikan skripsi.

6. Sahabat dan support system terbaik Fauzi, Thasya, Atika, Fika, Ade, Illona, Titis, Bella, Thalia yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Teman satu bimbingan skripsi Bapak Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc, Fika, Nanda, Cece, Rani, Ria, Tita.
8. Teman-teman Keluarga Mahasiswa Manajemen Bisnis ITS khususnya mahasiswa Manajemen Bisnis angkatan 2016 dan keluarga UKTK yang telah memberikan banyak dukungan.
9. Para responden yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga untuk mengisi kuisioner skripsi penulis.
10. Pihak-pihak lain yang telah membantu penyelesaian dan penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis sangat mengharapkan adanya masukan untuk penyempurnaan laporan ini.

Penulis mengharapkan skripsi ini dapat berguna demi menambah pengetahuan pembaca, serta menjadi referensi dan masukan untuk banyak pihak, serta mendorong untuk adanya penelitian selanjutnya.

Surabaya, Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN ..... **i**
ABSTRAK ..... **iii**
ABSTRACT ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian 10
1.6 Sistematika Penulisan 11
BAB II LANDASAN TEORI **13**
2.1 Proses Bisnis PT Jatinom Indah Farm 13
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja 15
2.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja 20
2.4 *Safety Leadership* 22
2.4.1 *Safety Motivation* 23
2.4.2 *Safety Policy* 24
2.4.3 *Safety Concern* 24
2.5 *Safety Climate* 24
2.5.1 *Commitment to Safety* 25
2.5.2 *Perceived Risk* 26
2.5.3 *Emergency Response* 26
2.6 *Safety Behavior* 26
2.6.1 *Safety Compliance* 27
2.6.2 *Safety Participation* 28
2.7 *Safety Performance* 29

2.7.1 *Safety Inspection* 30
2.7.2 *Accident Investigation* 30
2.7.3 *Safety Training* 30
2.8 Penelitian Terdahulu 31
2.9 *Research Gap* 37
BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1 Diagram Alir Penelitian 39
3.2 Variabel Penelitian 41
3.3 Model dan Hipotesis Penelitian 45
3.4 Identifikasi Sampel Penelitian 48
3.5 Perancangan Kuesioner 49
3.5.1 Skala Pengukuran 51
3.5.2 *Pilot Test* 51
3.6 Teknik Pengumpulan Data 52
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data 52
3.7.1 Analisis Deskriptif 52
3.7.2 Uji Asumsi 54
3.7.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 55
3.7.4 Analisis Kovarian 56
3.7.5 Uji Hipotesis 57
3.8 Simpulan dan Saran 61
BAB IV ANALISIS DAN DISKUSI 63
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 63
4.2 Pengumpulan Data 67
4.3 Data Pilot Test 67
4.4 Analisis Deskriptif Demografi Responden 67
4.4.1 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin 69
4.4.2 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Usia 69
4.4.3 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 70
4.4.4 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Masa Kerja 71
4.4.5 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Bagian/Divisi 71
4.5 Analisis Deskriptif 72
4.5.1 *Sum*, *Mean*, *Median*, *Varians*, Standar Deviasi, dan *Standard Error* ... 72

4.5.2 *Crosstab* 79
4.6 Uji Asumsi 82
4.6.1 Uji *Missing Data* 82
4.6.2 Uji *Outlier* 83
4.6.3 Uji Normalitas 84
4.6.4 Uji Linearitas 86
4.6.5 Uji Validitas 86
4.6.6 Uji Reliabilitas 86
4.7 Analisis Kovarian 86
4.8 Uji Hipotesis 87
4.8.1 Outer Model 87
4.8.2 *Inner* Model 93
4.8.3 *Goodness of Fit* 95
4.8.4 *Path Coefficient* 95
4.9 Diskusi 98
4.9.1 Pengaruh *Safety Leadership* Terhadap *Safety Behavior* 99
4.9.2 Pengaruh *Safety Leadership* Terhadap *Safety Performance* 100
4.9.3 Pengaruh *Safety Leadership* Terhadap *Safety Climate* 101
4.9.4 Pengaruh *Safety Climate* Terhadap *Safety Behavior* 102
4.9.5 Pengaruh *Safety Climate* Terhadap *Safety Performance* 104
4.9.6 Pengaruh *Safety Behavior* Terhadap *Safety Performance* 105
4.10 Validasi Implikasi Manajerial 106
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 115
5.1 Simpulan 115
5.2 Saran 116
DAFTAR PUSTAKA 119

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Permasalahan K3 di Peternakan 2
Tabel 1.2 Jenis-jenis Kecelakaan Kerja di PT Jatinom Indah Farm 4
Tabel 1.3 Data Klaim Kecelakaan Kerja Selama 3 Tahun Terakhir 5
Tabel 1.4 Data Pendidikan Karyawan 7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 35
Tabel 3.1 Variabel Penelitian 42
Tabel 3.2 Rincian Populasi Tiap Bagian 49
Tabel 3.3 Tabel Skal Likert 51
Tabel 3.4 Outer Model 59
Tabel 3.5 Inner Model 60
Tabel 3.6 Timeline Penelitian 62
Tabel 4.1 Lokasi Kandang PT Jatinom Indah Farm 65
Tabel 4.2 Demografi Responden 68
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Safety Leadership 72
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Safety Climate 74
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Safety Behavior 76
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Safety Performance 77
Tabel 4.7 Crosstab Janis Kelamin-Usia-Masa Kerja 80
Tabel 4.8 Crosstab Pendidikan Terakhir-Usia-Bagian/Divisi 81
Tabel 4.9 Uji Missing Data 83
Tabel 4.10 Uji Outlier 84
Tabel 4.11 Uji Normalitas 85
Tabel 4.12 Uji Convergent Validity 88
Tabel 4.13 Uji Discriminant Validity 90
Tabel 4.14 Construct Reliability 92
Tabel 4.15 Path Coefficient Outer Model 93
Tabel 4.16 Nilai R Square 93
Tabel 4.17 Nilai F Square 95
Tabel 4.18 Path Coefficient 96
Tabel 4.19 Validasi Implikasi Manajerial 111

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja di PT Jatinom Indah Farm 4
Gambar 2.1 Proses Bisnis PT Jatinom Indah 13
Gambar 2.2 Model Penelitian Wu et al., (2011) 31
Gambar 2.3 Model Penelitian Lu dan Yang (2010) 32
Gambar 2.4 Model Penelitian Lu dan Yang (2011) 33
Gambar 2.5 Model Penelitian Froke et al., (2015) 34
Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian 40
Gambar 3.2 Model Penelitian 45
Gambar 3.3 Jalur Mediasi 61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Jatinom Indah Farm……..……....66
Gambar 4.2 Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin 69
Gambar 4.3 Demografi Berdasarkan Usia 69
Gambar 4.4 Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 70
Gambar 4.5 Demografi Berdasarkan Masa Kerja 71
Gambar 4.6 Demografi Berdasarkan Bagian/Divisi 71
Gambar 4.7 Path Coefficient 97

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Pelaksanaan Skripsi 125
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian..... 127
Lampiran 3 Uji Linearitas 135
Lampiran 4 Uji Validitas..... 139
Lampiran 5 Uji Reliabilitas..... 145
Lampiran 6 Analisis Kovarian 151
Lampiran 7 PLS Algorithm..... 157
Lampiran 8 PLS Bootstrapping..... 159
Lampiran 9 Dokumentasi..... 161

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB I
PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian. Bagian ini juga menjabarkan tentang sistematika penulisan secara keseluruhan dari penelitian ini.

1.1 Latar Belakang

Setiap sektor industri memiliki potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, tidak terkecuali pada industri peternakan. Penyakit merupakan risiko lain yang dihadapi pekerja peternakan, baik penyakit yang diakibatkan dari singgungan langsung dengan ternak maupun tidak langsung. Penyakit (*zoonoses*) paling sering dihadapi pekerja peternakan adalah *rabies*, *brucellosis* (*bang's diseases*), *Q fever*, *leptospirosis*, *ringworm*, *salmonellosis*. Penyakit tersebut memiliki bahaya dan cara penularan yang berbeda, dimana seluruh penyakit tersebut dapat mengancam jiwa pekerja maupun orang yang bersinggungan dengan ternak yang sakit (Pranamyaditia, 2016). Keselamatan dan kesehatan dari pekerja sektor peternakan tidak hanya ditentukan oleh kondisi tempat kerja, namun juga dari kondisi hewan ternak. Hewan ternak yang tidak terjaga kesehatannya dapat menjadi media dalam penyebaran penyakit kepada para pekerja.

Ayam merupakan hewan ternak dengan kategori unggas yang rentan menyebarkan penyakit bagi pekerja di peternakan. Pekerja di peternakan unggas perlu dilindungi dari berbagai penyakit dan kecelakaan di tempat kerja yang timbul akibat unggas yang tidak sehat, proses kerja, alat kerja, lingkungan kerja dan cara kerja yang tidak aman serta gaya hidup yang tidak sehat. Berbagai macam bahaya yang dapat mengancam pekerja di peternakan unggas diantaranya adalah bahaya fisik, bahaya kimia, dan bahaya biologi. Kementerian Kesehatan telah membuat klasifikasi permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang sering dialami oleh pekerja di peternakan unggas. Pada tabel 1.1 dipaparkan permasalahan apa saja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan peternakan unggas.

Tabel 1.1 Permasalahan K3 di Peternakan

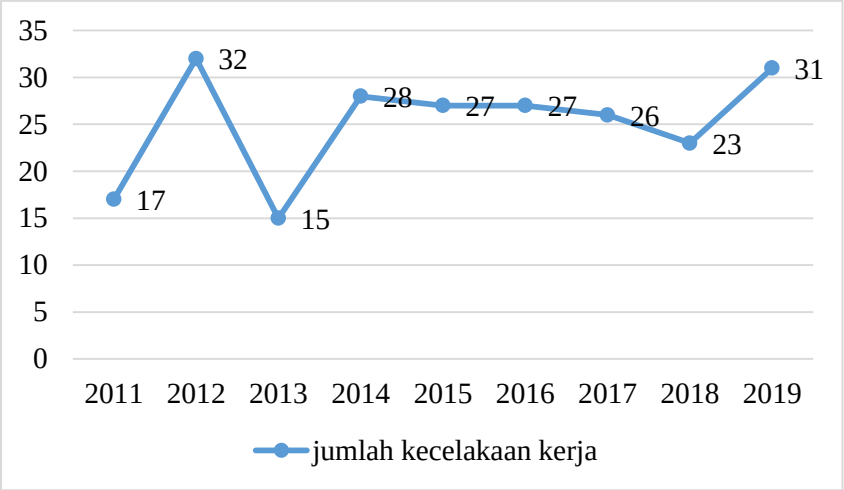
Jenis Bahaya	Sumber Bahaya	Akibat Terhadap Kesehatan
Bahaya fisik	Panas karena aliran udara kandang yang kurang baik dan yang berasal dari system penghangat kandang	Kelelahan menyebabkan kulit menjadi lembab dan mudah terserang penyakit
	Bising dari peralatan peternakan (genset dan lain-lain) maupun suara yang berasal dari ayam stau unggas itu sendiri	Gangguan kebisingan, risiko penurunan daya dengar
	Debu dari bulu unggas, pakan unggas, kotoran unggas yang kering dan lain-lain	Gangguan saluran pernafasan seperti asma, *bronchitis*, atau iritasi pada mata
	Lingkungan yang bau dan pengap	Stres, pusing, mual
Bahaya kimia	Desinfektan, sabun atau deterjen dan larutan kimia	Gangguan kulit, merangsang timbulnya penyakit kanker
	Gas yang berasal dari proses pembakaran atau pemanasan, proses pembusukan	Gangguan pernafasan dan mata
Bahaya biologi	Virus (H5N1, H1N1, SARS, dan lain-lain) dari kontak dengan unggas yang terinfeksi	Flu burung dan berbagai penyakit pernafasan lainnya seperti *bronchitis*
	Bakteri (*Salmonella*, *E. Coli*, dan lain-lain) berasal dari kotoran unggas	Diare, demam, *typus*
	Jamur dari kandang yang kotor	Penyakit kulit
	Parasit (cacing, kutu, dan lain-lain) dari kandang yang kotor	Cacingan
Kecelakaan kerja	Lantai kandang yang licin	Tergelincir, jatuh
	Benda tajam yang tidak disimpan atau dipergunakan dengan aman	Terluka akibat benda tajam
	Instalasi listrik yang tidak aman	Terbakar, tersengat listrik
Posisi kerja tidak benar	Cara angkat atau angkut, menarik, mendorong benda atau barang berat yang tidak benar	Gangguan otot rangka (nyeri pinggang, terkilir, pegal-pegal, dan lain-lain)
Perilaku yang tidak aman saat bekerja	Tidak cuci tangan, tidak mengganti pakaian sebelum dan setelah bekerja, tidak menggunakan alat pelindung diri, merokok, minum-minuman berakohol, dan lain-lain	Mudah terkena penyakit.

Sumber: Kementerian Kesehatan (2010)

PT Jatinom Indah Farm merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam. Perusahaan berdiri sejak tahun 1970 yang didirikan oleh Bapak Marmin Siswojo yang berlokasi di Desa Jatinom, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar. PT Jatinom Indah Farm memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat umum dan sekitarnya, meningkatkan ekonomi pedesaan, memperbaiki jalan dan berkonstribusi dalam pembangunan desa setempat. PT. Jatinom Indah Farm sebagai salah satu perusahaan swasta yang memiliki konsentrasi bisnis dalam melakukan pengembangan ayam ras petelur, menyediakan berbagai fasilitas prasarana yang digunakan dalam membudidayakan ayam petelur, serta memproduksi dan menjual pakan untuk ayam petelur. PT. Jatinom Indah Farm memiliki kandang-kadang ayam petelur, gudang pakan, dan unit gedung yang berfungsi untuk melakukan penyimpanan telur.

Kesehatan ternak merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kehidupan ayam. Ayam yang terinfeksi suatu penyakit tertentu yang disebabkan oleh bakteri, virus, parasit, atau defisiensi makanan dan mempengaruhi produksi telur, bahkan tidak bertelur sama sekali. Peralatan kesehatan ternak yang dimiliki oleh PT Jatinom Indah Farm diantaranya spet, alat suntik *socorex* dan *box* vaksin. Hal ini menunjukkan bahwa PT Jatinom Indah Farm memiliki perhatian terhadap kesehatan hewan ternak. Selain itu, perusahaan juga memiliki mesin *sprayer* yaitu peralatan kandang yang digunakan untuk menyemprot air dan desinfektan pada saat sanitasi kandang. Mesin *sprayer* merupakan gabungan dari motor listrik yang bergerak yang terhubung dengan pompa air.

Tidak hanya memperhatikan dari segi kesehatan dan keselamatan hewan, PT Jatinom Indah Farm juga sadar terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat diketahui bahwa tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PT Jatinom Indah Farm tahun 2019 mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2018. Jumlah kecelakaan kerja tahun 2019 sebanyak 31 kasus, sedangkan tahun 2018 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 23 kasus. Data kecelakaan kerja pada PT Jatinom Indah Farm ditunjukkan pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja di PT Jatinom Indah Farm

Sumber: data internal perusahaan, diolah

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja di PT Jatinom Indah Farm sejak tahun 2014 – 2018 mengalami tren penurunan, namun di tahun 2019 terjadi peningkatan jumlah kecelakaan kerja. Jumlah kecelakaan kerja tahun 2019 yang mencapai 31 kasus merupakan paling tinggi dalam lima tahun terakhir. Jenis-jenis kecelakaan kerja yang terjadi di PT Jatinom Indah Farm selama tahun 2011 – 2019 sebagai berikut.

Tabel 1.2 Jenis-jenis Kecelakaan Kerja di PT Jatinom Indah Farm

Tahun	Terpeleset atau terjatuh	Tersetrum arus listrik	Terkena benda tajam	Tertimpa atau kejatuhan barang berat	Terjatuh dari ketinggian	Terjepit atau tergulung mesin dan peralatan	Terkena ledakan atau kebakaran	Lain-lain
2011	6	3	3	2	4	2	1	1
2012	7	4	5	4	5	1	2	2
2013	4	3	4	2	1	1	1	1
2014	7	2	6	8	2	-	1	1
2015	6	3	4	6	2	2	-	3
2016	5	1	7	3	4	4	-	2
2017	6	1	4	4	3	3	2	3
2018	5	2	6	3	3	1	-	1
2019	8	2	10	3	4	2	1	1
Total	54	21	49	35	28	16	8	15

Sumber: data internal perusahaan, diolah

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui jenis-jenis kecelakaan kerja yang terjadi terhadap karyawan PT Jatinom Indah Farm diantaranya adalah terpeleset atau terjatuh, tersetrum arus listrik, terkena benda tajam (paku, besi, dan lain-lain), tertimpa atau kejatuhan barang berat (karung pakan ayam, kayu, besi, dan lain-lain), terjatuh dari ketinggian (sering terjadi saat melakukan *maintenance* dan pembersihan), terjepit atau tergulung mesin dan peralatan, terkena ledakan atau kebakaran, dan lain-lain (kecelakaan saat berangkat atau pulang kerja, kecelakaan akibat hama, berkaitan dengan kesehatan, dan lain-lain). Jenis kecelakaan kerja yang paling sering dialami oleh karyawan PT Jatinom Indah Farm dalam periode tahun 2011 – 2019 adalah terpeleset atau terjatuh. Dari hasil wawancara dengan kepala bagian personalia hal ini sering terjadi saat proses memberi makan ayam, karyawan sering mengobrol dan bercanda dengan karyawan lainnya sehingga memecah fokus mereka dan berakibat kecerobohan. Kasus kecelakaan kerja terbaru yang terjadi pada tanggal 8 Januari 2020 berakibat fatal, dimana salah satu karyawan meninggal dunia karena tersetrum alat saat melakukan proses *maintenance*.

Kecelakaan dan cedera yang dialami pada saat bekerja tidak hanya merugikan bagi karyawan, namun juga berdampak pada bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Barling *et al*., (2003) kecelakaan kerja menyebabkan efek pada pengeluaran perusahaan terkait biaya pengobatan yang harus dikeluarkan dan kecelakaan di tempat kerja menimbulkan korban sehubungan dengan hari kerja yang hilang karena cedera. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Jatinom Indah Farm dapat diketahui jumlah klaim kecelakaan kerja tahun 2019 mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan tahun 2018 seperti yang ditunjukkan oleh table 1.3.

Tabel 1.3 Data Klaim Kecelakaan Kerja Selama 3 Tahun Terakhir

Tahun	Klaim (dalam rupiah)
2017	8.441.670
2018	5.735.552
2019	10.802.542

Sumber: data internal perusahaan, diolah

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel 1.3 menunjukkan jumlah klaim kecelakaan kerja tahun 2019 mencapai Rp 10.802.542 yang mengalami peningkatan mencapai 88% dibandingkan tahun 2018. Kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan tidak mempengaruhi volume penjualan atau laba secara signifikan, namun dampak yang paling terlihat adalah bertambahnya pengeluaran perusahaan. Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja otomatis menurunkan produktifitas, meskipun karyawan tidak masuk kerja selama mulai terjadi kecelakaan hingga proses penyembuhan, maka karyawan tersebut tetap mendapatkan gajinya. Sementara perusahaan harus mencari karyawan lain yang digaji harian sebagai pengganti sementara karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Pergantian karyawan juga berdampak pada hasil produksi telur dari ayam, karena hal tersebut memiliki dampak pada berbedanya perlakuan yang diberikan kepada ayam. Apabila ada perbedaan perlakuan yang diberikan karyawan saat proses perawatan ayam, maka mengakibatkan volume bertelur ayam juga ikut mengalami perubahan.

Faktor manusia dominan dalam mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja di PT Jatinom Indah Farm seperti tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan mengabaikan prosedur keselamatan kerja. Di perusahaan sendiri sudah ada Standar Operasional Prosedur (SOP) namun hanya terdapat pada bagian genset atau bagian pengaturan dan penggerak alat maupun mesin, sedangkan pada bagian lain belum memiliki SOP yang menjadi standar prosedur kerja yang baku. Sementara APD yang dimiliki perusahaan berupa masker, clemek, sepatu keselamatan atau spatu boot, dan baju khusus. Namun, APD yang dimiliki perusahaan belum lengkap seperti helm untuk melindungi kepala dari benda jatuh, kacamata untuk melindungi daerah sekitar mata karena pakan dari ayam memiliki tekstur seperti debu dimana bisa masuk dan mengiritasi mata, sarung tangan sebagai pelindung dari benda tajam, benda dingin atau panas, bahan kimia, dan aliran listrik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan beberapa karyawan yang mengabaikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja, seperti tidak mencuci tangan setelah memberi pakan ayam dan merokok yang tentunya dapat menyebabkan karyawan mudah terkena penyakit.

Tabel 1.4 Data Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah
SD	82
SLTP	72
SLTA	96
D2	2
D3	1
S1	30
Total	283

Sumber: data internal perusahaan, diolah

PT Jatinom Indah Farm sampai saat ini belum pernah melakukan pendidikan dan pelatihan K3 padahal hal tersebut penting dilakukan karena jumlah karyawan mayoritas yang berada di kandang sebagian besar hanya memiliki tingkat pendidikan SD dan SMP seperti yang dutunjukkan pada tabel 1.4 di atas bahwa jumlah karyawan SD sebanyak 82 orang dan SMP sebanyak 72 orang, sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pentingnya K3. Hal ini menyebabkan perilaku karyawan yang cenderung mengabaikan dalam penggunaan APD seperti tidak mau menggunakan masker saat bekerja. Lu dan Yang (2011) menyatakan bahwa faktor manusia seperti kurangnya pengetahuan dan pengalaman, kecerobohan, rasa percaya diri yang berlebihan dominan dalam menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Sebagian besar terjadinya kecelakaan dan cedera di tempat kerja terkait dengan praktik kerja yang tidak aman dari karyawan dibandingkan kondisi kerja yang tidak aman. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan perilaku keselamatan (*safety behaviour*) memiliki peran yang penting terhadap terjadinya suatu kecelakaan kerja.

Safety behaviour dapat diidentifikasi menjadi dua jenis yaitu *compliance* dan *participation*. *Compliance* merupakan kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan dengan cara yang aman, sedangkan *participation* merupakan perilaku berorientasi keselamatan yang melibatkan karyawan dalam program keselamatan, memberikan saran kepada perusahaan tentang keselamatan, dan memiliki upaya untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja (Neal *et al*., 2000). *Safety behaviour* dapat terbentuk dalam diri

karyawan karena adanya komitmen yang ditunjukkan oleh perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Safety climate adalah istilah digunakan untuk menggambarkan persepsi karyawan bersama tentang bagaimana manajemen keselamatan sedang dioperasionalkan di tempat kerja. Persepsi karyawan antara lain tentang nilai-nilai organisasi, kepercayaan, praktik dan prosedur keselamatan kerja di perusahaan. *Safety climate* akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keselamatan sehingga apabila manajemen berkomitmen untuk keselamatan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen terhadap keselamatan (Lu dan Yang, 2011). Dengan demikian, dapat dikatakan pentingnya *safety climate* karena dapat mempengaruhi *safety behavior* karyawan di tempat kerja.

Safety behavior juga dipengaruhi secara signifikan oleh *safety leadership*. Hal ini dikarenakan seorang pimpinan yang memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan cara yang lebih aman (Lu dan Yang, 2010). Proses interaksi antara pemimpin dan bawahan di mana pemimpin dapat mengarahkan pengaruhnya pada bawahan untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi. Pemimpin yang memberikan wawasan dan pengetahuan serta arahan tentang masalah keselamatan akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan untuk bekerja secara aman di tempat kerja (Wu *et al*., 2008).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al*., (2011) menunjukkan bahwa *safety leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *safety climate*. *Safety climate* berperan sebagai mediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*. *Safety performance* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala departemen untuk memastikan keamanan kerja seperti melakukan inspeksi keselamatan, investigasi kecelakaan, pelatihan keselamatan, dan motivasi keselamatan. Hal ini menunjukkan pemimpin yang memiliki kepedulian terhadap keselamatan kerja karyawan dengan memberikan wawasan dan pengetahuan serta arahan tentang masalah keselamatan dapat meningkatkan iklim keselamatan di organisasi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *safety performance* baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan secara empiris dan teoritis pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*?
2. Bagaimana pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*?
3. Bagaimana pengaruh *safety leadership* terhadap *safety climate*?
4. Bagaimana pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior*?
5. Bagaimana pengaruh *safety climate* terhadap *safety performance*?
6. Bagaimana *safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*?
7. Bagaimana *safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*?
8. Bagaimana pengaruh *safety behavior* terhadap *safety performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan penelitian, maka tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*.
2. Mengidentifikasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*.
3. Mengidentifikasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety climate*.
4. Mengidentifikasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior*.
5. Mengidentifikasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety performance*.
6. Mengidentifikasi *safety climate* dalam memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*.
7. Mengidentifikasi *safety climate* dalam memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*.
8. Mengidentifikasi pengaruh *safety behavior* terhadap *safety performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat kepada berbagai pihak baik peneliti, pembaca, dan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis yang dapat diperoleh PT Jatinom Indah Farm sebagai berikut:

   a. Pihak manajemen dapat mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *safety behavior* dan *safety performance* sehingga nantinya dapat diambil suatu kebijakan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.
   b. Pihak manajemen dapat mengetahui persepsi karyawan terhadap *safety climate* di PT Jatinom Indah Farm sehingga nantinya dapat dilakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan di perusahaan.

2. Manfaat Keilmuan

   Manfaat keilmuan yang diperoleh peneliti dan pembaca terdiri dari:

   a. Peneliti mendapatkan wawasan baru terkait dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan terkait dengan *safety behavior, safety performance, safety climate,* dan *safety leadership*.
   b. Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pembaca tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *safety behaviour* dan *safety performance* yang terdiri dari *safety climate* dan *safety leadership*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian diperlukan untuk melakukan pembatasan agar pembahasan yang dilakukan di skripsi lebih terfokus dan tidak meluas. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari batasan dan asumsi. Batasan penelitian yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan objek penelitian pada karyawan di PT Jatinom Indah Farm. Periode pelaksanaan penelitian dimulai bulan Februari 2020 hingga Maret 2020. Penelitian ini dilakukan dengan asumsi bahwa tidak terdapat perbedaan informasi selama penelitian dilakukan. Informasi yang tidak berubah ini terkait dengan jumlah karyawan yang bekerja, struktur organisasi, susunan manajemen, dan visi misi dari perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang berisi rincian secara ringkas dengan menjelaskan garis besar laporan secara terstruktur selama penelitian. Adapun sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan latar belakang pentingnya dilaksanakannya penelitian, perumusan masalah penelitian yang diangkat, tujuan yang diharapkan, manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian, ruang lingkup serta penataan penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi penjelasan mengenai landasan teori, kajian penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori tersebut memuat tentang teori-teori relevan yang dapat mendukung penelitian. Penelitian terdahulu yang berisi tentang penelitian yang masih berhubungan dengan penelitian yang saat ini dilakukan serta *research gap* yang ditemukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menyajikan waktu dan tempat pelaksanaan penelitian. Pada bagian ini juga ditampilkan tahapan-tahapan dalam pengerjaan penelitian, data-data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian dan bagaimana mendapatkannya, serta metode penelitian dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DAN DISKUSI

Bab berikut memaparkan tentang gambaran umum perusahaan serta proses pengumpulan data dalam penelitian. Berikutnya mendeskripsikan tentang hasil pengolahan data yang kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan implikasi manajerial yang ditujukan untuk perusahaan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir dari penelitian yang menjelaskan tentang simpulan yang diperoleh dari temuan penelitian. Kemudian dikemukakan saran dalam penelitian ini yang meliputi keterbatasan penelitian, saran untuk penelitian selanjutnya serta untuk perusahaan.

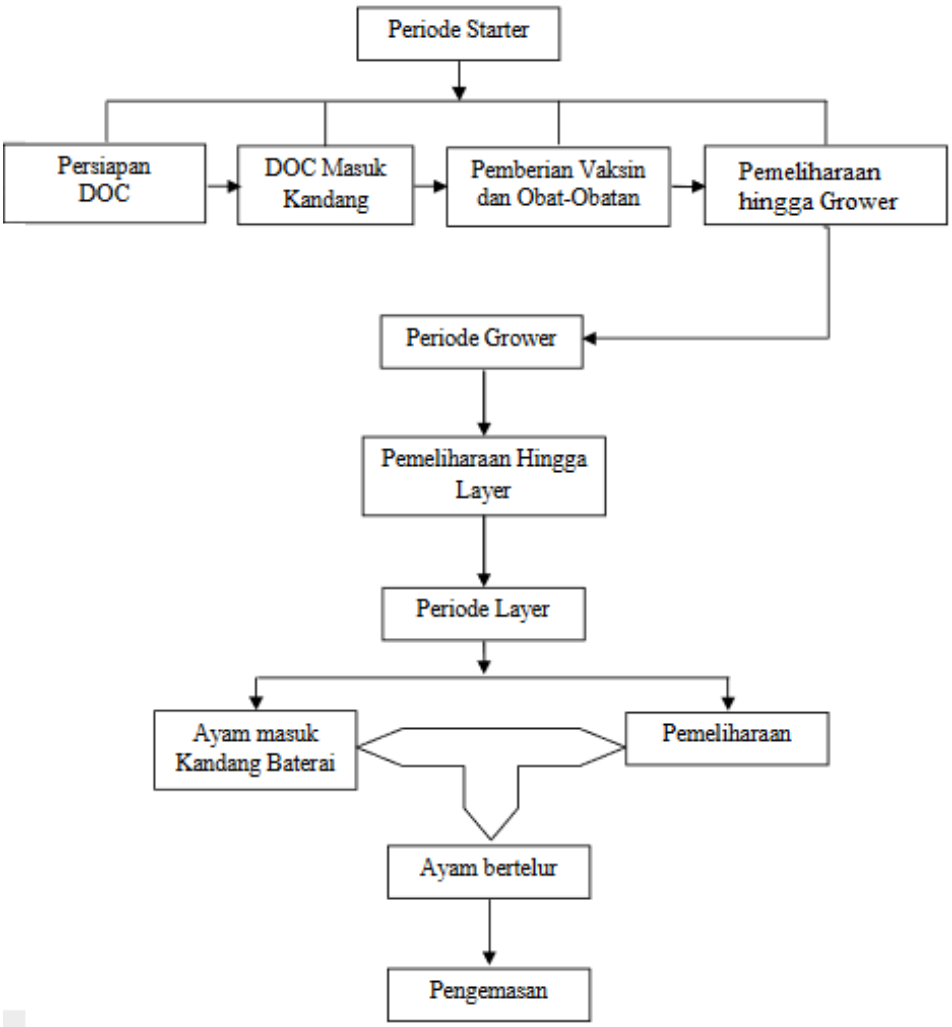
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB II
LANDASAN TEORI

Bab tentang landasan teori memberikan penjelasan mengenai proses bisnis perusahaan, teori-teori yang memiliki relevansi dengan variabel penelitian, kajian penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel penelitian serta *research gap*.

2.1 Proses Bisnis PT Jatinom Indah Farm

PT Jatinom Indah Farm merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam khususnya ayam petelur. Proses bisnis PT Jatinom Indah Farm ditunjukkan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Proses Bisnis PT Jatinom Indah

Sumber: data internal perusahaan, diolah

Berdasarkan gambar 2.1, proses produksi peternakan pada PT Jatinom Indah Farm dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu pembibitan (*starter*), pertumbuhan (*grower*), dan produksi (*layer*). Tahapan-tahapan bagian dalam budidaya peternakan ayam petelur di PT Jatinom Indah Farm sebagai berikut:

a. Tahap *starter*

Pada tahap *starter*, persiapan kandang merupakan hal pertama yang dilakukan dengan melaksanakan sanitasi kandang yang bertujuan untuk membersihkan kandang sehingga bebas dari hama penyakit. Kegiatan yang dilakukan berupa pencucian kandang serta peralatan menggunakan desinfektan. Setelah kandang dibersihkan dan diberi kapur maka peralatan kandang dapat dipasang. Pemasangan kandang meliputi tempat pakan, tempat minum, sekatan dan pemanas.

Setelah kandang dipersiapkan sebaik mungkin, dilakukan perlakuan terhadap *Day Old Chicken* (DOC). DOC merupakan seekor ayam yang memiliki usia atau umur dibawah 10 hari hingga maksimal 14 hari dihitung dari hari pertama ayam tersebut menetas. DOC dihitung dan disortir dengan tujuan untuk mengetahui apakah adanya kematian selama pengangkutan. Kemudian DOC disebar dan diberi minum air gula. Tujuan pemberian air gula adalah untuk mengurangi stres DOC selama perjalanan. Pakan yang diberikan pada umur 1-20 hari berupa AL 1 sedangkan AL 2 untuk umur 21-60 hari. Pemberian vaksin harus disesuaikan dengan umur ayam. Untuk ayam usia lebih dari 12 minggu vaksin yang diberikan adalah AI, ND. ND-IB dan *corryza*. Pada fase *layer* vaksin yang diberikan adalah ND dan ND-IB yang diberikan melalui air minum. Vaksinisasi dilakukan sekali dalam satu setengah bulan dan diberikan secara bergantian.

b. Tahap *grower*

Pada tahap *grower*, pakan yang diberikan masih berupa AL 2. Setelah ayam berusia 61-126 hari pakan yang diberikan berupa campuran pakan Cal 5, jagung, *storbio*, katul, dan *grif* kerang. Pada frase ini kandang litter tetap digunakan. Kandang dengan sistem litter adalah kandang yang menggunakan tanah sebagai lantainya. Lantai tersebut bisa dilapisi dengan cor semen atau langsung menggunakan tanah sebagai medianya. Setelah memasuki fase *layer*

ayam harus dipindahkan ke kandang baterai agar ayam mulai dapat belajar berproduksi. Kandang baterai merupakan kandang bentuk sangkar empat persegi panjang disusun berderet memanjang bertingkat dua atau lebih, setiap sangkar dapat menampung 1 atau 2 ayam dewasa. Lantai kandang terbuat dari bambu atau kawat disusun tidak rapat agar kotoran ayam dapat langsung jatuh ke tanah.

c. Tahap *layer*

Pada masa *layer*, ayam yang baru dipindahkan dari kandang litter harus diperlakukan sama seperti ketika ayam ada di kandang *starter*. Kandang dibersihkan dua minggu sebelum ayam dimasukkan. Sanitasi juga menggunakan desinfektan yang digunakan pada masa *starter*. Pakan diberikan sebanyak 120 gram per hari yang berupa campuran konsentrat, vitamin, jagung, dedak, ikan, kedelai dan *grif* kerang. Pada fase ini ayam diberikan vitamin yang dilakukan secara bergantian dua kali dalam sebulan.

Setelah tahap *layer* maka ayam mulai bertelur, kemudian telur yang dihasilkan biasanya dibersihkan dan dipilih antara telur yang retak atau kurang baik dan telur yang utuh. Hal ini bertujuan agar telur yang dijual kepada konsumen adalah telur yang berkualitas baik. Selain itu telur yang retak dapat dijual pada konsumen tertentu dengan harga yang lebih murah. Telur utuh adalah telur yang baik dimana telur tersebut tidak retak, cangkang telur tidak putih dan memiliki cangkang atau kerabang telur yang utuh. Telur yang retak atau kurang baik adalah telur yang kerabang atau cangkangnya retak, kerabang telur berwarna putih dan telur yang tidak memiliki kerabang yang keras. Dalam pengemasannya telur yang utuh dan telur yang retak dipisah. Selain untuk mempermudah penjualan, penyortiran ini juga bertujuan untuk melindungi telur yang utuh agar tidak terkontaminasi telur yang retak.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

World Health Organization (WHO) seperti dikutip oleh Alli (2008) mendefinisikan tentang keselamatan dan kesehatan di tempat kerja sebagai "*maintenance of the highest degree of physical, metal, and social well-being of all occupation; the prevention among workers of departures from health caused by their working conditions; the protection of workers in their employment from risk*

resulting from factors adverse to health; the placing and maintenance of the worker in an occupational environment adapted to his physiological and psychological equipment and to summarize the adaptation of work to man and each man to his job." Maksudnya adalah pemeliharaan derajat kesejahteraan fisik, mental, dan sosial, yang setinggi-tingginya untuk pekerja yang berada di setiap jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari resiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi, dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

Kesehatan dikaitkan dengan kondisi fisik baik pikiran dan tubuh semua orang di tempat kerja termasuk para pekerja, kontraktor dan pengunjung, serta perlindungan mereka dari bahaya dalam bentuk cedera atau penyakit. Keselamatan terkait dengan kondisi fisik di tempat kerja dan berlaku untuk keadaan di mana risiko bahaya dan kerusakan telah dihilangkan atau dikurangi hingga tingkat yang dapat ditoleransi. Perlindungan lingkungan biasanya terdiri dari dua jenis. Pertama adalah lingkungan internal di tempat kerja dan itu terkait dengan kondisi keseluruhan di tempat kerja. Kedua adalah kondisi berbahaya yang hadir di lingkungan eksternal di luar tempat kerja (Khan, et al, 2014).

Adapun regulasi pemerintah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. **Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan**

   Undang-undang ini mengantikan Undang-undang No.23 tahun 1992 tentang kesehatan. Undang-Undang ini menetapkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan, dan setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

2. **Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

   Undang-undang menetapkan pada hakikatnya hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur kepentingan saja tetapi termasuk kepentingan masyarakat pemberi kerja. Berdasarkan pasal 86 sampai dengan 87 ditetapkan bahwa

setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dan setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan dan pelaksanaanya di atur sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan ini, Undang-undang ini meliputi:

a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

UU keselamatan kerja yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, undang-undang ini meletakkan dasar-dasar pelaksanaan kesehatan kerja, seperti yang tercantum dalam pasal 3 dan pasal 8, dalam pasal 3 diatur tentang:

a. Pemberian pertolongan pada kecelakaan mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.
b. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban serta memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja, sedangkan pasal 8 diatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk memeriksakan kesehatan pekerja yang akan diterima maupun akan

dipindahkan, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. UU Keselamatan Kerja yang berlaku di Indonesia sekarang adalah UU Keselamatan Kerja (UUKK) No.1 tahun 1970. Undang-undang ini merupakan undang-undang pokok yang memuat aturan dasar atau ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja di segala macam tempat kerja yang berada di wilayah kekuasan hukum negara Indonesia.

International Association of Safety Professional menjelaskan secara filosofi keselamatan dan kesehatan kerja adalah (Irzal, 2016:19):

1. ***Safety is an ethical responsibility***

   Keselamatan dan kesehatan kerja adalah tanggung jawab moral atau etik. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja hendaklah menjadi tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan sesama manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja bukan sekadar pemenuhan perundangan atau kewajiban.

2. ***Safety is culture, not a program***

   Keselamatan dan kesehatan kerja bukan sekadar program yang dijalankan perusahaan untuk sekadar memperoleh penghargaan dan sertifikat. Keselamatan dan kesehatan kerja hendaklah menjadi cerminan dari budaya dalam organisasi.

3. ***Management is responsible***

   Manajemen perusahaan adalah yang paling bertanggung jawab mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagian tanggung jawab dapat dilimpahkan secara beruntun ke tingkat yang lebih rendah.

4. ***Employee must be trained to work safety***

   Setiap tempat kerja, lingkungan kerja dan jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berbeda. Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan dan dibangun melalui pembinaan dan pelatihan.

5. ***Safety is a condition of employement***

   Tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang aman. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan serasi akan mendukung tingkat keselamatan. Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah cerminan dari kondisi ketenagakerjaan dalam perusahaan.

6. ***All injuries are preventable***

Prinsip dasar dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah semua kecelakaan dapat dicegah karena kecelakaan ada sebabnya. Jika sebab kecelakaan dapat dihilangkan, maka kemungkinan kecelakaan dapat dihindarkan.

7. ***Safety program must be site specific***

Program keselamatan dan kesehatan kerja harus dibuat berdasarkan kebutuhan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan finansial, dan lain-lain. Program keselamatan dan kesehatan kerja dirancang spesifik untuk masing-maisng organisasi atau perusahaan.

8. ***Safety is good business***

Melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bukan sebagai bentuk pemborosan atau biaya tambahan. Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari proses produksi atau strategi perusahaan. Kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan memberikan manfaat terhadap bisnis perusahaan

Tujuan dari pengelolaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

1. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerjaan bebas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan serta gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga kerja, memberantas kelelahan kerja, serta melipatgandakan gairah dan kenikmatan dalam bekerja.
3. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

2.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja

ILO (2009) membagi potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pada beberapa kategori, yaitu:

1. Kategori A, yaitu potensi bahaya yang menimbulkan risiko dampak jangka panjang pada kesehatan, terdiri dari:
   a. Bahaya faktor kimia (debu, uap logam, uap). Bahan-bahan kimia digunakan untuk berbagai keperluan di tempat kerja. Bahan-bahan kimia tersebut dapat berupa suatu produk akhir atau bagian bentuk bahan baku yang digunakan untuk membuat suatu produk. Juga dapat digunakan sebagai pelumas, untuk pembersih, bahan bakar untuk energi proses atau produk samping.
   b. Bahaya faktor biologi (penyakit dan gangguan oleh virus, bakteri, binatang, dan lain-lain). Faktor biologi penyakit akibat kerja sangat beragam jenisnya. Seperti pekerja di pertanian, perkebunan dan kehutanan termasuk di dalam perkantoran yaitu *indoor air quality*, banyak menghadapi berbagai penyakit yang disebabkan virus, bakteri atau hasil dari pertanian. Penyakit jamur kuku sering diderita para pekerja yang tempat kerjanya lembab dan basah atau bila mereka terlalu banyak merendam tangan atau kaki di air seperti pencuci.
   c. Cara bekerja dan bahaya faktor ergonomis (posisi bangku kerja, pekerjaan berulang-ulang, dan jam kerja lama). Penyusunan tempat kerja dan tempat duduk yang sesuai harus diatur sedemikian sehingga tidak ada pengaruh yang berbahaya bagi kesehatan. Tempat-tempat duduk yang cukup dan sesuai harus disediakan untuk pekerja dan harus diberi kesempatan yang cukup untuk menggunakannya.
   d. Potensi bahaya lingkungan yang disebabkan oleh polusi pada perusahaan di masyarakat.
2. Kategori B yaitu potensi bahaya yang menimbulkan resiko langsung pada keselamatan, terdiri dari:
   a. Kebakaran merupakan kejadian yang dapat menimbulkan kerugian pada jiwa, peralatan produksi, proses produksi dan pencemaran lingkungan kerja.

b. Listrik yaitu pekerja dapat mengalami bahaya listrik pada kondisi-kondisi: 1) pekerja berhubungan atau menyentuh kedua konduktor pada rangkaian listrik yang bertegangan; 2) pekerja berada pada bagian antara konduktor yang ditanahkan (*grounding*) dan konduktor yang tidak ditanahkan; 3) pekerja berada pada bagian konduktor yang ditanahkan dengan material yang tidak ditanahkan.
c. Potensi bahaya mekanikal (tidak adanya pelindung mesin). Pemakaian pelindung diri yang kurang baik dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Dalam pengoperasian secara manual, maka alat perlindungan atau pengaman harus benar-benar mengamankan pekerja atau operator dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari pengoperasian mesin.
d. Perawatan buruk pada peralatan atau mesin dapat menimbulkan kecelakaan kerja, oleh karena itu pemeliharaan yang baik membantu meminimalkan risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan menjaga kotoran, mengendalikan debu dan asap.

3. Kategori C, yaitu resiko terhadap kesejahteraan atau kesehatan sehari-hari, terdiri dari:
   a. Air minum sangat dibutuhkan bagi pekerja untuk mengganti cairan yang keluar dari tubuh. Kemudahan untuk mendapatkan air minum penting untuk semua jenis tempat kerja. Jika terjadi dehidrasi (kekurangan cairan) pada pekerja, sebagai akibatnya dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti kram, lelah, pingsan dan mengalami kecelakaan. Tenaga kerja juga dapat menderita masalah kesehatan dalam jangka panjang.
   b. Toilet dan fasilitas mencuci sangat penting disediakan di tempat kerja. Akses ke toilet adalah kebutuhan dasar, sehingga harus ditempatkan untuk menghindari berjalan jauh menuju tempat tersebut dan tidak menunggu lama serta tidak boleh terhubung langsung dengan tempat kerja dan letaknya harus dinyatakan dengan jelas.
   c. P3K di tempat kerja guna menangani kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan. Pertolongan pertama dengan sedikit tindakan dengan peralatan sederhana akan banyak manfaatnya dalam mencegah

keparahan, mengurangi penderitaan dan bahkan menyelamatkan nyawa korban.

4. Kategori D, yaitu potensi bahaya yang menimbulkan resiko pribadi dan psikologis, terdiri dari:
   a. Pelecehan termasuk intimidasi dan pelecehan seksual. Pelecehan mengacu pada berbagai perilaku yang tidak diinginkan dan dianggap sebagai gangguan termasuk menganiaya, memaksa, mengganggu, mengintimidasi dan menghina orang lain karena ras, usia, kecacatan, atau jenis kelamin. Dalam segala bentuk, umumnya pelecehan terjadi karena perbedaan dalam kekuatan misalnya seseorang (atau sekelompok orang) dengan kekuasaan atau wewenangnya melecehkan seseorang yang mempunyai posisi kurang kuat.
   b. Terinfeksi HIV/AIDS. Jumlah kasus HIV/AIDS sebagian besar terdapat pada kelompok usia kerja produktif yang akan berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan. Maka untuk mengantisipasi dampak negatif dari kasus HIV/AIDS di tempat kerja diperlukan upaya pencegahan dan penanggulangan yang optimal.
   c. Narkoba dapat mempengaruhi kondisi kesehatan dan mengakibatkan kecelakaan serta penurunan produktivitas. Dengan upaya pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan narkoba di tempat kerja maka pekerja dapat terhindar dari bahaya narkoba sehingga selalu sehat dan tetap produktif.

2.4 *Safety Leadership*

Kepemimpinan memegang peranan yang penting. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Samsuddin (2018) menjelaskan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses individu yang mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan *safety leadership* menurut Wu *et* al., (2011) merupakan proses interaksi antara pemimpin dan bawahan yang digunakan seorang pemimpin untuk memberikan

pengaruh pada bawahan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan dalam konteks organisasi dan individu.

Pemimpin yang memberikan kesempatan bagi bawahan untuk bertemu dan mendiskusikan masalah keselamatan kerja dapat memberikan wawasan yang berharga bagi bawahan tentang masalah keselamatan. Selain itu, pemimpin dapat membimbing bawahan untuk mendukung tempat kerja yang aman. Sejumlah perilaku pemimpin yang memperhatikan keselamatan yaitu: mengartikulasikan visi yang dapat dicapai dari kinerja keselamatan, menunjukkan komitmen pribadi terhadap keselamatan, setiap orang dengan pengalaman yang relevan dalam pengambilan keputusan; bertindak secara jelas dan transparan ketika berhadapan dengan masalah keselamatan, dan memiliki orientasi pada keselamatan kelompok dalam konteks faktor organisasi dan individu (Lu dan Yang, 2010). *Safety leadership* jauh lebih penting dari pada suatu kebijakan, karena melalui tindakan atau keputusan pemimpin maka pesan tentang keselamatan di organisasi dapat tersampaikan dengan jelas, serta dapat diambil suatu keputusan terkait keselamatan kerja (Latief *et al*., 2017). Lu dan Yang (2010) menjelaskan bahwa tiga dimensi dalam *safety leadership* terdiri dari *safety motivation*, *safety policy*, dan *safety concern*.

2.4.1 *Safety Motivation*

Teori motivasi adalah teori inti dari perilaku manusia yang berhubungan dengan kebutuhan, motif, tujuan, dan perilaku. Motivasi memainkan fungsi dalam mengarahkan dan memperkuat perilaku manusia (Ying *et al*., 2012). *Safety motivation* berkaitan dengan sejauh mana pemimpin menciptakan sistem motivasi untuk mendorong perilaku keselamatan karyawan. Sistem tersebut dapat mencakup perilaku keselamatan yang menghargai, memuji perilaku keselamatan karyawan, menyiapkan sistem insentif keselamatan, melaporkan potensi insiden dan saran keselamatan, serta mendorong partisipasi karyawan dalam keputusan keselamatan (Lu dan Yang, 2010). Seorang pemimpin perlu untuk mendorong karyawan agar melakukan pekerjaan dengan cara aman dan mengutamakan perilaku keselamatan. Pemimpin dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk mematuhi peraturan keselamatan organisasi (Probst dan Brubaker, 2001).

2.4.2 *Safety Policy*

Safety policy merupakan aktualisasi kepedulian pemimpin dalam memprioritaskan keselamatan di tempat kerja. Aturan dan prosedur keselamatan kerja yang terdokumentasikan dengan baik serta penegakannya dilakukan secara tegas serta adil oleh pemimpin dapat meningkatkan perilaku keselamatan. Aturan keselamatan kerja yang diperkenalkan oleh pemimpin dapat menyebabkan karyawan lebih reaktif dan memiliki kepekaan terhadap aturan tersebut (Haslinda, *et al*., 2016). *Safety policy* mengacu pada sejauh mana pemimpin menciptakan misi, tanggung jawab, dan tujuan yang jelas untuk menetapkan standar perilaku bagi karyawan, dan membuat sistem keamanan untuk memperbaiki perilaku keselamatan karyawan (Lu dan Yang, 2010). Kehadiran aturan dan prosedur keselamatan dapat meminimalkan kecelakaan yang disebabkan oleh kondisi yang tidak aman karena memberikan gambaran yang jelas tentang implementasi program keselamatan di perusahaan.

2.4.3 *Safety Concern*

Pemimpin yang memiliki orientasi pada keselamatan kerja memiliki perilaku peduli terhadap pelaksanaan kerja yang aman sehingga dapat mempromosikan dan mengembangkan lingkungan kerja yang aman. Pemimpin akan terlibat dengan menunjukkan perilaku yang mengutamakan keselamatan dalam bekerja (Mullen dan Kelloway, 2009). *Safety concern* mengacu pada sejauh mana pimpinan menjadi panutan bagi para karyawan, menekankan pentingnya peralatan keselamatan, menekankan setiap tindakan berdasarkan kebijakan keselamatan, peduli dengan peningkatan keselamatan, dan berkoordinasi dengan departemen lain untuk memecahkan masalah keselamatan (Lu dan Yang, 2010).

2.5 *Safety Climate*

Iklim keselamatan adalah konstruksi multidimensi dan multilevel yang merupakan persepsi tentang banyak aspek lingkungan kerja. Lebih dari 35 tahun yang lalu Zohar mendefinisikan iklim keselamatan sebagai kesatuan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan mengenai aspek keselamatan yang terdapat dalam organisasi (Griffin dan Curcuruto, 2016). Definisi tersebut menjelaskan bahwa iklim keselamatan sebagai bentuk khusus dari iklim organisasi yang didasarkan atas evaluasi individu yang dialami di lingkungan kerja.

Iklim keselamatan sebagai fenomena kolektif yang didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang prosedur, praktik, dan jenis perilaku yang dihargai dan didukung sehubungan dengan fokus strategis tertentu dalam keselamatan kerja (Schneider *et al*., 2013). Iklim yang mempromosikan komitmen staf untuk kesehatan dan keselamatan menekankan bahwa penyimpangan dari tujuan keselamatan perusahaan pada tingkatan apa pun tidak dapat diterima (Nadhim et al, 2018).

Iklim keselamatan mewakili sikap individu terhadap keselamatan dan dibentuk melalui interaksi individu dengan lingkungannya, khususnya karakteristik keselamatan lingkungan organisasi. Melalui proses interaktif inilah individu mengembangkan persepsi, sikap, dan kepercayaan tentang keselamatan organisasi, yang membentuk iklim keselamatan. Oleh karena itu, iklim keselamatan memberikan kerangka kerja untuk interpretasi peristiwa dan proses organisasi dalam kaitannya dengan nilai-nilai keselamatan pribadi dan organisasi serta mencerminkan kesesuaian perilaku yang terkait dengan keselamatan (Froko et. al, 2015). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi individu terhadap kebijakan, prosedur dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Kines et al (2011) menggambarkan iklim keselamatan sebagai persepsi bersama anggota kelompok kerja tentang kebijakan, prosedur, dan praktik terkait keselamatan kerja dan kelompok kerja. Karyawan mungkin bertindak atau bereaksi dengan perilaku tidak aman karena beberapa alasan termasuk kurangnya kesadaran keselamatan, faktor organisasi (misalnya tekanan kerja, sikap rekan kerja). Wu *et al* (2011) menyebutkan pengukuran terhadap *safety climate* berdasarkan *commitment to safety*, *perceived risk*, dan *emergency response*.

2.5.1 *Commitment to Safety*

Komitmen manajemen terhadap keselamatan menjadi isu yang penting dalam iklim keselamatan kerja. Peran manajemen harus melampaui pengorganisasian dan memberikan kebijakan keselamatan serta instruksi kerja (Wu *et al*, 2011). Manajemen menunjukkan komitmen melalui pengetahuan yang dimiliki tentang masalah yang ada, keyakinan bahwa perusahaan dapat mencapai tingkat keselamatan yang tinggi, kemampuan dalam menunjukkan sikap positif

terhadap keselamatan, dan kemampuan mempromosikan keselamatan secara aktif di semua tingkatan dalam organisasi (Froko, et al, 2015). Tindakan manajemen merupakan penentu penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Manajemen di semua tingkatan organisasi harus secara nyata menunjukkan komitmen dan dukungannya terhadap keselamatan kerja seperti menginvestasikan sumber daya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, melibatkan karyawan dalam masalah keselamatan (Bosak et. al, 2013).

2.5.2 *Perceived Risk*

Perceived risk merupakan persepsi karyawan terhadap resiko bahaya di tempat kerja (Wu *et al*., 2011). Bahaya di tempat kerja sebagai faktor nyata yang dapat menimbulkan risiko bagi kemungkinan cedera. Tata letak tempat kerja yang terencana dan terorganisir dapat membantu mengurangi risiko bagi pekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja keselamatan. Lokasi yang direncanakan dengan baik lebih mungkin meningkatkan perilaku keselamatan dengan mengurangi penyebab kecelakaan di lokasi. Misalnya dengan menjaga mesin atau melarang akses ke area tertentu, maka kecelakaan dapat dicegah di lokasi sehingga risiko terhadap pekerja di tempat kerja dapat diminimalkan (Manjula dan Silva, 2014).

2.5.3 *Emergency Response*

Emergency response merupakan pengetahuan karyawan terhadap prosedur darurat pada saat terjadi kecelakaan kerja (Wu *et al*., 2011). Setiap karyawan tidak hanya mengetahui cara bekerja secara aman sebagai bentuk pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja, namun juga harus memiliki pengetahuan apabila terjadi suatu kondisi kecelakaan kerja. Hal ini diperlukan karena karyawan dapat bereaksi dengan cepat dan segera mengambil tindakan sehingga akibat yang ditimbulkan dari adanya kecelakaan kerja dapat diminimalkan (Kao, *et al*, 2019).

2.6 *Safety Behavior*

Perilaku adalah apapun yang dilakukan atau dikatakan oleh seseorang. Secara psikologis, perilaku adalah tindakan atau reaksi seseorang sebagai respon terhadap rangsangan eksternal maupun internal. Lingkungan mengacu pada peralatan, mesin, perubahan cuaca, suhu udara (Osman, *et al*., 2015). Pengertian

lain menjelaskan bahwa perilaku sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu yang dapat diamati oleh orang lain. Hal ini berarti seseorang dapat melihatnya dengan matanya sendiri ketika seseorang menunjukkan perilakunya (Awang, *et al*, 2017).

Safety behavior menggambarkan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk perlindungan diri dengan tujuan akhir untuk menghindari bahaya (Abubakar, *et al*., 2018). Pengertian lain dari *safety behaviour* adalah seperangkat tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh individu di setiap pekerjaan untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan kerja (Lee dan Dalal, 2015). Perilaku dalam keselamatan mengacu pada kepatuhan, pembinaan, pengakuan, komunikasi, dan tindakan. Faktor-faktor perilaku sebagian besar dipengaruhi oleh budaya dan praktik yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Perilaku adalah apapun yang dilakukan sesseseorang (Osman, *et al*., 2015). Lu dan Yang (2010) menyebutkan terdapat dua jenis *safety behaviour*, yaitu *safety compliance* dan *safety participation*.

2.6.1 *Safety Compliance*

Safety compliance mengacu pada kegiatan inti yang perlu dilakukan karyawan untuk menjaga keselamatan di tempat kerja dengan cara patuh terhadap peraturan atau kebijakan keselamatan yang ada di perusahaan (Lu dan Yang, 2010). *Safety compliance* merupakan kegiatan karyawan dalam menjaga keselamatan di tempat kerja dengan tidak melanggar prosedur dan kebijakan keselamatan (Christian et al, 2009). *Safety compliance* didefinisikan sebagai sejauhmana karyawan mematuhi prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan dengan cara aman. *Safety compliance* merupakan perilaku yang penting untuk keselamatan kerja seperti pelaksanaan kerja sesuai prosedur dan penggunaan yang benar terhadap alat pelindung diri (Mirza, et. al, 2019). *Safety compliance* merupakan tindakan keselamatan yang perlu dilakukan untuk mempertahankan tempat kerja yang aman. Tindakan atau perilaku tersebut mencakup kepatuhan terhadap prosedur keselamatan organisasi dan penggunaan peralatan pelindung pribadi yang sesuai (Nadhim, et. al, 2018).

2.6.2 *Safety Participation*

Safety participation menggambarkan perilaku yang tidak hanya secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi, namun juga membantu pengembangan lingkungan yang aman bagi karyawan (Lu dan Yang, 2010). *Safety participation* merupakan perilaku sukarela yang tidak hanya berkontribusi terhadap keselamatan pribadi namun mendukung keselamatan yang lebih besar dalam konteks organisasi (Christian et al, 2009). *Safety participation* sebagai perilaku tidak secara langsung yang berkontribusi namun membantu dalam mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan, seperti partisipasi sukarela dalam kegiatan keselamatan, perilaku bermanfaat terhadap rekan kerja terkait keselamatan di tempat kerja, kehadiran rutin dalam membahas keselamatan kerja, dan partisipasi dalam pendidikan atau pelatihan tentang keamanan di tempat kerja (Mirza, et. al, 2019). *Safety participation* dianggap sebagai perilaku yang bukan bersifat individual, namun merupaka upaya individu dalam membantu pengembangan keselamatan di lingkungan kerja. Berbeda dengan kepatuhan keselamatan, karena partisipasi keselamatan mewakili kesukarelaan dalam kegiatan keselamatan, membantu rekan kerja dalam masalah keselamatan, dan berpartisipasi dalam rapat untuk mendukung keselamatan di tempat kerja (Nadhim, et. al, 2018).

Safety participation mengacu pada sejauh mana karyawan secara aktif terlibat dalam kegiatan keselamatan setiap hari. Keterlibatan karyawan menghubungkan semua anggota organisasi dengan keselamatan sebagai nilai inti. Partisipasi karyawan menyediakan cara, di mana karyawan mengidentifikasi bahaya, merekomendasikan dan memantau pengurangan, dan tidak hanya berpartisipasi dalam program keselamatan mereka sendiri. Keterlibatan karyawan mungkin merupakan indikasi paling penting dari landasan keselamatan yang kuat dalam industri. Keterlibatan karyawan sangat diinginkan dalam mencapai kinerja keselamatan dan keselamatan yang lebih baik di tempat kerja (Ooshaksaraie dan Azadehdel, 2014).

2.7 *Safety Performance*

Safety performance dapat didefinisikan sebagai kualitas keselamatan yang terkait dengan pekerjaan dalam organisasi dan dapat meningkatkan ketahanan serta risiko kecelakaan yang lebih rendah (Razali, et al, 2018). *Safety performance* menunjukkan seberapa aman kinerja atau pekerjaan di suatu organisasi. Tingkat kinerja keselamatan yang tinggi dapat menunjukkan seberapa baik tempat kerja diatur. Kinerja keselamatan juga menunjukkan tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh individu di hampir semua pekerjaan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja (Nadhim, et. al, 2018).

Safety performance dapat didefinisikan sebagai pengukuran aktivitas yang dilakukan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Bayram, *et al*., 2018). *Safety performance* melibatkan seperangkat peraturan, hukum, dan kegiatan yang keseluruhannya diarahkan untuk meningkatkan keselamatan kerja dalam organisasi serta promosi keselamatan dan kesehatan kerja. Secara karakteristik, *safety performance* digunakan untuk merujuk pada tingkat keselamatan yang menentukan insiden kecelakaan, cedera, dan kematian di tempat kerja. Kinerja keselamatan juga menunjukkan kecenderungan terjadi atau tidaknya kecelakaan, yang mungkin atau tidak mengakibatkan cedera, kematian, dan kerusakan properti (Ashour, *et al*., 2018). Hon *et al* (2014) menyebutkan bahwa *safety performance* sebagai kegiatan atau perilaku yang ditampilkan orang di tempat kerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan. Dengan demikian, organisasi mencari peningkatan indikator kinerja keselamatan untuk mencegah pekerjanya dari terjadinya kecelakaan. Manusia merupakan faktor utama yang berkontribusi dalam membangun *safety performance* dalam organisasi dan berperan dalam mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja. Organisasi terus berusaha mencari cara dalam meningkatkan *safety performance*. Organisasi yang sukses tergantung pada upaya yang dilakukan dalam mencegah kecelakaan kerja. Oleh karena itu, *safety performance* akan dipandang sebagai upaya organisasi dalam mengurangi kecelakaan, cedera, dan kematian (Abuashour dan Hassan, 2019). Wu *et al*., (2011) mengukur *safety performance* berdasarkan *safety inspection*, *accident investigation*, dan *safety training*.

2.7.1 *Safety Inspection*

Safety inspection digunakan oleh Wu *et al*., (2011) untuk mengetahui kinerja keselamatan. *Safety inspection* digunakan oleh perusahaan sebagai bentuk audit keselamatan sehingga dapat diketahui aman atau tidaknya praktek kerja yang di perusahaan (Sparer dan Dennerlein, 2013). Karyawan yang mengalami tekanan kerja lebih berisiko tidak aman atau menyebabkan kecelakaan. Jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi penyebab utama terjadinya tekanan dalam diri karyawan sehingga memengaruhi kinerja keselamatan (Yasmine dan Alkilani, 2015).

2.7.2 *Accident Investigation*

Accident investigation digunakan oleh Wu *et al*., (2011) untuk mengetahui kinerja keselamatan. Investigasi kecelakaan dianggap sebagai komponen kunci ke sistem manajemen keselamatan organisasi. Watcher dan Yorio (2014) menjelaskan bahwa tujuan investigasi kecelakaan adalah untuk secara sistematis menyelidiki alasan mengapa seseorang terluka selama jalannya pekerjaan, untuk menentukan penyebab kecelakaan, dan mengembangkan cara untuk mencegah kecelakaan serupa di masa depan. Investigasi kecelakaan memiliki peran penting dalam mengelola resiko dan meningkatkan kinerja keselamatan.

2.7.3 *Safety Training*

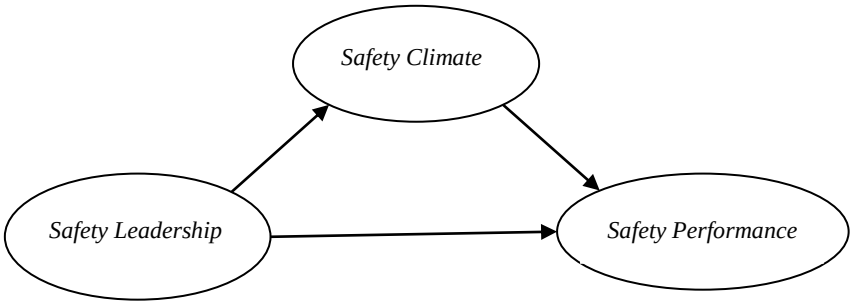
Safety training digunakan oleh Wu *et al*., (2011) untuk mengetahui kinerja keselamatan. *Safety training* sebagai pengetahuan tentang keselamatan yang diberikan kepada karyawan untuk memungkinkan karyawan bekerja dengan aman (Froko, *et al*, 2015). *Safety training* sangat penting terutama untuk mendidik karyawan tentang praktek keselamatan dan kepatuhan. Hal ini akan membantu dalam melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan dan pengawasan keselamatan kerja sehingga akan mendukung keberhasilan program K3 (Razali *et al*, 2018). Pelatihan keselamatan kerja dapat meningkatkan perilaku keselamatan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Karyawan cenderung menyadari potensi bahaya dan risiko di tempat kerja dan kemungkinan konsekuensi jika bahaya tidak diperhatikan (Subramaniam, *et al*, 2016).

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian oleh Wu *et. al*., (2011)

Penelitian terdahulu yang pertama dilakukan oleh Wu *et al*., (2011) dengan judul "*Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate*." Penelitian yang dilakukan bertujuan mengetahui hubungan *safety leadership*, *safety climate*, dan *safety performance*. Model penelitian yang digunakan ditunjukkan pada gambar 2.2.

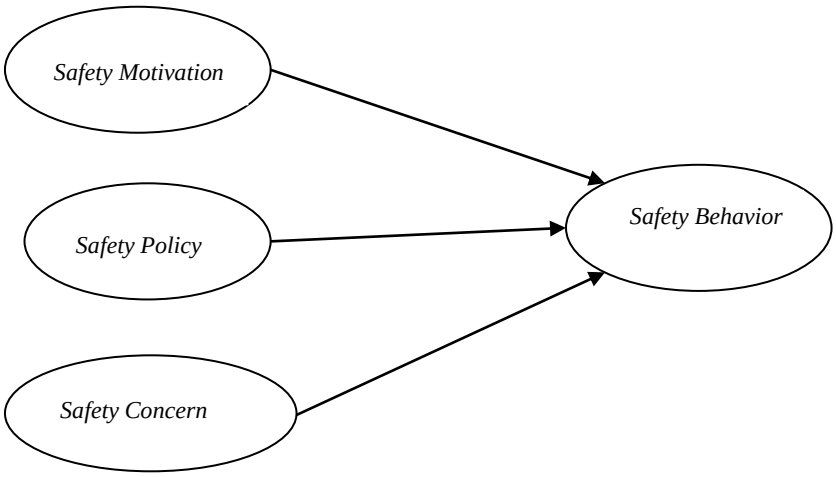


Gambar 2.2 Model Penelitian Wu *et al*., (2011)

Penelitian dilakukan pada karyawan dari 23 pabrik perusahaan petrokimia di Taiwan dengan jumlah sampel sebanyak 521 responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah SEM AMOS. Hasil penelitian menunjukkan: 1) *safety leadership* berpengaruh signifikan terhadap *safety climate*; 2) *safety leadership* berpengaruh signifikan terhadap *safety performance* 3) *safety climate* berpengaruh signifikan terhadap *safety performance*, dan 4) *safety climate* memediasi hubungan antara *safety leadership* dengan *safety performance*. Model yang dibangun oleh Wu *et al*., (2011) dapat dijadikan referensi dalam menjelaskan model hubungan *safety leadership*, *safety climate*, *safety performance* dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan penelitian ini juga bertujuan mengetahui hubungan *safety leadership*, *safety climate*, dan *safety performance*.

2. Penelitian oleh Lu dan Yang (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Lu dan Yang (2010) berjudul "*Safety leadership and safety behavior in container terminal operations*." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi *safety leadership* yang terdiri dari *safety motivation*, *safety policy*, dan *safety concern* terhadap *safety behavior*. *Safety behavior* diukur berdasarkan dimensi *safety compliance* dan *safety participation*. Model penelitian yang digunakan ditunjukkan pada gambar 2.3.

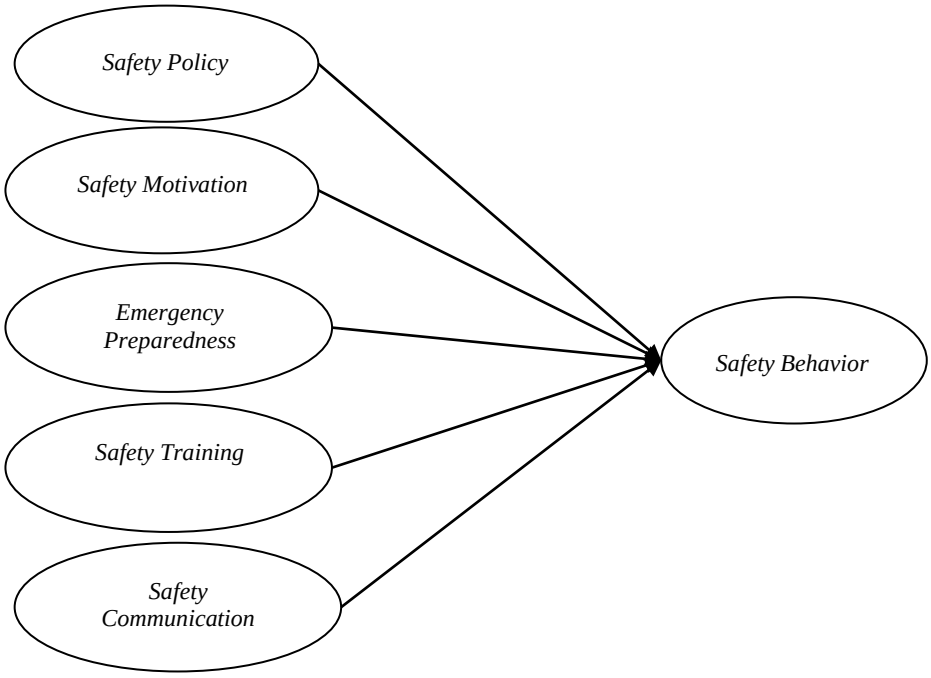


Gambar 2.3 Model Penelitian Lu dan Yang (2010)

Penelitian dilakukan pada 336 responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan terminal pelabuhan di Taiwan. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM AMOS untuk *Confirmatory Factor Analysis*, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* menunjukkan faktor *safety leadership* terdiri dari *safety motivation, safety policy,* dan *safety concern.* Hasil penelitian menunjukkan 1) *safety motivation* berpengaruh signifikan terhadap *safety behaviour*; 2) *safety policy* berpengaruh signifikan terhadap *safety behaviour*; dan 3) *safety concern* berpengaruh signifikan terhadap *safety behaviour*. Keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian Lu dan Yang (2010) dapat dijadikan referensi untuk pemahaman atas pengaruh dari *safety leadership* terhadap *safety behaviour*. Hal ini dikarenakan terdapat kesamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Lu dan Yang (2010) dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu mengetahui pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*.

3. Penelitian oleh Lu dan Yang (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Lu dan Yang (2011) berjudul "*Safety climate and safety behavior in the passenger ferry context*." Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mengidentifkasi faktor-faktor yang mempengaruhi *safety climate* terhadap *safety behavior*. *Safety behavior* diukur berdasarkan dimensi *safety compliance* dan *safety participation*. Penelitian dilakukan pada 155 responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan penyeberangan laut di Taiwan. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM AMOS untuk pengujian *Confirmatory Factor Analysis*, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Model penelitian ditunjukkan pada gambar 2.4.



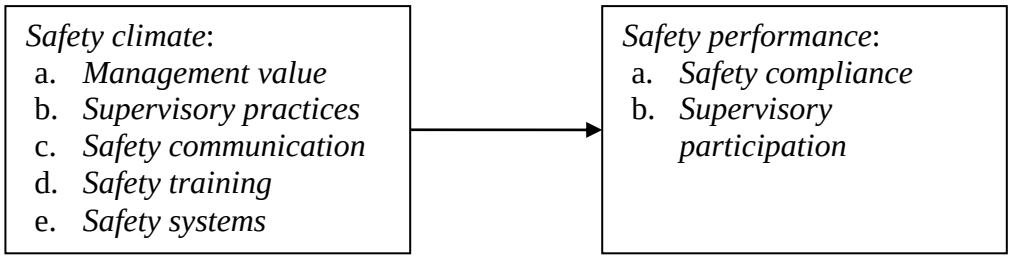
Gambar 2.4 Model Penelitian Lu dan Yang (2011)

Berdasarkan hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* menunjukkan faktor yang mempengaruhi *safety climate* adalah *safety policy*, *safety motivation*, *emergency preparedness*, *safety training*, dan *safety communication*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan: 1) *emergency preparedness* dan *safety training* berpengaruh signifikan terhadap *safety compliance* serta *safety participation*; 2) *safety policy*, *safety motivation*, dan *safety communication* tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety*

compliance dan *safety participation*. Keterkaitan antara penelitian Lu dan Yang (2011) dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah dapat dijadikan referensi untuk pemahaman atas pengaruh dari *safety climate* terhadap *safety behaviour*. Hal ini dikarenakan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan saat ini memiliki kesamaan meneliti pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior*.

4. Penelitian oleh Froko *et al*., (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Froko *et al*., (2015) berjudul "*The Impact of Safety Climate on Safety Performance in a Gold Mining Company in Ghana*." Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *safety climate* terhadap *safety performance*. *Safety climate* diukur menggunakan *management value*, *supervisory practice*, *safety communication*, *safety training*, dan *safety systems*. Sementara *safety performance* diukur menggunakan *safety compliance* dan *safety participation*. Model penelitian yang digunakan ditunjukkan pada gambar 2.5.



Gambar 2.5 Model Penelitian Froke et al., (2015)

Penelitian ini melibatkan sebanyak 235 karyawan di perusahaan pertambangan emas Ghana. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif antara iklim keselamatan dan kinerja keselamatan sehingga iklim keselamatan memprediksi kepatuhan dan partisipasi keselamatan; 2) dimensi *safety climate* yang berpengaruh signifikan terhadap *safety compliance* adalah *safety communication*, *safety training*, dan *safety systems*; dan 3) dimensi *safety climate* yang berpengaruh signifikan terhadap *safety participation* adalah *supervisory practices* dan *safety systems*. Keterkaitan antara penelitian Froko *et al.*, (2015) dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah dapat dijadikan referensi untuk pemahaman atas pengaruh dari *safety climate* terhadap *safety performance*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Referensi	Metode Penelitian	Responden	Hasil	Keterkaitan dengan Penelitian
1	Wu *et al*., (2011).	Analisis SEM AMOS	521 karyawan dari 23 pabrik perusahaan petrokimia di Taiwan	Hasil penelitian menunjukkan *safety leadership* berpengaruh signifikan tehadap *safety climate* dan *safety performance*, *safety climate* berpengaruh signifikan terhadap *safety performance* dan memediasi hubungan antara *safety leadership* dengan *safety performance*	Model yang dibangun oleh Wu *et al*., (2011) dapat dijadikan referensi dalam menjelaskan model hubungan *safety leadership*, *safety climate*, *safety performance*.
2	Lu dan Yang (2010).	CFA dan SEM AMOS	Penelitian ini dilakukan pada 336 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan terminal pelabuhan	Hasil penelitian menunjukkan *safety motivation*, *safety policy*, dan *safety concern* mempengaruhi *safety behavior*	Penelitian Lu dan Yang (2010) dapat dijadikan referensi untuk pemahaman atas pengaruh dari *safety leadership* terhadap *safety behaviour*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

3	Lu dan Yang (2011).	Analisis SEM AMOS	Penelitian melibatkan sebanyak 155 responden pada perusahaan transportasi laut di Taiwan	Lima dimensi *safety climate* yaitu *safety policy*, *safety motivation*, *emergency preparedness*, *safety training*, dan *safety communication*. *Safety training* dan *emergency preparedness* berpengaruh positif terhadap *safety behavior* yang ditunjukkan oleh dimensi *safety compliance* dan *safety participation*	Penelitian Lu dan Yang (2011) dapat dijadikan referensi untuk pemahaman atas pengaruh dari *safety climate* terhadap *safety behaviour*.
4	Froko *et al* (2015).	Analisis regresi linier berganda	Penelitian ini melibatkan sebanyak 235 karyawan di perusahaan pertambangan emas Ghana	Dimensi *safety climate* yang digunakan adalah *management value for safety*, *supervisor safety practices*, *safety communication*, *safety training*, dan *safety system*. Dimensi *safety climate* yang mempengaruhi *safety performance* adalah *supervisor safety practices*, *safety communication*, *safety training*, dan *safety system*. Terdapat hubungan positif antara iklim keselamatan dan kinerja keselamatan sehingga iklim keselamatan memprediksi kepatuhan dan partisipasi keselamatan.	Penelitian Lu dan Yang (2011) dapat dijadikan referensi untuk pemahaman atas pengaruh dari *safety climate* terhadap *safety performance*.

2.9 *Research Gap*

Penelitian yang dilakukan saat ini mengadaptasi dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al*., (2011) yang berjudul *"Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate."* Namun, model yang digunakan tidak sepenuhnya diadaptasi karena dalam penelitian ini menambahkan variabel *safety behavior* yang didukung oleh penelitian Lu dan Yang (2010) dimana membahas keterkaitan antara *safety leadership* terhadap *safety behavior*. Selain itu, jurnal penunjang lainnya juga digunakan untuk mengukur variabel dan dimensi-dimensi yang digunakan dalam penelitian.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti pengaruh dari variabel *safety behavior* terhadap *safety performance* yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Perbedaan selanjutnya terdapat pada objek penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan objek pada karyawan PT Jatinom Indah Farm yang bergerak di bidang usaha peternakan.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara ilmiah dalam pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja keselamatan di suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan penelitian ini menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja keselamatan berdasarkan tiga faktor sekaligus yaitu karyawan (*safety behaviour*), pemimpin (*safety leadership*), dan organisasi (*safety climate*).

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB III
METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang tahapan yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian, data-data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian, cara mendapatkan data, serta teknik pengolahan dan analisis data.

3.1 Diagram Alir Penelitian

Penelitian ini membutuhkan langkah-langkah dan desain penelitian untuk proses pelaksanaan penelitian, mulai dari mengindentifikasi permasalahan hingga hasil yang ditemukan. Tahap pertama pada penelitian ini dilakukan identifikasi permasalahan, studi literatur, dan studi lapangan. Selanjutnya adalah tahapan pengembangan model penelitian dan hipotesis sesuai dengan penelitian acuan yang digunakan.

Tahapan selanjutnya adalah identifikasi sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Jatinom Indah Farm. Kemudian adalah tahapan perancangan kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skor respon terendah sebesar 1 dan skor respon tertinggi sebesar 5.

Selanjutnya adalah tahap pengumpulan menggunakan kuesioner dengan cara melakukan surve secara langsung di PT Jatinom Indah Farm. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi, uji validitas dan reliabilitas, analisis kovarian, dan uji hipotesis dengan PLS-SEM. Setelah dilakukan pengolahan data, hasil penelitian dapat diintrepretasikan sehingga dapat dilakukan penarikan simpulan dan saran. Saran-saran yang diberikan berupa perbaikan untuk penelitian selanjutnya yang nantinya dilakukan agar lebih komprehensif dan dapat menyelesaikan keterbatasan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan juga saran untuk perusahaan. Diagram alir penelitian ditunjukkan pada gambar 3.1.

Identifikasi Masalah, Studi Lapangan, dan Studi Literatur,

⇩

Penentuan Variabel Penelitian:

a. Variabel independen : *Safety Leadership*
b. Variabel moderasi : *Safety Climate*
c. Variabel dependen : *Safety Behavior*, *Safety Performance*

⇩

Model Penelitian:

Adaptasi dari
Wu *et al*., (2011),
Lu dan Yang (2010)

Hipotesis Penelitian:

H1: Safety *leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *safety behavior*
H2: *Safety leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *safety performance*
H3: *Safety leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *safety climate*
H4: *Safety climate* berpengaruh positif signifikan terhadap *safety behavior*
H5: *Safety climate* berpengaruh positif signifikan terhadap *safety performance*
H6: *Safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*
H7: *Safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*
H8: *Safety behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *safety performance*

⇩

Identifikasi Sampel Penelitian:

Metode penelitian kuantitatif. Metode penentuan responden menggunakan *simple random sampling.* Populasi seluruh karyawan PT Jatinom Indah Farm total 283 karyawan. Dengan menggunakan metode slovin, sampel minimal responden sebanyak 100 karyawan.

⇩

Perancangan Kuesioner:

Bagian pertama berisi data diri dan demografi responden, bagian kedua hingga kelima berisi pertanyaan inti tiap variabel dengan menggunakan Skala Likert, bagian enam kalimat penutup serta kolom kritik saran untuk penulis.

⇩

Teknik Pengumpulan Data:

Membagikan kuesioner secara offline kepada karyawan PT Jatinom Indah Farm

⇩

Teknik Pengolahan dan Analisis Data:

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi dan Analisis Kovarian
3. Uji Validasi dan Reliabilitas
4. Uji Hipotesis (PLS SEM)

⇩

Implikasi Manajerial

⇩

Simpulan dan Saran

Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian

3.2 Variabel Penelitian

Sub bab variabel penelitian digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini beserta dimensi dan indikator yang digunakan sehingga memudahkan peneliti dalam mengukur variabel. Penelitian ini menggunakan variabel *safety leadership, safety climate, safety behavior,* dan *safety performance*. Variabel tersebut didapatkan dari modifikasi dua penelitian pada jurnal acuan utama Wu *et al* (2011) serta Lu dan Yang (2010). Variabel *safety leadership* yang digunakan berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lu dan Yang (2010) terdiri atas tiga dimensi yaitu *safety motivation*, *safety policy,* dan *safety concern*. Variabel selanjutnya yakni *safety climate* terdiri atas beberapa dimensi yaitu *commitment to safety*, *perceived risk*, dan *emergency response*. Dimensi *safety climate* berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al* (2011).

Variabel selanjutnya adalah *safety behavior* yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. Dimensi-dimensi pada variabel *safety behavior* diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lu dan Yang (2010). Kemudian untuk variabel terakhir adalah *safety performance* yang terdiri atas dimensi *safety inspection*, *accident investigation,* dan *safety training*. Dimensi-dimensi yang terdapat dalam variabel *safety performance* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al*., (2011).

Secara keseluruhan jumlah variabel yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel dengan menggunakan 11 dimensi variabel. Variabel penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel independen *safety leadership*, kemudian yang termasuk variabel mediasi adalah *safety climate*, dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *safety behavior* dan *safety performance*. Variabel-variabel penelitian, dimensi, beserta indikator-indikator yang digunakan sebagai acuan dalam pembuatan kuesioner terdapat pada table 3.1.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Deskripsi Indikator
1	*Safety leadership* (Lu dan Yang, 2010)	Proses interaksi antara pemimpin dan bawahan yang digunakan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh pada bawahan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan dalam konteks organisasi dan individu	*1. Safety motivation*	Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara aman
				Pemimpin memberikan pujian kepada karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja
				Pemimpin berusaha memuaskan kebutuhan karyawan akan keselamatan
				Pemimpin membantu karyawan untuk mengenali pentingnya keselamatan kerja
			2. Safety policy	Pemimpin memiliki visi yang jelas tentang keselamatan kerja
				Pemimpin menetapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja
				Pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan kerja karyawan
				Pemimpin memiliki program dalam meningkatkan keselamatan kerja
			3. Safety concern	Pemimpin meminta karyawan untuk mematuhi peraturan keselamatan kerja
				Pemimpin memperbaiki prosedur kerja untuk meningkatkan perilaku keselamatan karyawan
				Pemimpin mematuhi aturan keselamatan di tempat kerja
				Pemimpin peduli terhadap setiap resiko bahaya yang dapat dialami oleh karyawan di tempat kerja
				Pemimpin berkoordinasi dengan karyawan untuk memecahkan masalah kecelakaan kerja

Tabel 3.1 Variabel Penelitian (Lanjutan)

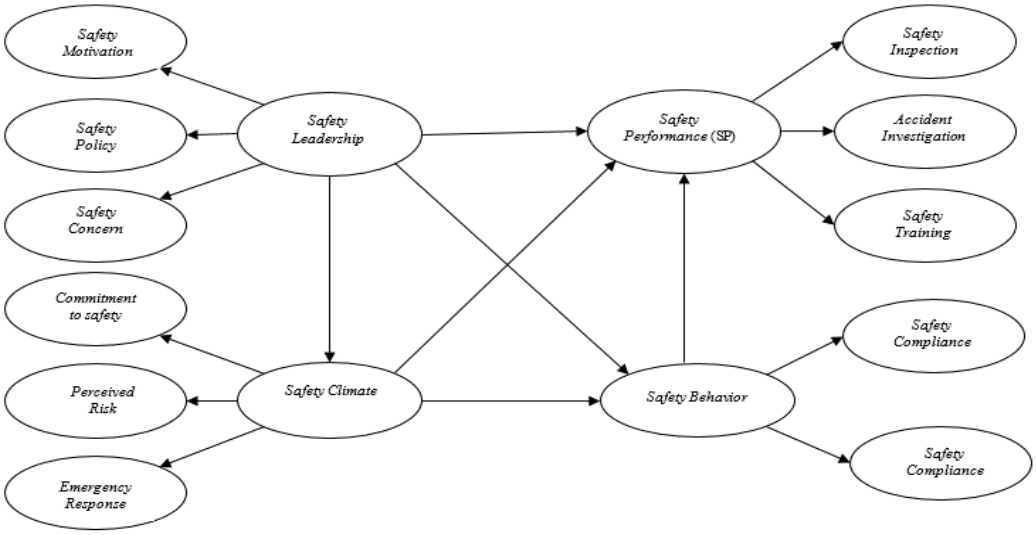
No	Variabel	Definisi	Dimensi	Deskripsi Indikator
2	*Safety Climate* (Wu *et al*, 2011)	Persepsi karyawan terhadap aspek keselamatan yang terdapat dalam organisasi	*1. Commitment to safety*	Perusahaan menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan
				Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang memadai
				Keselamatan kerja sama pentingnya dengan instruksi tugas
				Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan
			2. Perceived risk	Saat bekerja karyawan tidak memiliki kemungkinan untuk jatuh
				Saat bekerja karyawan tidak memiliki kemungkinan untuk kesetrum listrik
				Saat bekerja karyawan tidak memiliki kemungkinan untuk cedera karena terjepit mesin
				Bahan-bahan kimia yang digunakan aman bagi karyawan
			3. Emergency response	Karyawan mengetahui prosedur yang harus dilakukan ketika terjadi kebakaran
				Karyawan mengetahui tempat dari kotak obat-obatan
				Karyawan mengetahui prosedur yang dilakukan ketika terjadi konsleting listrik
				Karyawan mengetahui prosedur pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja

Tabel 3.1 Variabel Penelitian (Lanjutan)

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Deskripsi Indikator
3	*Safety Performance* (Wu *et al*., 2011)	Upaya organisasi dalam mengurangi kecelakaan, cedera, dan kematian	*1. Safety inspection*	Perusahaan menyediakan pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala
				Perusahaan melakukan peninjauan secara berkala terhadap keamanan tempat kerja
				Terdapat pemeriksaan terhadap mesin-mesin yang digunakan sehingga aman digunakan karyawan
			2. Accident investigatiom	Perusahaan secara serius melakukan penanganan terhadap terjadinya kecelakaan kerja
				Setiap kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan akan dicari tahu penyebabnya
				Perusahaan menggunakan informasi tentang penyebab kecelakaan kerja untuk perbaikan prosedur kerja
			3. Safety training	Perusahaan mengadakan pelatihan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan
				Perusahaan mengadakan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan secara aman
				Pelatihan keselamatan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan
4	*Safety Behavior* (Lu dan Yang, 2010)	Seperangkat tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh individu di setiap pekerjaan untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan ker ja	*1. Safety compliance*	Karyawan berusaha menjaga kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja
				Karyawan tidak mengabaikan keselamatan meskipun sedang terburu-buru
				Karyawan mematuhi aturan keselamatan yang ada di perusahaan
				Karyawan menggunakan alat pelindung diri di tempat kerja
			2. Safety participation	Karyawan berpartisipasi dalam memberikan saran untuk perbaikan keselamatan kerja
				Karyawan aktif untuk mengingatkan karyawan lain tentang pentingnya keselamatan kerja

3.3 Model dan Hipotesis Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety climate*, *safety behavior*, dan *safety performance*. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* dan *safety performance* serta pengaruh *safety behavior* terhadap *safety performance*. Selain itu, melalui penelitian ini diidentifikasi *safety climate* sebagai variabel yang memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior* dan *safety performance*. Jenis penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah kausal yaitu penelitian yang bermaksud untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dari penelitian dengan melihat pengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain yang diteliti (Sugiyono, 2015), sehingga nantinya dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2015) sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Suatu penelitian disebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh berupa angka-angka dan dianalisis secara statistik. Model penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Model Penelitian

Sumber: diadaptasi dari Wu *et al*., (2011) serta Lu dan Yang (2010)

Penelitian ini menggunakan model penelitian seperti yang tergambar pada gambar 3.2. Model ini merupakan bentuk gabungan dengan memodifikasi dari jurnal acuan utama, penelitian yang pertama dilaksanakan pada tahun 2010 oleh Lu dan Yang dan penelitian kedua dilakukan oleh Wu *et al*., pada tahun 2011. Sesuai dengan model penelitian maka dikembangkan hipotesis penelitian yang diadaptasi dari Wu *et al*., (2011) serta Lu dan Yang (2010). Hipotesis-hipotesis tersebut antara lain:

1. Hipotesis 1 : *Safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*

   Seorang pemimpin memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan. Pemimpin yang memiliki perhatian terhadap keselamatan kerja dapat memberikan pengaruh pada perilaku bawahan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan dalam konteks organisasi dan individu. Pemimpin dapat melakukan pengawasan atau pemberian penghargaan untuk memotivasi dalam berperilaku aman dalam bekerja (Lu dan Yang, 2010), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 1 yaitu "*safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*."

2. Hipotesis 2 : *Safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety performance*

   Safety leadership merupakan proses di mana para pemimpin mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tingkat kecelakaan yang rendah sehingga dapat mewujudkan *safety performance* yang positif. Praktik kepemimpinan yang mengutamakan keselamatan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja keselamatan organisasi. Semakin tinggi *safety leadership* maka semakin tinggi *safety performance* (Wu *et al*., 2011), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 2 yaitu "*safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety performance*."

3. Hipotesis 3 : *Safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety climate*

   Safety leadership merupakan proses interaksi yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahan di mana pemimpin mampu menjalankan pengaruhnya untuk mencapai iklim keselamatan organisasi yang baik. Seorang pemimpin dengan wewenang yang dimilikinya dapat menetapkan

suatu kebijakan atau peraturan keselamatan yang mampu menciptakan iklim keselamatan di dalam organisasi. Dengan memperhatikan bahwa kepedulian pemimpin terhadap keselamatan organisasi maka dapat diyakini dapat membuat iklim keselamatan yang ada di organisasi lebih baik (Wu *et al*., 2011), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 3 yaitu "*safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety climate*."

4. Hipotesis 4 : *Safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*

   Safety climate menggambarkan persepsi karyawan tentang bagaimana manajemen keselamatan dioperasionalkan di tempat kerja, seperti praktik dan prosedur keselamatan kerja. *Safety climate* dapat memengaruhi persepsi keselamatan individu sehingga apabila iklim keselamatan organisasi berlangsung dengan baik maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen terhadap keselamatan yang ditunjukkan dengan adanya perilaku keselamatan individu di tempat kerja (Lu dan Yang, 2011), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 4 yaitu "*safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*."

5. Hipotesis 5 : *Safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety performance*

   Di bawah iklim keselamatan yang positif, karyawan ditemukan lebih mungkin untuk mengeksploitasi potensi mereka secara maksimal, dan dengan demikian menguntungkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, iklim keselamatan yang tidak sehat atau negatif mengakibatkan kinerja keselamatan organisasi yang lemah. Implikasi utama adalah bahwa manajemen yang menyediakan iklim dan lingkungan keselamatan yang baik akan mengurangi kecelakaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keselamatan (Wu *et al*., 2011), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 5 yaitu "*safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety performance*."

6. Hipotesis 6 : *Safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*

   Safety climate adalah faktor yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan individu. *Safety climate* menggambarkan persepsi individu tentang

keselamatan yang ada di lingkungan kerja. Organisasi yang menerapkan manajemen keselamatan secara baik akan mempengaruhi komitmen individu untuk berperilaku mementingkan keselamatan dalam kerja (Lu dan Yang, 2011). *Safety climate* dipengaruhi oleh *safety leadership* di mana praktik kepemimpinan yang mengutamakan keselamatan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi iklim keselamatan (Wu *et al*., 2011), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 6 yaitu "*safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*."

7. Hipotesis 7 : *Safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*

   Safety leadership memiliki dampak positif pada *safety climate* dan *safety performance*. *Safety climate* memainkan peran sebagai mediasi antara *safety leadership* dan *safety performance*. *Safety leadership* berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *safety performance*. Hal ini mengindikasikan ada hubungan antara *safety leadership*, *safety climate*, dan *safety performance* (Wu *et al*., 2011), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 7 yaitu "*safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*."

8. Hipotesis 8 : *Safety behavior* berpengaruh positif terhadap *safety performance*

   Individu yang memiliki perilaku keselamatan mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan serta berpartisipasi dalam memberikan masukan untuk meningkatkan keselamatan organisasi. Perilaku individu yang mengutamakan keselamatan akan mempengaruhi kinerja keselamatan organisasi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Lu dan Yang, 2011), sehingga pada penelitian ini dikembangkan hipotesis 8 yaitu "*safety behavior* berpengaruh positif terhadap *safety performance*."

3.4 Identifikasi Sampel Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan responden yang merupakan karyawan di PT Jatinom Indah Farm. Metode penentuan responden diambil dengan menggunakan *simple random sampling*. Metode *simple random sampling* merupakan teknik penentuan responden yang dilakukan secara acak. Populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Jatinom Indah Farm berjumlah 283 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^{2} + 1}$$

Keterangan;

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

d = Nilai presisi sebesar 0,1 (10%)

Berdasarkan rumus di atas maka perhitungan sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{283}{283(0{,}1)^{2} + 1}$$

$$n = \frac{283}{283(0{,}01) + 1}$$

$$n = \frac{283}{3{,}83}$$

= 73,8 dibulatkan menjadi 100

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sampel penelitian sebanyak 100 responden. Rincian populasi tiap bagian ditunjukkan oleh tabel 3.2.

Tabel 3.2 Rincian Populasi Tiap Bagian

Bagian	Populasi	Persentase	Sampel
Starter	62	0,219	22
Layer	166	0,587	59
Umum	28	0,099	10
Personalia	4	0,014	1
Marketing dan Keuangan	23	0,081	8
Jumlah	283	1	100

3.5 Perancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen yang dimanfaatkan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer penelitian. Kuesioner ini diperuntukkan kepada responden yang merupakan karyawan di PT Jatinom Indah Farm. Kuesioner dalam penelitian ini disusun atas beberapa pertanyaan secara tertulis untuk

dijawab oleh responden penelitian. Melalui instrumen penelitian berupa kuesioner dapat mempermudah peneliti dalam menyusun pertanyaan dan memperoleh data terkait variabel penelitian dari responden. Kuesioner penelitian ini dibagi ke dalam enam bagian sesuai dengan informasi yang dibutuhkan seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Bagian pertama

   Bagian pertama dari kuisioner berisi tentang paragraf pembuka, pertanyaan-pertanyaan di bagian ini berisi identitas responden. Parameter-parameter pertanyaan meliputi demografi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, divisi/bagian kerja. Skala pengukuran yang digunakan adalah multiple choice.

b. Bagian kedua

   Bagian kedua memuat pertanyaan terkait pertanyaan inti dari penelitian. Yang dikembangkan ke dalam pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel *safety leadership* dengan menggunakan skala pengukuran likert 5 poin.

c. Bagian ketiga

   Bagian ketiga memuat pertanyaan terkait pertanyaan inti penelitian yang dikembangkan ke dalam pernyataan-pernyataan mengenai variabel *safety climate* yang diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert 5 poin.

d. Bagian keempat

   Bagian keempat memuat pertanyaan terkait pertanyaan inti penelitian yang dikembangkan ke dalam pernyataan-pernyataan mengenai variabel *safety behavior* yang diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert 5 poin.

e. Bagian kelima

   Bagian kelima memuat pertanyaan terkait pertanyaan inti penelitian yang dikembangkan ke dalam pernyataan-pernyataan mengenai variabel *safety performance* yang diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert 5 poin.

f. Bagian keenam

   Bagian keenam adalah bagian terakhir dari kuesioner yang memuat kalimat penutup serta kolom kritik dan saran. Hal ini ditujukkan untuk mendapatkan

feedback dari responden penelitian yaitu karyawan di PT Jatinom Indah Farm.

3.5.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert 5 poin ini menunjukkan keputusan responden dalam menentukan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu pernyataan. Skor dalam skala Likert yang digunakan adalah skor 1 sebagai skor minimal dan skor 5 sebagai skor tertinggi. Mengenai poin-poin skala likert pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel 3.3 Tabel Skal Likert

Nilai Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3.5.2 *Pilot Test*

Pilot test dalam penelitian ini digunakan sebagai uji coba yang dilaksanakan sebelum survei penelitian dilakukan kepada seluruh sampel. Responden yang digunakan sebagai *pilot test* sebanyak 30 responden. *Pilot test* dilakukan dengan *direct survey* dan diuji kepada karyawan di PT Jatinom Indah Farm yang sedang memiliki waktu luang ketika penyebaran kuisioner *pilot test* dilaksanakan. *Pilot test* ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana responden mampu memahami maksud dari pertanyaan dan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pelaksanaan *pilot test* dilakukan setelah dilaksanakannya seminar proposal dan penyusunan instrumen kuisioner selesai dilakukan Pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS. Kemudian yang terakhir adalah dengan melakukan perbaikan atas saran-saran dan pendapat yang diberikan oleh responden terkait penyusunan kuisioner. Setelah kuisioner diperbaiki, maka

kuisioner siap untuk disebarkan kembali ke responden untuk pengumpulan data primer penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dalam melakukan analisis data sebelumnya diperlukan perancangan untuk teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara survey terjun ke lapangan kepada seluruh responden yang dikehendaki dengan menggunakan kuesioner penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan setelah proposal skripsi telah disetujui pihak kampus serta setelah kuesioner mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing. Pelaksanaan pengumpulan data dari penelitian ini direncanakan selama dua bulan kepada karyawan di PT Jatinom Indah Farm.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini membutuhkan analisis multivariat dalam proses pengolahan data dan analisis data. Analisis multivariat merupakan metode analisis yang dimanfaatkan untuk menganalisis variabel yang berjumlah lebih dari dua dalam suatu penelitian. Penelitian ini membutuhkan teknik pengolahan data dan analisis data, serta beberapa tahapan yang dilaksanakan dalam melakukan pengolahan data primer. Pengolahan data dilaksanakan dengan menggunakan analisis deskriptif. Selanjutnya, dilakukan pengujian validitas dan realiabilitas, analisis kovarian dan uji hipotesis dengan PLS-SEM. Berikut merupakan penjelasan terkait pengolahan data primer telah dikumpulkan dalam penelitian.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh penggambaran dan deskripsi atas data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk dapat mengubah data yang tidak mudah dibaca menjadi data yang lebih mudah dipahami. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS. Adapun jenis-jenis analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari (Malhotra, 2010):

1. *Sum*

   Sum menggambarkan suatu nilai yang menunjukkan jumlah keseluruhan yang diperoleh dalam pengumpulan data oleh peneliti. Jumlah data yang dimaksud adalah jumlah data dari keseluruhan variabel yang diteliti.

2. *Mean*

   Mean merupakan nilai yang merepresentasikan rata-rata dari sebuah keseluruhan data yang diperoleh. *Mean* menyatakan informasi mengenai nilai rata-rata dari sebaran data dalam variabel suatu penelitian yang sebelumnya nilai tersebut tidak dapat dilihat dari data mentah yang telah dikumpulkan.

3. *Median*

   Median adalah nilai atau data yang terletak di tengah-tengah dari rangkaian data yang telah tersusun secara teratur yakni urut data yang paling kecil hingga yang terbesar atau sebaliknya.

4. *Varians*

   Varians merupakan ukuran-ukuran yang menunjukkan suatu keragaman (variasi) dari data penelitian. Melalui *varians* dapat diketahui persebaran data dalam distribusi data.

5. Standar Deviasi

   Standar deviasi merupakan nilai yang menunjukkan rata-rata variabilitas atau keberagaman data yang diteliti. Semakin besar nilai dari standar deviasi maka hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pula tingkat variasi data yang ada dalam penelitian. Nilai ini mencerminkan persebaran data apakah data tersebut homogen atau heterogen.

6. *Standard Error*

   Standard error merupakan suatu indeks yang mencerminkan standar deviasi dari rata-rata sampel. Semakin banyak sampel maka *standard error* semakin kecil, maka sampel semakin representatif (mewakili).

7. *Crosstab*

   Crosstab digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel dengan variabel lain dengan cara menyilangkan variabel-variabel yang dianggap berhubungan. *Crosstab* memiliki tujuan dalam mengetahui tingkat frekuensi

atau persentase tertentu dari beberapa kategori pada variabel tertentu. Di dalam penelitian ini *crosstab* digunakan untuk mengetahui variabel penelitian berdasarkan demografi responden. Demografi responden yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, divisi/bagian kerja.

3.7.2 Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini memiliki kegunaan dalam memperoleh suatu informasi yang tidak tampak pada data aktual (Hair, *et al*., 2016). Pengujian asumsi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji *missing data*

   Missing data menggambarkan suatu kondisi di mana data atau informasi dalam penelitian tidak terdapat dalam suatu penelitian. Uji dalam *missing data* dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS sehingga nantinya diperoleh tampilan data-data yang tidak tersedia dalam variabel penelitian. Suatu data yang mengandung *missing data* dilakukan tindakan penghapusan karena *missing data* berdampak pada hasil analisis secara keseluruhan. Namun, ketika terjadinya *missing data* hampir mencapai 5% maka diperlukan konfirmasi ulang kepada responden atas jawaban kuesionernya.

2. Uji *outlier*

   Uji *outlier* dalam penelitian ini untuk memastikan persebaran data kuesioner yang didasarkan pada *z score* atau nilai standar. Setiap jumlah sampel penelitian memiliki nilai *z score* yang berbeda, apabila sampel yang dimiliki kurang dari 80 sampel maka nilai *z score* yang diperoleh sebesar $\pm$ 2,5. Sebaliknya, apabila jumlah sampel yang didapatkan lebih dari 80 sampel maka nilai *z score* yang digunakan $\pm$ 4. Apabila uji *outlier* diperoleh data yang di atas rentang *z score* maka mengandung *outlier* sehingga perlu dihapus.

3. Uji normalitas

   Pengujian normalitas untuk memastikan persebaran data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan pengujian yang paling penting dalam *multivariat analysis*. Uji normalitas dilakukan dengan menganalisis nilai

skewness dan kurtosis. Data dikatan terdistribusi normal apabila nilai *z-skewness* berada di antara -2,58 sampai dengan 2,58.

4. Uji linearitas

   Pengujian linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *matrix scatter plot diagram* dari variabel penelitian. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear. Hal tersebut dibuktikan dengan melihat dari persebaran titik *scatter plot* dan tidak membentuk pola tertentu.

3.7.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan keakuratan dari alat ukur terhadap variabel yang diukur, meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Suatu alat ukur harus memiliki keakuratan sehingga akan menghasilkan kebenaran data yang tinggi dan berkualitas (Bungin, 2017). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Apabila dalam pengujian validitas ini nilai r_{hitung} memiliki nilai kurang dari nilai r_{tabel} nya, maka dinyatakan bahwa nilai tersebut tidak valid. Sebaliknya, ketika nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} nya, maka dinyatakan bahwa nilai tersebut valid.

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk melihat kesesuaian instrumen alat ukur dengan yang diukur, sehingga akan menghasilkan instrumen alat ukur yang handal serta terpercaya (Bungin, 2017). Pengujian ini menggunakan *cronbach's alpha* (α), apabila koefisien nilai alpha mendekati 1 maka hal ini menandakan bahwa reliabilitas dari konstruk yang diukur juga semakin baik. Variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan *factor analysis* dengan *rule of thumb* sebagai berikut (Santoso, 2017:58):

1. *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Nilai KMO menunjukkan ukuran kecukupan sampling yang merupakan sebuah indeks yang digunakan untuk menguji kesesuaian analisis faktor. Nilai tinggi (antara 0,5 – 1,0) mengindikasikan analisis faktor telah cukup. Nilai di bawah 0,5 menunjukkan bahwa analisis

faktor mungkin tidak cukup. Secara mendasar sebenarnya kedua model uji di atas bertujuan untuk menilai kemampuan dan kelayakan analisis yang digunakan.

2. *Eigen value* yaitu nilai yang mewakili total variasi yang diterangkan oleh tiap faktor. Faktor yang dipilih adalah faktor yang mempunyai nilai *eigen* >1 sedangkan faktor yang mempunyai nilai *eigen* < 1 diabaikan.
3. *Explained variance* berdasarkan persentase variasi kumulatif dimana faktor diekstraksi paling tidak mencapai 60 % dari varian.
4. *Communality* dengan ketentuan *extraction value* pada tabel *communalities* lebih besar dari 0,5. Sedangkan apabila diperoleh nilai kurang dari 0,5 maka variabel tersebut tidak memenuhi syarat *communality*.

3.7.4 Analisis Kovarian

Dalam suatu penelitian dapat ditemukan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain di luar variabel penelitian. Misalnya variabel Y adalah variabel respon yang terjadi akibat pengaruh suatu faktor atau beberapa faktor, tetapi pada kenyataannya nilai variabel Y dapat berubah-ubah karena adanya variabel X yang tidak dapat dikendalikan. Variabel X yang bersifat demikian disebut dengan variabel kovariat sehingga diperlukan analisis kovarians.

Adapun prasyarat dari analisis kovarian adalah (Payadnya dan Jayantika, 2018):

1. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak.
2. Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah kedua kelompok data memiliki varians yang homogen atau tidak.
3. Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel kovariat dengan variabel Y bersifat linier atau tidak.

Setelah terpenuhinya prasyarat maka dilakukan analisis kovarians dengan berdasarkan pada nilai signifikan dari F. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai signifikan yang diperoleh kurang dari 0,05 berarti ada hubungan antara variabel kovariat dengan variabel respon.

3.7.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM. PLS-SEM merupakan salah satu tipe dari analisis SEM. Analisis *Structural Equation Model* (SEM) merupakan metode yang memperbolehkan pemisahan hubungan dari setiap variabel terikat (dependen) dalam sebuah model secara utuh. SEM menyediakan metode yang secara akurat dan efisien mampu mengestimasi serangkaian persamaan regresi berganda terpisah yang dijalankan secara simultan (Hair *et al*., 2016). Analisis SEM memiliki kemampuan dalam menjelaskan permodelan interaksi dengan menggunakan beberapa variabel bebas laten (*multiple latent independents*) dimana masing-masing diukur dengan menggunakan banyak indikator, dan satu atau dua variabel tergantung laten yang juga masing-masing diukur dengan beberapa indikator. SEM dapat digunakan sebagai alternatif lain yang lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, analisis faktor, dan analisis kovarian (Sarwono, 2010).

PLS-SEM merupakan pendekatan *multivariate analysis* yang banyak digunakan karena dapat melakukan pengujian secara konseptual dan menilai hubungan variabel terukur dan konstruk sesuai dengan data penelitian yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM karena menjadi metode yang kuat dari suatu analisis karena kurangnya ketergantungan pada skala pengukuran (misal pengukuran yang membutuhkan skala interval atau rasio), ukuran sampel, dan distribusi dari residual serta indikator yang digunakan pada SEM PLS bisa dibentuk dengan tipe reflektif atau formatif (Hair *et al*., 2016).

SEM PLS merupakan orientasi model persamaan struktural yang digunakan untuk menguji teori atau untuk mengembangkan teori (tujuan prediksi). Pendekatan untuk mengestimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator sehingga menghindarkan masalah *indeterminacy* (ketidakpastian) dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor. Pemilihan PLS-SEM dirasa cocok karena metode PLS-SEM bersifat membangun variabel dan mampu untuk menjawab hipotesis dengan jumlah responden yang sedikit (Hair *et al*., 2016).

Pengolahan data dengan menggunakan PLS SEM dilakukan dengan memasukkan data yang sebelumnya sudah direkap data *file* berbentuk *excel*. Kemudian memasukkannya ke dalam *software Smart* PLS 3 untuk diolah. Diperlukan juga penggambaran model penelitian dengan menggambarkan hubungan terhadap variabel yang ada pada penelitian sesuai dengan model hubungan yang diteliti. Selanjutnya dilakukan pelengkapan data-data yang dibutuhkan seperti indikator-indikator dari tiap variabel penelitian. Setelah semua hal yang diperlukan disiapkan, maka pengujian hipotesis dapat dilaksanakan dengan *software* tersebut dengan menjalankan berbagai menu yang disediakan. PLS-SEM akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kecocokan antara model dan juga data yang diteliti. Untuk mengukur kecocokan tersebut terdapat dua model yang digunakan dalam PLS-SEM, yakni *outer* dan *inner* model.

1. *Outer* Model

   Outer model atau uji *measurement* model merupakan pengujian untuk menggambarkan hubungan variabel laten beserta indikator-indikatornya. Evaluasi model ini dilakukan dengan menilai dari beberapa kriteria:

   a. *Convergent validity*

      Nilai *convergent validity* menunjukkan pengukuran korelasi indikator reflektif dengan nilai reflektif variabel latennya, dan memperhatikan nilai *outer loading* ≥ 0,5. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk menguji *convergent validity* dengan menggunakan nilai *outer loading*. Nilai minimal dari AVE adalah 0,5 sehingga variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

   b. *Discriminant validity*

      Pengukuran *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*, apabila nilai paling besar terdapat pada saat dipasangkan dengan sub-variabelnya maka kemampuan indikator mencerminkan sub variabel dan variabelnya baik.

c. *Construct Reliability*

Dapat dihitung melalui nilai *composite reliability* dengan *cut-off value* lebih dari 0,7 maka kelompok indikator tersebut dikatakan baik.

Tabel 3.4 *Outer Model*

No	Evaluasi	Kriteria
1	*Convergent validity*	Outer loading ≥ 0.5, AVE ≥ 0,5
2	*Discriminant validity*	Square Root of Average (AVE) > Korelasi antar variabel
3	*Construct Reliability*	CR ≥ 0,7

Sumber: Henseler *et al*. (2009)

2. *Inner model*

Pada tahap pengujian dengan *inner* model ini dilakukan pengevaluasian tingkat kecocokan yang menunjukkan perbedaan antara hipotesis kausal yang relevan dan yang tidak mendukung bukti empiris. Tabel 3.5 memberikan penjelasan mengenai nilai kriteria yang diminta dalam evaluasi dengan *inner* model. Evaluasi model ini dilakukan dengan menilai dari beberapa kriteria.

a. Koefisien R^2

Nilai koefisien R^2 digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dari model yang digunakan. Hasil dari nilai ini berupa tiga pilihan jawaban yakni substansial (0.75), moderat (0.5), dan nilai yang dianggap lemah (0.25).

b. *Cross-validated redundancy* (Q^2)

Penilaian ini dimaksudkan untuk menilai tingkat relevansi dari model yang digunakan, apabila nilai $Q^2 > 0$ maka model memiliki prediksi yang relevan.

c. *F Square*

F square digunakan untuk mengetahui efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Ketentuan nilai f^2 adalah 0,02 (efek kecil), 0,15 (efek sedang), dan 0,35 (efek besar). Nilai ukuran kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada efek.

d. *Goodness of fit*

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk

memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 sampai 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0,1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0,6 (GoF besar).

e. *Path coefficients*

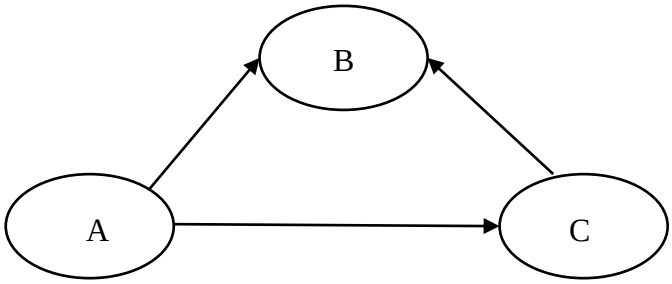
Penilaian ini untuk melihat dan mengidentifikasi hubungan dari hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian, apabila nilai dari koefesien +1 maka hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut menggambarkan hubungan yang positif. Sebaliknya juga, apabila nilai dari koefesien -1 maka menggambarkan hubungan hipotesis yang negatif. Pengolahan uji hipotesis *path coefficients* dengan menggunakan PLS-SEM ini menggunakan menu *bootsrapping*. Menu *bootstrapping* ini memberikan informasi mengenai kuat tidaknya hubungan antar variabel konstruk yang diteliti. Kemudian dilanjutkan dengan menganalisis nilai dari *standardize coeffecient* (β) yang dihasilkan untuk dapat mengetahui hubungan apa yang ada antara variabel yang diteliti, bisa berupa hubungan positif ataupun negatif berdasarkan hipotesis yang diteliti. Hubungan antar variabel dikatakan positif apabila β bernilai positif.

Tabel 3.5 *Inner Model*

No	Evaluasi	Kriteria
1	Koefisien R^2	Substansial (0,75) Moderat (0,5) Lemah (0,25)
2	*Cross-validated redundancy* (Q^2)	Apabila Q^2 semakin mendekati nilai 1, model memiliki prediksi relevan
3	*Effect Size*	Kecil (0,02) Sedang (0,15) Besar (0,35)
3	*Goodness of fit*	Kecil (0,1) Moderate (0,25) Besar (0,6)
4	*Path coefficients*	Koefisien +1 hubungan yang positif Koefisien -1 hubungan yang negatif

Sumber: Henseler *et al*. (2009) dan Hair *et al*. (2016)

Selanjutnya untuk pengujian variabel mediasi dapat diilustrasikan dengan gambar berikut.



Gambar 3.3 Jalur Mediasi

Variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen disebut variabel mediasi (sebagai perantara dimana letaknya cerada diantara variabel independen dan dependen). Pengujian mediasi dapat dilakukan untuk mengetahui hubungan pengaruh mediasi pada penelitian dapat dilakukan dengan meilhat dari meilhat dari signifikansi hubungan pada variabel A terhadap variabel C dan hubungan signifikansi variabel C terhadap variabel B.. Pada konteks ini, variabel yang diduga memediasi adalah variabel C. Apabila kedua hubungan tersebut memiliki nilai yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel C dapat menjadi variabel mediasi pada hubungan A ke B. Sebaliknya, apabila kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang tidak signifikan, berarti variabel bukan merupakan variabel mediasi antara A ke B. Hubungan mediasi ini ada tiga jenis, yang pertama hubungan mediasi parsial komplementer yang terjadi apabila nilai dari hubungan ketiga hubungan A, B, dan C memiliki hubungan positif signifikan. Kedua, hubungan mediasi parsial kompetitif yang terjadi ketika hubungan kedua variabel memiliki nilai yang signifikan tetapi tidak positif dari hubungan ketiga variabel. Ketiga, hubungan mediasi secara sempurna yang terjadi ketika hubungan antara variabel A ke C tidak memiliki nilai yang signifikan, maka C dianggap memiliki peran mediasi secara sempurna.

3.8 Simpulan dan Saran

Simpulan dan saran merupakan tahap akhir dari penelitian. Menarik simpulan adalah hasil akhir dari panelitian dimana menjawab tujuan dari

penelitian berdasarkan hasil pengolahan data. Penarikan simpulan ini dilakukan melalui proses validasi terlebih dahulu dengan pihak PT Jatinom Indah Farm untuk menentukan implikasi manajerial mana sajakah yang dapat dilakukan di PT Jatinom Indah Farm. Setelah proses validasi selesai maka dapat dilakukan penarikan kesimpulan akhir. Sedangkan saran penelitian dibagi menjadi dua yaitu saran untuk penelitian selanjutnya dan saran untuk perusahaan.

Dalam proses pelaksanaan, penelitian ini memiliki jadwal yang digunakan untuk mempermudah proses penelitian dan dapat dilakukan sesuai *timeline* yang terdapat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Timeline Penelitian

Keterangan	**2020**																							
	Februari				**Maret**				**April**				**Mei**				**Juni**				**Juli**			
	1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Identifikasi Masalah dan Studi Lapangan																								
Studi Literatur dan Penentuan Variabel Penelitian																								
Identifikasi Sampel Penelitian																								
Perancangan Kuesioner																								
Seminar Proposal																								
Teknik Pengumpulan Data																								
Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data																								
Implikasi Manajerial, Simpulan dan Saran																								
Finalisasi Laporan																								
Sidang Hasil																								

BAB IV
ANALISIS DAN DISKUSI

Pada bab berikut memaparkan mengenai deskripsi dari gambaran umum objek penelitian serta proses dalam mengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikutnya dijelaskan tentang proses pengolahan data sampai dengan melakukan penarikan implikasi manajerial, kesimpulan, dan saran yang diajukan dalam penelitian ini.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Jatinom Indah Farm yang beralamat di Desa Jatinom Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar pertama kali berdiri pada awal tahun 1970 yang menjadi cikal bakal bagi peternakan ayam petelur rakyat di Desa Jatinom, Kanigoro Kabupaten Blitar. PT Jatinom Indah Farm pada awalnya adalah perusahaan keluarga bernama UD. Jatinom Indah yang dirintis oleh Bapak H. Marmin Siswojo yang merupakan guru sekolah dasar. Pada tahun 1995 dilakukan diversifikasi usaha dengan mendirikan pabrik pengolahan pakan ternak untuk kebutuhan sendiri ataupun umum dengan kapasitas 3.000 ton per bulan serta dilakukan pengembangan *Poultry Shop* di wilayah Blitar dan sekitarnya. Kemudian di tahun 2001 dilakukan pendirian ruamh potong ayam, selanjutnya setelah melalui serangkaian uji coba pada tanggal 3 Juli 2001 pertama kalinya perusahaan melakukan suplai kepada restoran multinasional McDonalds untuk daerah kota Malang Raya dan secara bertahap dilanjutkan kepada restoran McDonalds di Jawa Timur.

Pada tahun 2001, PT Jatinom Indah Farm dipercaya McDonalds untuk melakukan suplai telur (*sanitized eggs*) untuk kebutuhan Restoran McDonalds di Jawa Timur. Kepercayaan kembali diterima PT Jatinom Indah Farm tahun 2004 dari Catering Freeport PT. Pangansari Utama Surabaya untuk menjadi supplier karkas. Pada tahun 2009 PT Jatinom Indah Farm bekerja sama dengan PT. Eloda Mitra Sidoarjo sebagai penyuplai daging ayam segar untuk kebutuhan Further Processing produk Elson dan Bernardi Indonesia. Di tahun yang sama perusahaan

melakukan pengembangan budi daya ayam broiler, dengan sistem kemitraan yang berada di area Blitar, Malang, Kediri, Tulungagung dan Trenggalek.

Pada tahun 2011, PT Jatinom Indah Farm bekerjasama dengan jaringan restoran dan catering yang berada di area Blitar, Malang dan Surabaya seperti Quick Chicken, Miami, Roket, Pedasto dan lain lain. PT Jatinom Indah Farm di tahun 2013 melakukan pengembangan budi daya ayam kampung, mulai dari *grand parent stock farm*, *breeding farm*, dan penetasan. Selain itu, di tahun 2015 perusahaan mulai merambah pada budi daya bebek Hibrida dari *grand parent stock farm*, *breeding farm*, dan penetasan. Perusahaan juga melibatkan sekitar 800 peternak mitra yang saling menopang dalam pengembangan dunia peternakan terutama ayam petelur. Perusahaan mampu menghasilkan telur rata-rata sebanyak 40 ton per hari untuk memenuhi kebutuhan pasar telur nasional.

PT Jatinom Indah Farm menghasilkan produk telur yang aman dan sehat, serta bebas dari penyakit dengan menggunakan sistem kandang yang lebih modern. Produk daging ayam yang dihasilkan oleh PT Jatinom Indah Farm terdiri dari karkas, *chicken thigh*, *chicken wing*, *chicken breast*, dan *chicken drumstick* (kepala, hati ampela, dan cakar). Untuk menghasilkan produk bermutu, PT Jatinom Indah Farm memiliki sarana ruang proses produksi dan *cold storage* yang higienis, sesuai Standar Nasional Indonesia. Selain itu, untuk memperlancar suplai barang ke mitra bisnis dan memastikan barang terkirim dengan aman dan tepat waktu, khusus untuk produk rumah potong unggas, perusahaan juga memiliki armada *truk box* berpendingin yang memadai dan higenis. PT Jatinom Indah Farm menerapkan manajemen yang fokus, sistematis dan jelas, sehingga kepuasan konsumen didapatkan sesuai dengan tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat spesifikasi. PT Jatinom Indah Farm menerapkan sistem manajemen mutu meliputi jaminan halal, HACCP, GMP, International Bio Security Standard, dan Nomor Kontrol Veteriner.

Visi PT Jatinom Indah Farm adalah “Menjadi perusahaan peternakan unggas dan *food processing* yang kompetitif dan terkemuka di Indonesia dengan sistem manajemen yang efektif, efisien dan higenis serta kerjasama yang saling

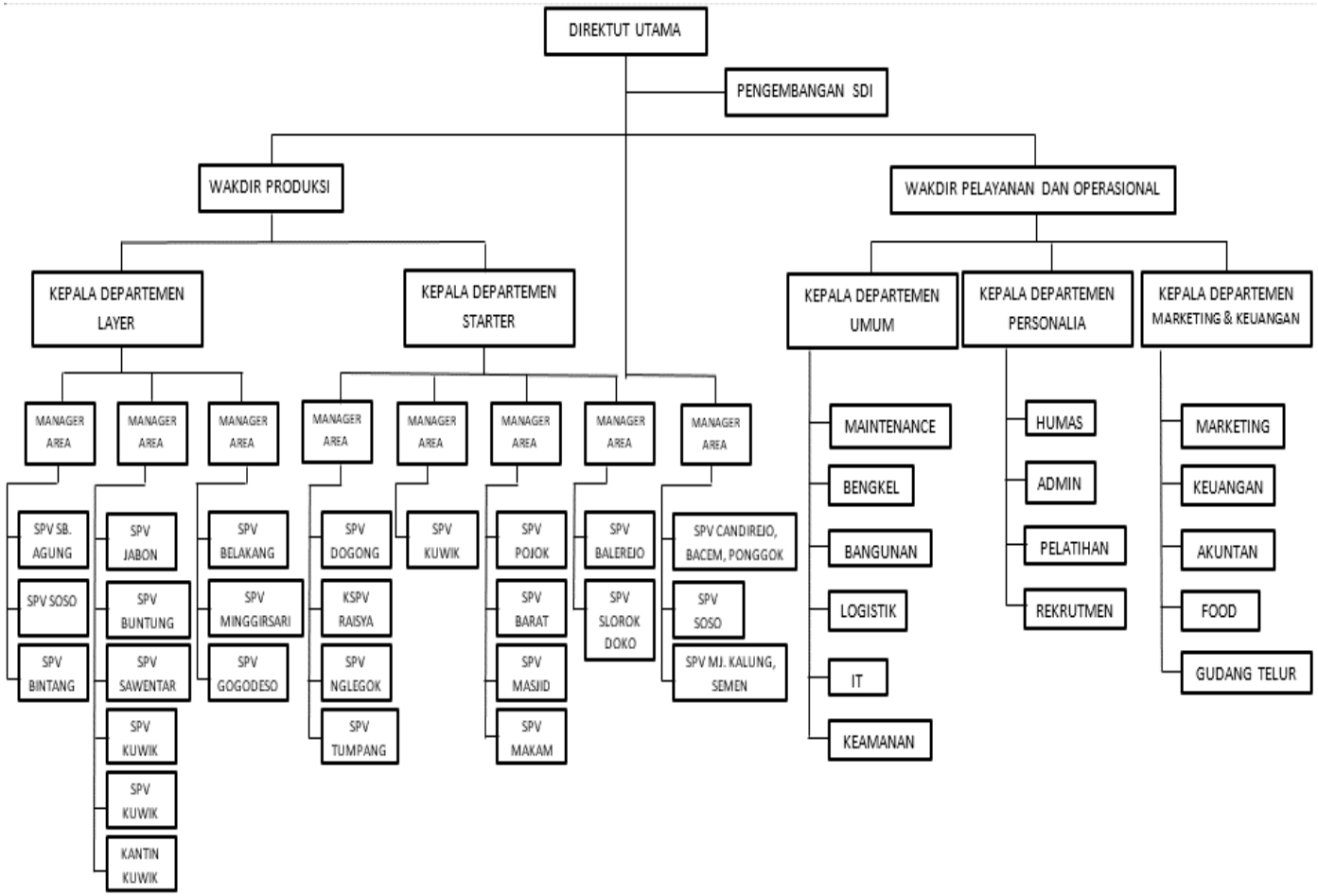
menguntungkan.” Dalam pencapaian visi tersebut maka PT Jatinom Indah Farm memiliki misi sebagai berikut:

1. Menyediakan dan mendistribusikan produk hewani yang berkualitas dan memberikan nilai tinggi kepada pelanggan, supplier, karyawan serta masyarakat.
2. Meningkatkan gizi masyarakat melalui protein hewani dengan menomorsatukan kualitas dan pelanggan.
3. Menyediakan produk peternakan yang aman, sehat, utuh, dan halal.

Tabel 4.1 Lokasi Kandang PT Jatinom Indah Farm

No.	Alamat	Luas Areal	Populasi/Ekor
1.	Desa Jatinom RT 03/01 Kanigoro Blitar	2.000 m^2	18.600
2.	Desa Jatinom RT 02/01 Kanigoro Blitar	4.033 m^2	23.600
3.	Desa Jatinom RT 02/02 Kanigoro Blitar	4.800 m^2	60.000
4.	Jl. KH. Imam Bukhori, Ds. Jatinom RT 03/04 Kanigoro Blitar	9.758 m^2	40.000
5.	Desa Minggirsari RT 001/002 Kanigoro Blitar	4.500 m^2	25.000
6.	Desa Sumberagung Kec. Gandusari Blitar	19.188 m^2	74.000
7.	Desa Kalipucung RT 03/08 Sanankulon Blitar	16.520 m^2	50.000
8.	Desa Soso RT 002/001 Gandusari Blitar	50.000 m^2	160.000
9.	Desa Ngaringan RT 04/01 Kec. Gandusari Kab. Blitar	21.414 m^2	24.480
10.	Desa Sawentar RT 001/007 Kanigoro Blitar	13.225 m^2	50.000
11.	Desa Jabon Kec. Selopuro Blitar	20.820 m^2	80.000
12.	Dusun Kuwik RT 04/01 Kec. Kunjang Kediri	39.320 m^2	50.000
13.	Desa Kuningan	4.304 m^2	135.000
14.	Desa Jatinom RT 03/02 Kanigoro Blitar	3.255 m^2	13.000
15.	Dusun Dogong Timur	9.006 m^2	70.000
16.	Dsn. Dogong RT 003/ 12 Gogodeso Kanigoro	7.426 m^2	25.000
17.	Dusun Menjangan Kalung RT 04/02 Ds. Slorok Garum Kab. Blitar	8.230 m^2	15.000
18.	Desa Tumpang RT 03/02 Talun Blitar	2.130 m^2	7.500

Sumber: data internal PT Jatinom Indah Farm



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Jatinom Indah Farm

4.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung kepada karyawan PT Jatinom Indah Farm. Penyebaran dilakukan selama periode bulan Mei 2020 di mana minggu pertama digunakan untuk pengumpulan data *pilot test*, dan minggu kedua serta ketiga adalah pengumpulan data kuesioner keseluruhan. Berdasarkan penyebaran kuesioner secara keseluruhan diperoleh sebanyak 100 responden.

4.3 Data Pilot Test

Pengumpulan data *pilot test* dilakukan oleh peneliti dalam rentang waktu mulai tanggal 1 – 4 Mei 2020 dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung melalui survey. Penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan cara survei secara langsung memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mendampingi responden dalam melakukan pengisian kuesioner sehingga peneliti dapat memperoleh masukan atau saran yang berguna dalam melakukan perbaikan-perbaikan kuesioner serta dapat memastikan semua pertanyaan telah dijawab oleh responden penelitian. Peneliti melakukan *pilot test* bertujuan untuk mengetahui kekurangan pada kuesioner yang menyebabkan responden kesulitan dalam memahami pernyataan. Setelah diajukan *pilot test*, peneliti memperoleh masukan dari responden dengan menambahkan penjelasan tentang *safety leadership*, *safety climate*, *safety behaviour*, dan *safety performance*.

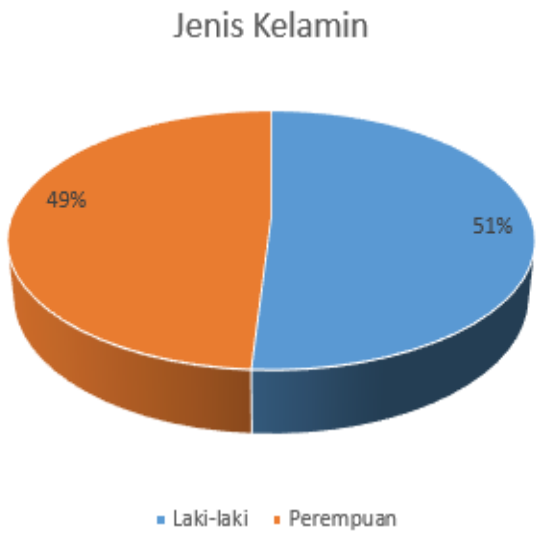
4.4 Analisis Deskriptif Demografi Responden

Analisis deskriptif demografi responden digunakan dalam mendeskripsikan mengenai hasil identitas responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner secara *offline* kepada karyawan PT Jatinom Indah Farm yang terlibat dalam penelitian sehingga lebih mudah untuk diinterpretasikan dan dipahami. Dari analisis deskriptif demografi responden dapat mendeskripsikan karakteristik perolehan responden dari hasil penyebaran kuisioner. Gambaran tentang demografi responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, serta bagian/divisi. Tabel 4.2 berikut mendeskripsikan demografi responden secara menyeluruh.

Tabel 4.2 Demografi Responden

Profil Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	51	51%
Perempuan	49	49%
Total	**100**	**100%**
Usia		
> 45 tahun	29	29%
36-45 tahun	31	31%
26-35 tahun	24	24%
17-25 tahun	16	16%
Total	**100**	**100%**
Pendidikan Terakhir		
S1	19	19%
Diploma	3	3%
SMA/SMK	31	31%
SMP	22	22%
SD	25	25%
Total	**100**	**100%**
Masa Bekerja		
> 4 tahun	73	73%
3-4 tahun	14	14%
1-2 tahun	9	9%
< 1 tahun	4	4%
Total	**100**	**100%**
Bagian/Divisi		
Layer	59	59%
Marketing dan Keuangan	8	8%
Personalia	1	1%
Starter	22	22%
Umum	10	10%
Total	**100**	**100%**

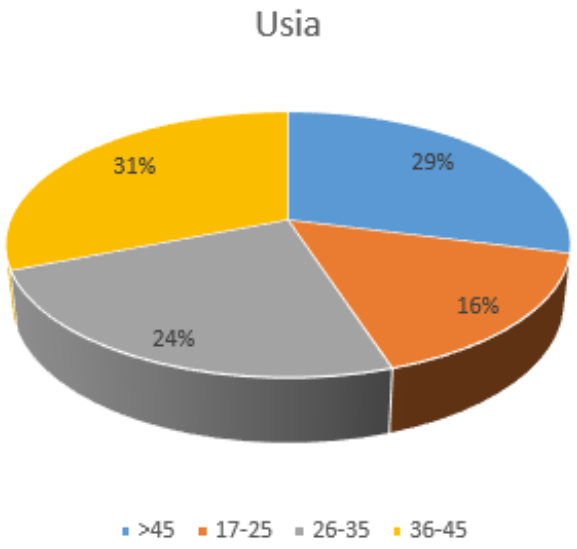
4.4.1 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan dari 100 responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan. Jumlah responden laki-laki memiliki presentase yang lebih besar yaitu 51%, sedangkan untuk perempuan memiliki presentase sebesar 49%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan laki-laki.

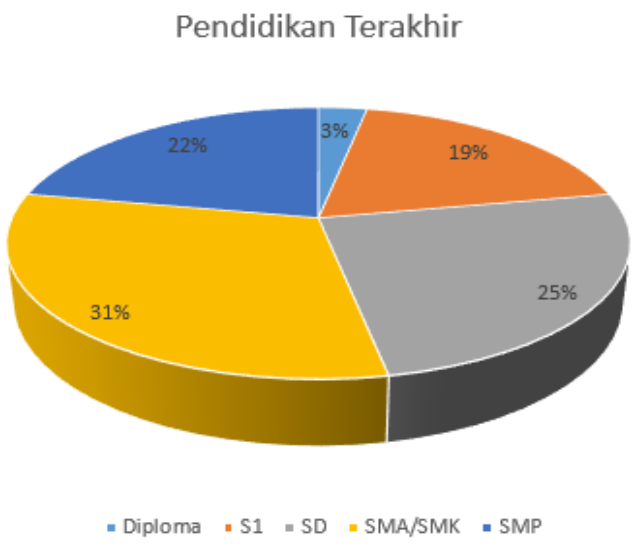
4.4.2 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Usia



Gambar 4.3 Demografi Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai kisaran usia mulai dari 17 tahun sampai > 45 tahun. Responden dengan kisaran usia 36-45 tahun memiliki presentase terbesar yaitu 31%, kemudian diikuti oleh responden dengan kisaran usia > 45 tahun dengan presentase 29%. Responden dengan kisaran usia 26-35 memiliki presentase yang lebih kecil yaitu 24% dan proporsi paling sedikit adalah responden berusia 17-25 tahun dengan presentase sebesar 16% dari total 100 responden penelitian.

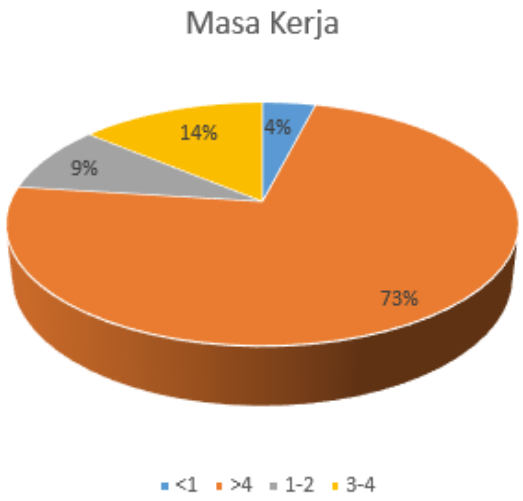
4.4.3 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4.4 Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden penelitian diperoleh beragamnya tingkat pendidikan terakhir mulai dari SD, SMP, SMA/SMK, Diploma hingga S1. Tingkat pendidikan terakhir responden dengan presentase paling besar adalah SMA/SMK yaitu 31%. Selanjutnya adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD sebesar 25% dan dilanjutkan dengan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP sebesar 22%. Sebesar 19% memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 dan persentase terkecil adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma.

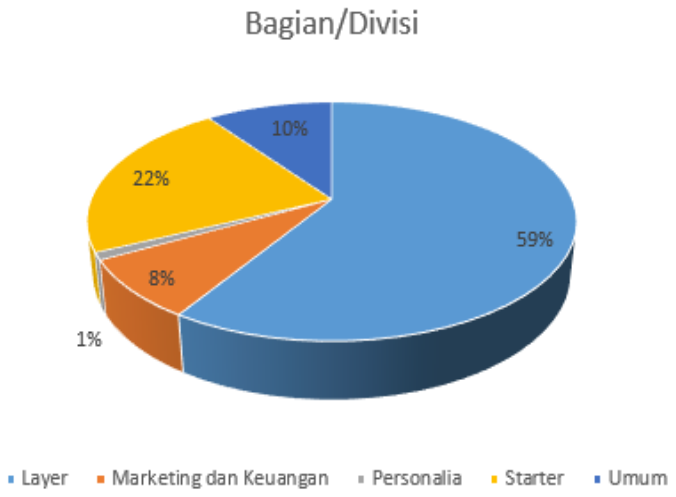
4.4.4 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.5 Demografi Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat berdasarkan masa kerja menunjukkan dari total 100 responden penelitian sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun dengan presentase sebesar 73%, kemudian sebesar 14% memiliki masa kerja selama 3-4 tahun. Responden dengan masa kerja 1-2 tahun memiliki presentase 9% dan presentase terkecil adalah responden dengan masa kerja < 1 tahun sebesar 4%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu lebih dari 4 tahun.

4.4.5 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Bagian/Divisi



Gambar 4.6 Demografi Berdasarkan Bagian/Divisi

Berdasarkan bagian/divisi dapat diketahui dari total keseluruhan 100 responden menunjukkan sebagian besar dengan presentase sebesar 59% berada di bagian *layer*, kemudian 22% responden berada di bagian *starter*. Selanjutnya sebesar 10% berada di bagian umum, dan 8% merupakan responden yang berada di bagian marketing dan keuangan. Presentase terkecil adalah responden yang berada di bagian personalia dengan presentase sebesar 1%.

4.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh penggambaran dan deskripsi atas data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk dapat mengubah data yang tidak mudah dibaca menjadi data yang lebih mudah dipahami.

4.5.1 *Sum*, *Mean*, *Median*, *Varians*, Standar Deviasi, dan *Standard Error*

Pada bagian berikut dijelaskan analisis statistik deskriptif pada data variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan pendapat responden apakah setuju atau menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel *safety leadership*, *safety climate*, *safety behavior*, dan *safety performance*. Analisis deskriptif statistik masing-masing variabel disajikan pada penjelasan berikut.

1. *Safety leadership*

Variabel *safety leadership* terdiri atas 13 pernyataan berdasarkan dimensi *safety motivation*, *safety policy*, dan *safety concern*.

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel *Safety Leadership*

Dimensi	Indikator	SUM	Mean	Median	Varians	Standar Deviasi	*Standard Error*
Safety Motivation	SL1	423	4,23	4	0,442	0,664	0,066
	SL2	409	4,09	4	0,345	0,588	0,059
	SL3	420	4,20	4	0,545	0,739	0,074
	SL4	426	4,26	4	0,477	0,691	0,069
	Overall		**4,19**				

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel *Safety Leadership* (Lanjutan)

Safety Policy	SL5	412	4,12	4	0,531	0,729	0,073
	SL6	428	4,28	4	0,466	0,683	0,068
	SL7	433	4,33	4	0,486	0,697	0,070
	SL8	415	4,15	4	0,513	0,716	0,072
	Overall		**4,22**				
Safety Concern	SL9	428	4,28	4	0,486	0,697	0,070
	SL10	403	4,03	4	0,393	0,627	0,063
	SL11	429	4,29	4	0,511	0,715	0,071
	SL12	425	4,25	4	0,472	0,687	0,069
	SL13	410	4,10	4	0,556	0,745	0,075
	Overall		**4,19**				

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel *safety leadership* menggambarkan bahwa secara keseluruhan responden penelitian menyatakan setuju pemimpin memberikan pengaruh pada bawahan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.3. Indikator pada *safety leadership* yang mencerminkan paling baik adalah indikator pada SL7 (pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan kerja karyawan) yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,33. Hal tersebut memperlihatkan apabila pemimpin PT Jatinom Indah Farm memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan kerja karyawan. Apabila dilihat dari nilai *standard error* menunjukkan tidak ada yang lebih dari 1 sehingga seluruh sampel yang berpartisipasi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Pada dimensi *safety motivation* mayoritas responden menyatakan setuju apabila pemimpin memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan cara aman dan mengutamakan perilaku keselamatan. Motivasi yang diberikan dalam bentuk dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara aman, pujian kepada karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja, berusaha memenuhi kebutuhan keselamatan kerja karyawan, dan membantu karyawan untuk mengenali pentingnya keselamatan kerja. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,19 yang berarti responden sebagian besar menyatakan setuju. Nilai standar deviasi yang diperoleh kurang dari 1 yang menunjukkan persebaran data responden penelitian homogen.

Dimensi *safety policy* bagi sebagian besar responden adalah setuju terhadap pemimpin menetapkan kebijakan keselamatan yang menjadi standar perilaku bagi karyawan dan membuat sistem keamanan untuk memperbaiki perilaku keselamatan karyawan. Hal ini menujukkan apabila pemimpin di PT Jatinom Indah Farm memiliki visi yang jelas tentang keselamatan kerja, menetapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja karyawan, dan memiliki program dalam meningkatkan keselamatan kerja. Hal ini bisa terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,22 dan standar deviasi yang kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen.

Dimensi *safety concern* bagi sebagian besar responden adalah setuju terhadap pemimpin peduli terhadap pelaksanaan kerja yang aman. Kepedulian ditunjukkan oleh pemimpin dengan meminta karyawan untuk mematuhi peraturan keselamatan kerja, memperbaiki prosedur kerja untuk meningkatkan perilaku keselamatan karyawan, mematuhi aturan keselamatan di tempat kerja, peduli terhadap setiap resiko bahaya yang dapat dialami oleh karyawan di tempat kerja, dan berkoordinasi dengan karyawan untuk memecahkan masalah kecelakaan kerja. Pemimpin yang peduli terhadap pelaksanaan kerja yang aman tercermin dari nilai rata-rata sebesar 4,19 dan standar deviasi yang kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen.

2. *Safety climate*

Variabel *safety climate* terdiri atas 12 pernyataan berdasarkan dimensi *commitment to safety, perceived risk* dan *emergency response*.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel *Safety Climate*

Dimensi	Indikator	SUM	Mean	Median	Varians	Standar Deviasi	*Standard Error*
Commitment to Safety	SC1	418	4,18	4	0,472	0,687	0,069
	SC2	424	4,24	4	0,427	0,653	0,065
	SC3	417	4,17	4	0,446	0,667	0,067
	SC4	423	4,23	4	0,462	0,679	0,068
	Overall		**4,20**				

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel *Safety Climate* (Lanjutan)

Perceived Risk	SC5	380	3,80	4	0,545	0,739	0,074
	SC6	385	3,85	4	0,412	0,642	0,064
	SC7	394	3,94	4	0,421	0,649	0,065
	SC8	395	3,94	4	0,421	0,645	0,065
	Overall		**3,88**				
Emergency Response	SC9	393	3,93	4	0,409	0,640	0,064
	SC10	401	4,01	4	0,414	0,643	0,064
	SC11	379	3,79	4	0,572	0,756	0,76
	SC12	383	3,83	4	0,405	0,637	0,064
	Overall		**3,89**				

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban responden penelitian terhadap variabel *safety climate* yang mayoritas menyatakan setuju terhadap aspek keselamatan yang terdapat dalam organisasi. Indikator pada *safety climate* yang mencerminkan paling baik adalah indikator pada SC2 (perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang memadai) yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,24. Hal tersebut memperlihatkan alat-alat keselamatan kerja yang terdapat di PT Jatinom Indah Farm memadai. Sedangkan perolehan *standard error* tidak ada yang lebih dari 1 sehingga dapat dinyatakan seluruh sampel yang berpartisipasi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Apabila dilihat dari jawaban responden berdasarkan dimensi *commitment to safety* menurut mayoritas responden manajemen memiliki komitmen terhadap keselamatan kerja. Komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja ditunjukkan dengan menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan, menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang memadai, menekankan kepada karyawan pentingnya keselamatan kerja, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hasil tersebut tercermin dari perolehan rata-rata jawaban responden sebesar 4,20 serta standar deviasi yang kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen.

Berdasarkan jawaban untuk dimensi *perceived risk* dapat dinyatakan sebagian besar responden setuju terhadap resiko bahaya di tempat kerja yang rendah seperti tidak memiliki kemungkinan untuk jatuh, kesetrum listrik, cedera karena terjepit mesin, dan bahan-bahan kimia. Hal tersebut tercermin dari

perolehan jawaban rata-rata sebesar 3,88 yang berarti karyawan setuju apabila di perusahaan resiko bahaya di tempat kerja rendah. Nilai standar deviasi kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen.

Pada dimensi *emergency response* menurut mayoritas karyawan menyatakan bahwa responden memiliki pengetahuan terhadap prosedur darurat pada saat terjadi kecelakaan kerja. Hal tersebut tercermin dari rata-rata perolehan jawaban responden sebesar 3,89 yang menunjukkan mayoritas responden setuju. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan seperti prosedur yang harus dilakukan ketika terjadi kebakaran, tempat kotak obat-obatan, prosedur yang dilakukan ketika terjadi konsleting listrik, dan prosedur pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja. Standar deviasi yang kurang dari 1 menunjukkan persebaran jawaban responden bersifat homogen.

3. *Safety behavior*

Variabel *safety behavior* terdiri atas 6 pernyataan berdasarkan dimensi *safety compliance* dan *safety participation*.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel *Safety Behavior*

Dimensi	Indikator	SUM	Mean	Median	Varians	Standar Deviasi	*Standard Error*
Safety Compliance	SB1	414	4,14	4	0,445	0,667	0,067
	SB2	409	4,09	4	0,446	0,668	0,067
	SB3	418	4,18	4	0,553	0,744	0,074
	SB4	411	4,11	4	0,463	0,680	0,068
	Overall		**4,13**				
Safety Participation	SB5	397	3,97	4	0,433	0,658	0,066
	SB6	407	4,07	4	0,429	0,655	0,066
	Overall		**4,02**				

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui secara menyeluruh dari hasil jawaban responden menyatakan setuju terhadap perilaku keselamatan. Indikator pada variabel *safety behavior* yang paling mencerminkan perilaku keselamatan karyawan adalah SB3 (saya mematuhi aturan keselamatan yang ada di perusahaan) dengan perolehan rata-rata sebesar 4,18. Kepatuhan karyawan terhadap aturan keselamatan yang ada di perusahaan begitu penting karena dengan kepatuhan maka dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kepatuhan

karyawan merupakan bentuk kepatuhan terhadap perilaku keselamatan di tempat kerja. Sedangkan perolehan *standard error* tidak ada yang lebih dari 1 sehingga dapat dinyatakan seluruh sampel yang berpartisipasi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Berdasarkan dimensi yang terdapat pada *safety behavior* yaitu *safety compliance* menurut mayoritas responden menyatakan meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja, tidak mengabaikan keselamatan meskipun sedang terburu-buru, mematuhi aturan keselamatan yang ada di perusahaan, dan menggunakan alat pelindung diri di tempat kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,13 dengan nilai standar deviasi yang diperoleh adalah kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen.

Dimensi *safety participation* atau partisipasi keselamatan menurut mayoritas responden menyatakan berperilaku sukarela yang tidak hanya berkontribusi terhadap keselamatan pribadi namun mendukung keselamatan yang lebih besar dalam konteks organisasi. Perilaku untuk berpartisipasi dalam keselamatan ditunjukkan oleh responden dengan berpartisipasi dalam memberikan saran untuk perbaikan keselamatan kerja serta aktif untuk mengingatkan rekan kerja tentang pentingnya keselamatan kerja. Hal ini tercermin dari hasil perolehan jawaban berdasarkan *mean* sebesar 4,02 dengan nilai standar deviasi adalah kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen.

4. *Safety performance*

Variabel *safety performance* terdiri atas 9 pernyataan berdasarkan dimensi *safety inspection*, *accident investigation*, dan *safety training*.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel *Safety Performance*

Dimensi	Indikator	SUM	Mean	Median	Varians	Standar Deviasi	*Standard Error*
Safety Inspection	SP1	412	4,12	4	0,450	0,671	0,067
	SP2	409	4,09	4	0,446	0,668	0,067
	SP3	421	4,21	4	0,471	0,686	0,069
	Overall		**4,14**				

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel *Safety Performance* (Lanjutan)

Accident Investigation	SP4	416	4,16	4	0,459	0,677	0,068
	SP5	419	4,19	4	0,519	0,720	0,072
	SP6	424	4,24	4	0,427	0,653	0,065
	Overall		**4,19**				
Safety Training	SP7	402	4,02	4	0,525	0,724	0,072
	SP8	394	3,94	4	0,400	0,633	0,063
	SP9	401	4,01	4	0,495	0,703	0,070
	Overall		**3,99**				

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat secara menyeluruh dari hasil jawaban responden penelitian yang merupakan karyawan PT Jatinom Indah Farm menyatakan setuju terhadap kinerja keselamatan di perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya aktivitas perusahaan yang dilakukan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Indikator pada variabel *safety performance* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah SP6 (perusahaan menggunakan informasi tentang penyebab kecelakaan kerja untuk perbaikan prosedur kerja) sebesar 4,24. Sedangkan perolehan *standard error* tidak ada yang lebih dari 1 sehingga dapat dinyatakan seluruh sampel yang berpartisipasi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Berdasarkan dimensi yang terdapat pada *safety performance* yaitu *safety inspection* menurut mayoritas responden menyatakan perusahaan melakukan pemeriksaan keselamatan sehingga dapat diketahui aman atau tidaknya praktek kerja yang ada di perusahaan. Hal ini tercermin dari perolehan rata-rata jawaban responden sebesar 4.14 dengan nilai standar deviasi yang diperoleh adalah kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen. Pemeriksaan keselamatan dilakukan oleh perusahaan dengan cara melakukan peninjauan secara berkala terhadap keamanan tempat kerja, pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala, dan memeriksa mesin-mesin yang digunakan dalam aktivitas operasional sehingga aman digunakan karyawan.

Dimensi *accident investigation* menurut mayoritas responden dinyatakan bahwa perusahaan melakukan penyelidikan apabila terjadi kecelakaan kerja. Hal ini tercermin dari perolehan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,19 dengan nilai standar deviasi yang diperoleh adalah kurang dari 1 sehingga persebaran

jawaban responden bersifat homogen. Dimensi *accident investigation* berhubungan dengan perusahaan yang secara serius melakukan penanganan terhadap terjadinya kecelakaan kerja, mencari penyebab dari setiap terjadinya kecelakaan kerja, dan menggunakan informasi tentang penyebab kecelakaan kerja untuk perbaikan prosedur kerja.

Dimensi *safety training* menurut mayoritas responden dinyatakan bahwa perusahaan melakukan pelatihan keselamatan terhadap karyawan. Hal ini tercermin dari perolehan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,99 dengan nilai standar deviasi yang diperoleh adalah kurang dari 1 sehingga persebaran jawaban responden bersifat homogen. Dimensi *safety training* berkaitan dengan perusahaan mengadakan pelatihan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan secara aman, dan kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan karyawan.

4.5.2 *Crosstab*

Crosstab memiliki tujuan dalam mengetahui tingkat frekuensi atau persentase tertentu dari beberapa kategori pada variabel tertentu dengan cara menyilangkan kategori-kategori tersebut. Di dalam penelitian ini *crosstab* digunakan untuk mengetahui variabel penelitian berdasarkan demografi responden. Analisis *crosstab* dalam penelitian ini digunakan untuk jenis kelamin, usia, dan masa kerja serta pendidikan terakhir, usia, dan bagian/divisi.

Hasil analisis *crosstab* antara jenis kelamin, usia, dan masa kerja ditunjukkan oleh tabel 4.7. Dari total 100 responden yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan didominasi responden laki-laki dengan usia 26-35 tahun yang memiliki masa kerja > 4 tahun. Sedangkan untuk responden perempuan didominasi dengan usia 36-45 tahun yang memiliki masa kerja > 4 tahun. Hasil ini menunjukkan responden laki-laki maupun perempuan sebagian besar telah memiliki masa kerja di PT Jatinom Indah Farm lebih dari 4 tahun. Hasil analisis *crosstab* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.7 *Crosstab* Janis Kelamin-Usia-Masa Kerja

Jenis Kelamin			Masa Kerja				**Total**
			<1	1-2	3-4	> 4	
Laki-laki	Usia	>45	0	0	1	13	**14**
		36-45	0	0	0	12	**12**
		26-35	0	2	4	9	**15**
		17-25	4	2	3	1	**10**
	Total		**4**	**4**	**8**	**35**	**51**
Perempuan	Usia	>45	0	0	0	15	**15**
		36-45	0	0	2	17	**19**
		26-35	0	3	2	4	**9**
		17-25	0	2	2	2	**6**
	Total		**0**	**5**	**6**	**38**	**49**
Total	Usia	>45	0	0	1	28	**29**
		36-45	0	0	2	29	**31**
		26-35	0	5	6	13	**24**
		17-25	4	4	5	3	**16**
	Total		**4**	**9**	**14**	**73**	**100**

Selanjutnya hasil analisis *crosstab* untuk pendidikan terakhir, usia, dan bagian atau divisi menunjukkan responden berpendidikan SD paling banyak berusia > 45 tahun dan bekerja di bagian *layer*. Sedangkan responden berpendidikan SMP paling banyak berusia 36-45 dan berada di bagian *layer*. Responden berpendidikan SMA/SMK paling banyak memiliki kisaran usia yang lebih muda yaitu 26-35 tahun dan menempati bagian di *layer*. Kisaran usia yang sama juga terdapat pada responden berpendidikan Diploma. Responden berpendidikan Diploma menempati posisi di bagian *layer*, marketing dan keuangan serta umum. Adapun responden berpendidikan S1 paling banyak berusia > 45 tahun serta menempati posisi di bagian *layer*.

Tabel 4.8 *Crosstab* Pendidikan Terakhir-Usia-Bagian/Divisi

Pendidikan Terakhir			Bagian/Divisi					Total
			Layer	Marketing dan Keuangan	Personalia	*Starter*	Umum	
S1	Usia	>45	4	1	0	1	2	**8**
		36-45	1	1	0	1	2	**5**
		26-35	2	0	1	0	0	**3**
		17-25	1	1	0	1	0	**3**
	Total		**8**	**3**	**1**	**3**	**4**	**19**
Diploma	Usia	>45	0	0	0	0	0	**0**
		36-45	0	0	0	0	0	**0**
		26-35	0	1	0	0	1	**2**
		17-25	1	0	0	0	0	**1**
	Total		**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**3**
SMA/ SMK	Usia	>45	2	1	0	0	0	**3**
		36-45	3	1	0	0	0	**4**
		26-35	7	1	0	3	1	**12**
		17-25	4	1	0	3	4	**12**
	Total		**16**	**4**	**0**	**6**	**5**	**31**
SMP	Usia	>45	4	0	0	2	0	**6**
		36-45	8	0	0	3	0	**11**
		26-35	4	0	0	1	0	**5**
		17-25	0	0	0	0	0	**0**
	Total		**16**	**0**	**0**	**6**	**0**	**22**
SD	Usia	>45	9	0	0	3	0	**12**
		36-45	7	0	0	4	0	**11**
		26-35	2	0	0	0	0	**2**
		17-25	0	0	0	0	0	**0**
	Total		**18**	**0**	**0**	**7**	**0**	**25**
Total	Usia	>45	19	2	0	6	2	**29**
		36-45	19	2	0	8	2	**31**
		26-35	15	2	1	4	2	**24**
		17-25	6	2	0	4	4	**16**
	Total		**59**	**8**	**1**	**22**	**10**	**100**

Analisis *crosstabs* terhadap pendidikan, usia, dan bagian/divisi ditunjukkan oleh Tabel. 4.8. Responden yang merupakan karyawan di PT Jatinom Indah Farm didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK. Responden berpendidikan SMA/SMK mayoritas berusia 17-25 tahun dan 26-35, serta menempati posisi di bagian *layer*. Selanjutnya responden dengan jumlah

paling banyak berpendidikan SD dengan usia > 45 tahun dan sebagian besar menempati posisi di bagian *layer*. Kemudian untuk karyawan yang berpendidikan terakhir SMP sebagian besar berusia 36-45 dan menempati posisi di bagian *layer*. Sementara karyawan yang berpendidikan S1 sebagian besar berusia > 45 dan menempati posisi di bagian *layer*. Sedangkan untuk responden berpendidikan Diploma memiliki jumlah yang lebih sedikit dibandingkan tingkat pendidikan lainnya paling banyak berusia 26-35 tahun dan menempati posisi di *layer*, marketing dan keuangan, serta umum.

Hasil analisis *crosstab* menunjukkan tingkat pendidikan terakhir mulai dari SD sampai dengan S1 sebagian besar menempati posisi di bagian *layer*. *Layer* sendiri merupakan posisi penting di perusahaan karena berkaitan dengan produksi sehingga dibutuhkan karyawan dalam jumlah banyak. Karyawan yang menempati posisi *layer* bertanggung jawab terhadap produktivitas telur yang dihasilkan ayam, serta produksi telur dengan kualitas yang baik.

4.6 Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan data-data yang diperoleh lebih akurat sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang lebih baik. Uji asumsi data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji *missing data*, *outlier*, normalitas, linieritas.

4.6.1 Uji *Missing Data*

Missing data menggambarkan suatu kondisi di mana data atau informasi dalam penelitian tidak terdapat dalam suatu penelitian. Suatu data yang mengandung *missing data* dilakukan tindakan penghapusan karena *missing data* berdampak pada hasil analisis secara keseluruhan. Tahapan pengujian dilakukan untuk mengetahui *missing data* yaitu dengan cara melihat nilai hilang dari hasil deskriptif. Hasil uji *missing* data dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji *Missing Data*

Item Kuesioner	Valid	*Missing*	Item Kuesioner	Valid	*Missing*
Jenis Kelamin	100	0	SC6	100	0
Usia	100	0	SC7	100	0
Pendidikan Terakhir	100	0	SC8	100	0
Masa Kerja	100	0	SC9	100	0
Bagian/Divisi	100	0	SC10	100	0
SL1	100	0	SC11	100	0
SL2	100	0	SC12	100	0
SL3	100	0	SP1	100	0
SL4	100	0	SP2	100	0
SL5	100	0	SP3	100	0
SL6	100	0	SP4	100	0
SL7	100	0	SP5	100	0
SL8	100	0	SP6	100	0
SL9	100	0	SP7	100	0
SL10	100	0	SP8	100	0
SL11	100	0	SP9	100	0
SL12	100	0	SB1	100	0
SL13	100	0	SB2	100	0
SC1	100	0	SB3	100	0
SC2	100	0	SB4	100	0
SC3	100	0	SB5	100	0
SC4	100	0	SB6	100	0
SC5	100	0			

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari 100 responden tidak terdapat *missing* data dari tiap-tiap item pernyataan kuesioner, artinya keseluruhan pernyataan telah terisi oleh jawaban responden. Sehingga data-data tersebut dapat diolah lebih lanjut.

4.6.2 Uji *Outlier*

Uji *outlier* dalam penelitian ini didasarkan pada nilai *z score*. Ketentuan yang digunakan adalah data bersifat *outlier* apabila memiliki nilai z *score* kurang dari -4 atau melebihi nilai +4. Apabila data mengandung *outlier* maka perlu dihapus, sebaliknya ketika tidak terdapat data yang *outlier*, maka data dinyatakan

bagus dan layak digunakan untuk penelitian. Hasil uji *outlier* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji *Outlier*

Item Kuesioner	Minimum	Maximum	Item Kuesioner	Minimum	Maximum
Zscore(SL1)	-3,35608	1,15883	Zscore(SC8)	-2,99133	1,63444
Zscore(SL2)	-3,55643	1,54849	Zscore(SC9)	-3,01713	1,67271
Zscore(SL3)	-2,97881	1,08321	Zscore(SC10)	-3,12374	1,53856
Zscore(SL4)	-3,27168	1,07126	Zscore(SC11)	-2,36756	1,60042
Zscore(SL5)	-2,90955	1,20774	Zscore(SC12)	-2,87503	1,83813
Zscore(SL6)	-3,33902	1,05443	Zscore(SB1)	-3,20854	1,28941
Zscore(SL7)	-3,34238	0,96111	Zscore(SB2)	-3,12825	1,36206
Zscore(SL8)	-3,00288	1,18719	Zscore(SB3)	-2,93118	1,10255
Zscore(SL9)	-3,26896	1,03230	Zscore(SB4)	-3,10252	1,30865
Zscore(SL10)	-3,23805	1,54724	Zscore(SB5)	-2,99230	1,56450
Zscore(SL11)	-3,20347	0,99322	Zscore(SB6)	-3,15895	1,41924
Zscore(SL12)	-3,27423	1,09141	Zscore(SP1)	-3,15995	1,31168
Zscore(SL13)	-2,81745	1,20748	Zscore(SP2)	-3,12825	1,36206
Zscore(SC1)	-3,17203	1,19315	Zscore(SP3)	-3,22154	1,15159
Zscore(SC2)	-3,42929	1,16351	Zscore(SP4)	-3,18825	1,23987
Zscore(SC3)	-3,25094	1,24345	Zscore(SP5)	-3,03964	1,12425
Zscore(SC4)	-3,28184	1,13319	Zscore(SP6)	-3,42929	1,16351
Zscore(SC5)	-2,43721	1,62481	Zscore(SP7)	-2,78827	1,35272
Zscore(SC6)	-2,88354	1,79247	Zscore(SP8)	-3,06586	1,67516
Zscore(SC7)	-2,99133	1,63444	Zscore(SP9)	-2,85733	1,40734

Berdasarkan hasil uji *outlier* yang ditunjukkan oleh data di atas bahwa nilai *z score* untuk setiap item-item pernyataan kuesioner memiliki nilai dalam rentang – 4 sampai dengan + 4 sehingga dapat dinyatakan data yang diperoleh layak untuk digunakan.

4.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menganalisis nilai *skewness* dan kurtosis. Data dapat dikatan terdistribusi normal apabila nilai *z-skewness* dan berada di antara -2,58 sampai dengan 2,58. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

Item Kuesioner	Skewness	Kurtosis	Item Kuesioner	Skewness	Kurtosis
Zscore(SL1)	-1,138	3,108	Zscore(SC8)	-1,076	2,625
Zscore(SL2)	-0,930	3,739	Zscore(SC9)	-0,884	2,132
Zscore(SL3)	-0,952	1,331	Zscore(SC10)	-0,705	1,772
Zscore(SL4)	-1,145	2,584	Zscore(SC11)	-0,630	0,442
Zscore(SL5)	-0,828	1,185	Zscore(SC12)	-0,801	1,505
Zscore(SL6)	-1,003	1,960	Zscore(SB1)	-0,791	1,763
Zscore(SL7)	-1,285	2,820	Zscore(SB2)	-0,933	2,324
Zscore(SL8)	-0,904	1,538	Zscore(SB3)	-0,906	1,161
Zscore(SL9)	-1,174	2,531	Zscore(SB4)	-0,925	2,129
Zscore(SL10)	-1,025	3,141	Zscore(SB5)	-0,836	1,934
Zscore(SL11)	-1,170	2,202	Zscore(SB6)	-0,951	2,554
Zscore(SL12)	-0,941	1,754	Zscore(SP1)	-0,963	2,399
Zscore(SL13)	-1,060	1,835	Zscore(SP2)	-0,933	2,324
Zscore(SC1)	-1,011	2,282	Zscore(SP3)	-0,871	1,626
Zscore(SC2)	-0,954	2,439	Zscore(SP4)	-0,803	1,617
Zscore(SC3)	-1,039	2,727	Zscore(SP5)	-0,964	1,620
Zscore(SC4)	-1,109	2,710	Zscore(SP6)	-1,176	3,486
Zscore(SC5)	-0,890	,984	Zscore(SP7)	-0,681	0,876
Zscore(SC6)	-1,027	2,079	Zscore(SP8)	-0,685	1,666
Zscore(SC7)	-1,076	2,625	Zscore(SP9)	-0,902	1,736

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai *z-skewness* berada di antara -2,58 sampai dengan 2,58. Sedangkan untuk nilai kurtosis terdapat item pernyataan yang memiliki nilai di atas 2,58 sehingga dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Meskipun data tidak seluruhnya terdistribusi normal tidak mepengaruhi pengolahan data di tahap selanjutnya, karena dengan dengan menggunakan PLS-SEM tidak mewajibkan data harus terdistribusi normal untuk bisa diolah sebagaimana yang disebutkan oleh Budhiasa (2016) bahwa persyaratan distribusi normal tidak diperlukan pada analisis menggunakan SEM PLS. Sehingga, tujuan dilakukan pengujian ini hanya untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak.

4.6.4 Uji Linearitas

Penelitian ini melakukan pengujian linearitas dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya interelasi linear secara signifikan antar variabel yang digunakan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* yang dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Hasil pengujian linearitas dalam penelitian ini diperoleh adanya interelasi secara linear pada variabel, yang terlihat dari munculnya berbagai titik *scatter plot* telah tersebar rata dan tidak menampilkan pola tertentu (Lampiran 3).

4.6.5 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai r_{hitung} yang dimiliki setiap dimensi *safety leadership, safety climate, safety behaviour,* dan *safety performance* memiliki nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang terlihat dari signifikan yang kurang dari 0,05 maka dinyatakan bahwa nilai tersebut valid. Sehingga dari hal ini dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan valid (lampiran 4).

4.6.6 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini diukur di setiap variabel *safety leadership, safety climate, safety behaviour,* dan *safety performance* dan menunjukkan hasil bahwa: 1) nilai KMO yang dihasilkan lebih besar dari 0,5; 2) nilai *eigen* yang diperoleh lebih dari 1; 3) *explained variance* berdasarkan persentase variasi kumulatif dimana faktor diekstraksi mencapai minal 60 % dari varian; dan 4) *communality* dengan ketentuan *extraction value* pada tabel *communalities* lebih besar dari 0,5. Untuk reliabilitas juga diukur di setiap dimensi dan menunjukkan hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* semuanya > 0,6. Hasil ini menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable, data lengkap dari hasil pengukuran reliabilitas terdapat pada (Lampiran 5).

4.7 Analisis Kovarian

Analisis kovarian dilakukan karena dalam suatu penelitian dapat ditemukan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain di luar variabel penelitian. Pada analisis kovarian yang dilakukan saat ini memasukkan variabel masa kerja. Berdasarkan analisis kovarian diperoleh nilai signifikan pada *levene's test* yang

menunjukkan homogenitas varian. Apabila nilai signifikan *levene's test* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka homogenitas terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis kovarian menunjukkan nilai signifikan *levene's test* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 sehingga asumsi homogenitas terpenuhi. Berdasarkan nilai signifikan untuk masa kerja diperoleh tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa masa kerja tidak menentukan persepsi karyawan terhadap *safety leadership, safety climate, safety behavior*, dan *safety performance* (Lampiran 6).

4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM. PLS-SEM merupakan salah satu tipe dari analisis SEM. Analisis dilakukan untuk menguji model pengukuran, model struktural, dan selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

4.8.1 Outer Model

Outer model dilakukan untuk mengevaluasi model pengukuran dengan menguji model pengukuran serta model struktural.

a. *Convergent validity*

Convergent validity menunjukkan pengukuran korelasi indikator reflektif dengan nilai reflektif variabel latennya yang dilihat berdasarkan nilai *outer loading* dan AVE pada variabel *safety leadership, safety climate, safety behavior*, dan *safety performance*.

Berdasarkan hasil *convergent validity* menunjukkan setiap indikator memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5. Selain itu nilai AVE setiap dimensi maupun variabel di atas 0,5 sehingga variabel penelitian dapat dinyatakan valid. Hasil evaluasi model dengan menggunakan *convergent validity* sebagai berikut pada table 4.12.

Tabel 4.12 Uji *Convergent Validity*

Variabel	Dimensi	Indikator	*Outer Loading*	AVE Dimensi	AVE Variabel
Safety Leadership	*Safety Motivation*	SL1	0,851	0,763	0,638
		SL2	0,759		
		SL3	0,776		
		SL4	0,850		
	Safety Policy	SL5	0,790	0,773	
		SL6	0,806		
		SL7	0,803		
		SL8	0,801		
	Safety Concern	SL9	0,792	0,711	
		SL10	0,798		
		SL11	0,763		
		SL12	0,791		
		SL13	0,794		
Safety Climate	*Commitment to Safety*	SC1	0,796	0,751	0,621
		SC2	0,779		
		SC3	0,708		
		SC4	0,742		
	Perceived Risk	SC5	0,760	0,818	
		SC6	0,858		
		SC7	0,813		
		SC8	0,786		
	Emergency Response	SC9	0,862	0,743	
		SC10	0,787		
		SC11	0,748		
		SC12	0,804		
Safety Behavior	*Safety Compliance*	SB1	0,801	0,734	0,657
		SB2	0,852		
		SB3	0,822		
		SB4	0,811		
	Safety Participation	SB5	0,759	0,830	
		SB6	0,814		
Safety Performance	*Safety Inspection*	SP1	0,769	0,775	0,635
		SP2	0,786		
		SP3	0,781		
	Accident Investigation	SP4	0,813	0,811	
		SP5	0,807		
		SP6	0,822		
	Safety Training	SP7	0,797	0,840	
		SP8	0,782		
		SP9	0,812		

b. *Discriminant validity*

Uji validitas yang selanjutnya dilakukan adalah dengan mengukur nilai *discriminant validity*. Pengukuran *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* yang diperoleh dari data penelitian. Ketentuan yang digunakan dalam *cross loading* adalah suatu indikator dikatakan valid apabila perolehan nilai *cross loading* indikator yang dipasangkan dengan dimensinya lebih besar dari pada dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.13 menunjukkan setiap indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi ketika berpasangan dengan dimensinya dari pada dibandingkan pada dimensi lain. Hal ini menunjukkan kemampuan setiap indikator dalam pertanyaan kuesioner mampu mencerminkan dimensi dan variabelnya masing-masing.

Tabel 4.13 Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Safety Motivation	Safety Policy	Safety Concern	Commitment to Safety	Perceived Risk	Emergency Response	Safety Compliance	Safety Participation	Safety Inspection	Accident Investigation	Safety Training
SB1	0,604	0,554	0,590	0,551	0,472	0,505	**0,838**	0,577	0,596	0,588	0,459
SB2	0,689	0,599	0,685	0,611	0,498	0,595	**0,898**	0,591	0,604	0,660	0,569
SB3	0,615	0,576	0,674	0,684	0,449	0,531	**0,863**	0,583	0,575	0,606	0,435
SB4	0,715	0,665	0,692	0,715	0,486	0,591	**0,826**	0,602	0,611	0,666	0,700
SB5	0,625	0,535	0,643	0,655	0,534	0,650	0,587	**0,905**	0,700	0,579	0,618
SB6	0,727	0,584	0,669	0,709	0,562	0,658	0,661	**0,918**	0,666	0,683	0,645
SC1	0,601	0,562	0,741	**0,851**	0,612	0,683	0,624	0,605	0,598	0,611	0,587
SC2	0,700	0,676	0,730	**0,865**	0,563	0,666	0,691	0,634	0,676	0,738	0,643
SC3	0,630	0,541	0,656	**0,885**	0,446	0,570	0,580	0,663	0,618	0,544	0,510
SC4	0,748	0,687	0,718	**0,864**	0,527	0,598	0,690	0,698	0,670	0,663	0,636
SC5	0,446	0,371	0,430	0,492	**0,880**	0,685	0,426	0,569	0,387	0,471	0,431
SC6	0,616	0,482	0,576	0,619	**0,941**	0,755	0,505	0,574	0,524	0,587	0,498
SC7	0,557	0,503	0,540	0,591	**0,920**	0,683	0,535	0,525	0,468	0,579	0,518
SC8	0,536	0,521	0,561	0,546	**0,874**	0,702	0,542	0,511	0,442	0,595	0,419
SC9	0,676	0,471	0,652	0,734	0,693	**0,897**	0,647	0,677	0,603	0,650	0,567
SC10	0,552	0,449	0,573	0,658	0,649	**0,817**	0,555	0,511	0,429	0,572	0,516
SC11	0,533	0,426	0,508	0,513	0,678	**0,830**	0,457	0,623	0,508	0,537	0,570
SC12	0,605	0,535	0,581	0,594	0,674	**0,901**	0,564	0,658	0,562	0,592	0,703
SL1	**0,913**	0,753	0,709	0,692	0,467	0,557	0,695	0,688	0,694	0,663	0,641
SL2	**0,853**	0,631	0,631	0,626	0,597	0,638	0,643	0,628	0,562	0,547	0,502
SL3	**0,846**	0,608	0,697	0,679	0,521	0,579	0,624	0,644	0,679	0,668	0,511

Tabel 4.13 Uji *Discriminant Validity* (Lanjutan)

Indikator	Safety Motivation	Safety Policy	Safety Concern	Commitment to Safety	Perceived Risk	Emergency Response	Safety Compliance	Safety Participation	Safety Inspection	Accident Investigation	Safety Training
SL4	**0,882**	0,719	0,759	0,703	0,516	0,639	0,710	0,637	0,682	0,685	0,624
SL5	0,652	**0,886**	0,669	0,677	0,498	0,514	0,555	0,550	0,591	0,625	0,632
SL6	0,699	**0,887**	0,668	0,593	0,439	0,474	0,629	0,570	0,566	0,645	0,617
SL7	0,703	**0,872**	0,672	0,583	0,389	0,417	0,636	0,566	0,627	0,662	0,590
SL8	0,683	**0,871**	0,682	0,654	0,503	0,518	0,635	0,476	0,639	0,660	0,646
SL9	0,686	0,632	**0,855**	0,753	0,467	0,524	0,657	0,617	0,668	0,687	0,442
SL10	0,720	0,625	**0,847**	0,655	0,499	0,593	0,639	0,646	0,667	0,665	0,622
SL11	0,672	0,612	**0,811**	0,755	0,488	0,581	0,695	0,646	0,704	0,606	0,470
SL12	0,659	0,639	**0,871**	0,700	0,452	0,553	0,648	0,566	0,697	0,632	0,559
SL13	0,642	0,716	**0,829**	0,607	0,556	0,589	0,614	0,560	0,577	0,603	0,648
SP1	0,646	0,579	0,687	0,635	0,443	0,549	0,571	0,685	**0,895**	0,569	0,594
SP2	0,664	0,621	0,706	0,662	0,481	0,570	0,611	0,688	**0,895**	0,651	0,553
SP3	0,671	0,619	0,681	0,656	0,411	0,496	0,656	0,606	**0,850**	0,692	0,543
SP4	0,632	0,606	0,657	0,668	0,487	0,581	0,679	0,592	0,705	**0,892**	0,563
SP5	0,668	0,658	0,664	0,607	0,581	0,650	0,637	0,649	0,630	**0,911**	0,598
SP6	0,686	0,727	0,726	0,723	0,602	0,617	0,672	0,635	0,624	**0,899**	0,653
SP7	0,602	0,664	0,612	0,599	0,462	0,605	0,616	0,630	0,588	0,625	**0,903**
SP8	0,545	0,613	0,577	0,597	0,491	0,645	0,529	0,616	0,569	0,592	**0,917**
SP9	0,651	0,664	0,600	0,693	0,469	0,629	0,589	0,660	0,601	0,628	**0,928**

c. *Construct reliability*

Construct reliability merupakan pengujian reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur variabel konstruknya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Ketentuan besarnya *Cronbach's alpha* adalah *cut-off value* lebih dari 0,6 sedangkan untuk *composite reliability* lebih dari 0,7.

Tabel 4.14 *Construct Reliability*

Variabel dan Dimensi	***Cronbach's Alpha***	***Composite Reliability***
Safety leadership	0,952	0,958
Safety motivation	0,896	0,928
Safety policy	0,902	0,932
Safety concern	0,898	0,925
Safety climate	0,944	0,951
Commitment to safety	0,889	0,923
Perceived risk	0,925	0,947
Emergency response	0,884	0,920
Safety behavior	0,895	0,920
Safety compliance	0,879	0,917
Safety participation	0,796	0,907
Safety performance	0,928	0,940
Safety inspection	0,855	0,912
Accident investigation	0,884	0,928
Safety training	0,904	0,940

Hasil *construct reliability* yang ditunjukkan oleh tabel 4.14 adalah semua dimensi telah terbukti reliabel dalam mengukur variabel latennya. Hal ini dapat dilihat dari nilai keempat variabel yaitu *safety leadership*, *safety climate*, *safety behaviour*, dan *safety performance* memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7.

Selanjutnya dipaparkan signfikansi antara hubungan variabel dengan dimensi atau sub variabelnya karena penelitian ini menggunakan model *second order*. Tabel berikut menampilkan signifikan hubungan dimensi dengan variabelnya.

Tabel 4.15 *Path Coefficient Outer Model*

Hubungan Dimensi dengan Variabel	T *Statistics*	P *Values*
Safety Leadership -> Safety Motivation	34,835	0,000
Safety Leadership -> Safety Policy	27,679	0,000
Safety Leadership -> Safety Concern	33,462	0,000
Safety Climate -> Commitment to Safety	19,444	0,000
Safety Climate -> Perceived Risk	21,162	0,000
Safety Climate -> Emergency Response	43,431	0,000
Safety Behavior -> Safety Compliance	63,284	0,000
Safety Behavior -> Safety Participation	19,050	0,000
Safety Performance -> Safety Inspection	20,440	0,000
Safety Performance -> Accident Investigation	25,046	0,000
Safety Performance -> Safety Training	21,611	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui keseluruhan hubungan antar dimensi dan variabel memiliki tingkat signifikansi yang baik karena p *values* yang diperoleh kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai instrumen alat ukur dalam pengukuran hubungan pada variabel latennya.

4.8.2 *Inner* Model

Pada tahap pengujian dengan *inner* model ini dilakukan pengevaluasian tingkat kecocokan yang menunjukkan perbedaan antara hipotesis kausal yang relevan dan yang tidak mendukung bukti empiris. Pengujian *inner model* dilakukan berdasarkan nilai R *Square*, Q *Square*, dan F *Square*.

1. *R Square*

Koefisien *R Square* digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dari model yang digunakan. Nilai *R Square* yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.16 Nilai *R Square*

Variabel Endogen	*R Square*	Pengaruh
Safety Climate	0,636	Moderat
Safety Behavior	0,768	Substansial
Safety Performance	0,822	Substansial

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui terdapat tiga variabel endogen yang digunakan dalam model struktural, yaitu *safety climate*, *safety behavior*, dan *safety performance.* Nilai *R Square* untuk *safety climate* sebesar 0,636. Nilai 0,636 menjelaskan bahwa persentase keragaman data pada variabel *safety climate* yang dapat dijelaskan variabel *safety leadership* sebesar 0,636 atau 63,6%, sisanya 36,4% dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya untuk variabel *safety behaviour* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,786. Nilai 0,786 memiliki arti apabila persentase keragaman data pada variabel *safety behaviour* yang dapat dijelaskan oleh *safety leadership* dan *safety climate* sebesar 78,6%, sedangkan sisanya 21,4% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel endogen selanjutnya adalah *safety performance* dengan nilai *R Square* 0,822 yang memiliki arti persentase keragaman data yang dijelaskan oleh *safety leadership, safety climate,* dan *safety behavior* sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. *Q Square*

Penilaian ini dimaksudkan untuk menilai tingkat relevansi dari model yang digunakan, apabila nilai $Q^2 > 0$ maka model memiliki prediksi yang relevan. Sesuai dengan data yang terdapat pada tabel 4.16 maka dapat dilakukan perhitungan *Q Square* sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0{,}636) \times (1 - 0{,}768) \times (1 - 0{,}822)$$

$$= 1 - (0{,}364) \times (0{,}232) \times (0{,}178)$$

$$= 1 - 0{,}015 = 0{,}985$$

Sesuai dengan perhitungan tersebut dijelaskan besarnya nilai *Q Square* 0,985 memiliki arti keragaman dari penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural sebesar 98,5%. Hal ini diartikan dengan representasi model struktural mampu memetakan 98,5% dari kondisi aktual dan terdapat faktor sebesar 1,5% di luar penelitian yang masih perlu dikaji lebih mendalam. Dengan demikian dapat disimpulkan model struktural memiliki prediksi yang relevan karena nilainya di atas 0.

3. *F Square*

Hair *et al* (2016) menyatakan uji *F Square* untuk mengetahui efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Ketentuan nilai f^2 adalah 0,02 memiliki efek kecil, 0,15 memiliki efek sedang, dan 0,35 memiliki efek besar. Nilai ukuran kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada efek. Hasil *F Square* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.17 Nilai *F Square*

Hubungan Antar Variabel	*F Square*	Efek
Safety Leadership -> Safety Behavior	0,536	Besar
Safety Leadership -> Safety Performance	0,294	Sedang
Safety Leadership -> Safety Climate	1,748	Besar
Safety Climate -> Safety Behavior	0,177	Sedang
Safety Climate -> Safety Performance	0,075	Kecil
Safety Behavior -> Safety Performance	0,104	Kecil

Tabel di atas menjelaskan efek yang paling besar terdapat pada *safety leadership* terhadap *safety climate* yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar kedua variabel. Efek yang kecil terjadi pada *safety climate* terhadap *safety performance* dan *safety behavior* terhadap *safety performance*.

4.8.3 *Goodness of Fit*

Goodness of fit dilakukan untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan. Penilaian *goodness of fit* ini dilakukan dengan melihat dari skor nilai AVE dan juga nilai *R Square* dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$GOF = \sqrt{\overline{AVE}\ x\ \overline{R^2}}$$

$$GOF = \sqrt{0{,}638\ x\ 0{,}742} = 0{,}688$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai *goodness of fit* sebesar 0,688 yang termasuk kategori besar sehingga dapat dikatakan model struktural yang digunakan dalam penelitian ini telah baik.

4.8.4 *Path Coefficient*

Path coefficient dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan dari hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Apabila koefisien jalur memiliki nilai yang

positif maka menggambarkan hubungan yang terjadi antar dua variabel adalah positif. Sebaliknya ketika nilai koefisien jalur menunjukkan negatif maka hubungan yang terjadi antar dua variabel adalah negatif.

Tabel 4.18 *Path Coefficient*

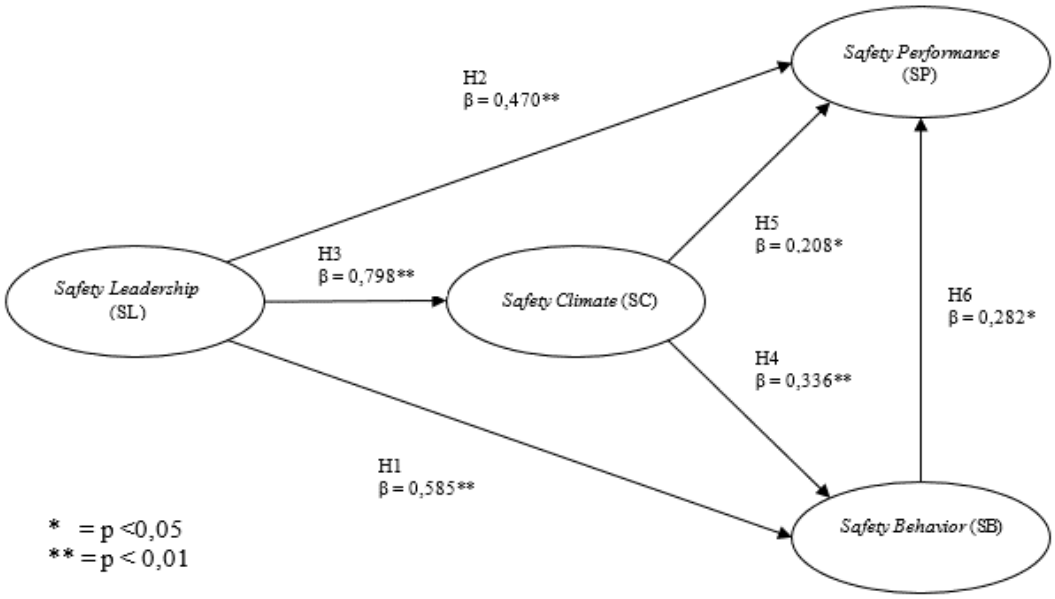
Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T *Statistics*	P *Values*	Keterangan
Safety Leadership -> Safety Behavior	0,585	6,582	0,000	Hipotesis 1 diterima
Safety Leadership -> Safety Performance	0,470	3,950	0,000	Hipotesis 2 diterima
Safety Leadership -> Safety Climate	0,798	9,519	0,000	Hipotesis 3 diterima
Safety Climate -> Safety Behavior	0,336	3,686	0,000	Hipotesis 4 diterima
Safety Climate -> Safety Performance	0,208	2,294	0,022	Hipotesis 5 diterima
Safety Behavior -> Safety Performance	0,282	2,130	0,034	Hipotesis 8 diterima

Hasil *path coefficient* menunjukkan *safety leadership* terhadap *safety behaviour* memiliki koefisien jalur positif dengan nilai T *Statistics* yang dihasilkan sebesar 6,582 yang lebih besar dari ketentuan 1,96 dan signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan *safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*. Selanjutnya *safety leadership* terhadap *safety performance* memiliki koefisien jalur positif dengan nilai T *Statistics* yang dihasilkan sebesar 3,950 yang lebih besar dari ketentuan 1,96 dan signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan *safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety performance*.

Koefsien jalur yang terbentuk dari *safety leadership* terhadap *safety climate* adalah positif, sedangkan nilai T *Statistics* yang dihasilkan sebesar 9,519 yang lebih besar dari 1,96 dan signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan *safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety climate*. *Safety climate* terhadap *safety behavior* memiliki koefisien jalur positif dengan nilai T *Statistics* yang dihasilkan sebesar 3,686 yang lebih besar dari 1,96 dan signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*.

Selanjutnya untuk hubungan yang terjadi antara *safety climate* terhadap *safety performance* memiliki koefisien jalur positif. Nilai T *Statistics* yang dihasilkan sebesar 2,294 yang lebih besar dari 1,96 dan signifikan 0,022 yang

kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety performance*. Hubungan *safety behavior* dengan *safety performance* memiliki koefisien jalur positif dengan T *Statistics* yang dihasilkan sebesar 2,130 yang lebih besar dari 1,96 dan signifikan 0,034 yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan *safety behavior* berpengaruh positif terhadap *safety performance*.



Gambar 4.7 *Path Coefficient*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior*. Hubungan mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial karena hubungan yang terjadi antara *safety leadership*, *safety climate*, dan *safety behavior* adalah positif dan signifikan yang dibuktikan dari hasil nilai T *Statistics*, P *Values*, dan juga koefesien jalur dari hasil pengolahan data sehingga hipotesis 6 diterima. Variabel *safety climate* juga memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*. Hubungan mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial karena hubungan yang terjadi antara *safety leadership*, *safety climate*, dan *safety performance* adalah positif dan signifikan yang dibuktikan dari hasil nilai T *Statistics*, P *Values*, dan juga koefesien jalur dari hasil pengolahan data sehingga hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi menunjukkan pengaruh yang terjadi antara *safety leadership* terhadap *safety behaviour* dan *safety performance* dengan

menggunakan *safety climate* sebagai variabel mediasi yang artinya *safety climate* sebagai salah satu penyumbang hubungan antara *safety leadership* dengan *safety behavior* dan *safety performance*. Diamana artinya hubungan antara *safety leadership* dengan *safety behavior* dan *safety performance* akan lebih kuat dengan adanya peran atau pengaruh dari *safety climate*. Hal ini menunjukkan perilaku pemimpin yang memperhatikan keselamatan dan membimbing bawahan untuk mendukung tempat kerja yang aman secara langsung dapat mempengaruhi perilaku keselamatan dan kinerja keselamatan. *Safety climate* sebagai variabel mediasi memiliki arti pemimpin yang memiliki orientasi terhadap keselamatan kerja akan mempengaruhi kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan yang ada di PT Jatinom Indah Farm yang pada akhirnya berdampak pada perilaku keselamatan dan kinerja keselamatan di organisasi. Bentuk *safety leadership* yang akan diberikan oleh pemimpin dapat melalui dengan memperbaiki iklim keselamatan yang ada di perusahaan seperti dari segi melakukan perbaikan kebijakan keselamatan yang ada, membuat prosedur kerja yang baik, pemenuhan alat pelindung diri yang memadahi, lokasi kerja yang didesain dengan baik, pengawasan praktek kerja yang ketat, dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan *safety climate* yang ditunjukkan melalui dukungan manajemen dalam melaksanakan praktek dan prosedur keselamatan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan perilaku keselamatan karyawan dan kinerja keselamatan di perusahaan. *Safety climate* dari suatu perusahaan memiliki peran yang penting karena berhubungan persepsi pekerja mengenai keselamatan dan keamanannya pada saat bekerja. Upaya perusahaan dalam menciptakan persepsi karyawan yang baik terhadap praktik keselamatan akan mengarahkan perilakunya pada saat bekerja agar sesuai dengan prosedur keselamatan yang ada dan dapat memprediksi kecelakaan kerja yang dapat terjadi di kemudian hari.

4.9 Diskusi

Berikutnya dijelaskan analisis dari hasil hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini. Pada bagian ini dijelaskan hubungan struktural yang telah diuji untuk setiap hipotesis.

4.9.1 Pengaruh *Safety Leadership* Terhadap *Safety Behavior*

Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa variabel *safety leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *safety behavior*. Koefisien jalur yang dihasilkan dari pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behaviour* sebesar 0,585 dengan taraf signifikan yang kurang dari 0,05. Pengaruh yang terjadi adalah positif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengaruh yang diberikan oleh pemimpin pada bawahan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan akan meningkatkan perilaku bawahan untuk memperhatikan keselamatan kerja. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lu dan Yang (2010) yang menunjukkan *safety leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior* dengan menggunakan objek penelitian pada perusahaan kapal penyeberangan.

Kondisi yang terdapat di PT Jatinom Indah Farm adalah pemimpin yang memiliki orientasi terhadap keselamatan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan motivasi pemimpin terhadap bawahan untuk memperhatikan keselamatan kerja, menetapakan kebijakan dan prosedur keselamatan kerja, serta memiliki perhatian terhadap keselamatan kerja. Perhatian pemimpin di PT Jatinom Indah Farm terhadap keselamatan kerja di perusahaan ditunjukkan dengan memperbaiki prosedur kerja untuk meningkatkan perilaku keselamatan karyawan, meminta karyawan untuk mematuhi peraturan keselamatan kerja, dan pemimpin berkoordinasi dengan karyawan untuk memecahkan masalah kecelakaan kerja. Selain itu, pemimpin dapat menjadi teladan bagi bawahan mematuhi aturan keselamatan di tempat kerja. Perhatian pemimpin terhadap keselamatan kerja mempengaruhi *safety behavior* karyawan di PT Jatinom Indah Farm. Pemimpin yang dapat menjadi teladan dalam memperhatikan keselamatan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan untuk ikut peduli terhadap keselamatan kerja.

Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan telah dijelaskan oleh Lu dan Yang (2010) yang menyatakan seorang pemimpin memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan. Pemimpin yang memiliki perhatian terhadap keselamatan kerja akan memberikan pengaruh

pada perilaku bawahan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan dalam konteks organisasi dan individu. Pemimpin dapat melakukan pengawasan atau pemberian penghargaan untuk memotivasi dalam berperilaku aman dalam bekerja. Pendapat tersebut juga didukung oleh Probst dan Brubaker (2001) yang menyatakan seorang pemimpin perlu untuk mendorong karyawan agar melakukan pekerjaan dengan cara aman dan mengutamakan perilaku keselamatan. Pemimpin dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk mematuhi peraturan keselamatan organisasi.

4.9.2 Pengaruh *Safety Leadership* Terhadap *Safety Performance*

Temuan penelitian yang dilakukan saat ini diperoleh hasil *safety leadership* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *safety performance*, yang bisa dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,470 dan taraf signifikasi kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan *safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety performance* dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan yang diperoleh dari penelitian Wu *et al*., (2011) yang menunjukkan *safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety performance*. Pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance* adalah positif artinya semakin tinggi peran pemimpin untuk memberikan pengaruh pada karyawan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan maka akan semakin tinggi kinerja keselamatan di organisasi.

Hasil ini menunjukkan pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi bawahan dalam rangka mencapai tujuan keselamatan kerja akan mempengaruhi *safety performance* yang ada di perusahaan. Pemimpin di PT Jatinom Indah Farm memiliki tindakan atau keputusan yang memperhatikan keselamatan kerja. Pemimpin di PT Jatinom Indah Farm memiliki kemampuan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara aman. Upaya yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi karyawan adalah dengan memberikan pujian kepada karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja, berusaha memenuhi semua kebutuhan karyawan akan keselamatan dalam bekerja, dan membantu karyawan untuk mengenali pentingnya keselamatan kerja. Pemimpin yang memperhatikan

keselamatan kerja karyawan meningkatkan *safety performance* karena perusahaan akan meningkatkan aktivitas untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Pentingnya pemimpin yang memperhatikan keselamatan kerja dijelaskan oleh Lu dan Yang (2010) bahwa seorang pemimmpin yang ada di perusahaan berperan dalam memengaruhi, memberikan dukungan, dan memberikan motivasi agar karyawan memperhatikan keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan kepemimpinan merupakan suatu usaha yang penting dalam merealisasikan tujuan keselamatan kerja. Oleh karena itu ketika pemimpin menetapkan kebijakan dan prosedur keselamatan kerja, dan memiliki orientasi pada keselamatan kerja dapat meningkatkan *safety performance*. Wu *et al*., (2011) menyatakan *safety leadership* merupakan proses di mana para pemimpin mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tingkat kecelakaan yang rendah sehingga dapat mewujudkan *safety performance* yang positif. Praktik kepemimpinan mengutamakan keselamatan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja keselamatan organisasi. Semakin tinggi *safety leadership* maka semakin tinggi *safety performance*.

4.9.3 Pengaruh *Safety Leadership* Terhadap *Safety Climate*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh temuan penelitian bahwa hubungan yang terjadi antara *safety leadership* dengan *safety climate* memiliki hubungan positif dan signifikan, yang dibuktikan dengan perolehan koefisien jalur sebesar 0,798 dengan taraf signifikasi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *safety leadership* secara positif berpengaruh signifikan terhadap *safety climate* di PT Jatinom Indah Farm. Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *safety leadership* berpengaruh positif terhadap *safety climate* dapat diterima. Pengaruh yang positif menunjukkan semakin tinggi *safety leadership* maka semakin tinggi juga *safety climate* yang terdapat di PT Jatinom Indah Farm. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wu *et al*., (2011) pada karyawan di perusahaan petrokimia Taiwan yang diperoleh hasil *safety leadership* berpengaruh terhadap *safety climate*.

Hasil penelitian menunjukkan di PT Jatinom Indah Farm memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja yang ditunjukkan dengan menetapkan prosedur dan keselamatan kerja di perusahaan. Pemimpin bersama dengan masing-masing kepala departemen menetapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja pemimpin di PT Jatinom Indah Farm bersifat aktif dengan memberikan instruksi kepada kepala departemen untuk mencari penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan sebagai upaya perbaikan maka pemimpin berkoordinasi dengan karyawan untuk memecahkan masalah kecelakaan kerja. Pemimpin di PT Jatinom Indah Farm yang memiliki kepatuhan terhadap prosedur keselamatan serta menetapkan prosedur keselamatan akan memberikan perspektif kepada jajaran manajemen bahwa pemimpin memiliki kepedulian terhadap keselamatan kerja. Sehingga timbul komitmen dari manajemen terhadap keselamatan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan serta meminimalkan resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Pengaruh *safety leadership* terhadap *safety climate* dapat terjadi karena seorang pemimpin memiliki wewenang dalam mengambil suatu kebijakan atau mentapkan suatu peraturan keselamatan yang nantinya dapat menjadi pijakan dalam pelaksanaan iklim keselamatan di organisasi. Wu *et al*., (2011) menyatakan *safety leadership* merupakan proses interaksi yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahan di mana pemimpin akan menjalankan pengaruhnya untuk mencapai iklim keselamatan organisasi yang baik. Di dalam organisasi seorang pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan iklim keselamatan sebagaimana yang dijelaskan Latief *et al*., (2017) yang menyatakan seorang pemimpin memiliki peran penting dalam keselamatan kerja di perusahaan karena melalui tindakan atau keputusan pemimpin pesan tentang keselamatan di organisasi dapat tersampaikan dengan jelas, serta dapat diambil suatu keputusan terkait keselamatan kerja.

4.9.4 Pengaruh *Safety Climate* Terhadap *Safety Behavior*

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh temuan bahwa hubungan yang terjadi antara *safety climate* dengan *safety behavior* adalah positif.

Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,336 dan taraf signifikasi kurang dari 0,05. Dengan demikian berdasarkan hasil statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*. Pengaruh yang terjadi adalah positif sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi iklim keselamatan di organisasi maka akan semakin tinggi perilaku keselamatan yang diterapkan karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lu dan Yang (2011) pada karyawan perusahaan transportasi laut di Taiwan yang menunjukkan *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*.

Kondisi yang terdapat di PT Jatinom Indah Farm adalah adanya komitmen dari manajemen dalam mewujudkan iklim keselamatan. Komitmen yang ditunjukkan oleh manajemen PT Jatinom Indah Farm adalah dengan menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan, memberikan dukungan terhadap keselamatan kerja dengan menyediakan alat-alat keselamatan kerja, menekankan kepada karyawan tentang pentingnya keselamatan kerja, dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa organisasi memiliki iklim keselamatan yang baik akan berperan dalam membentuk perilaku karyawan yang mengutamakan keselamatan kerja. Karyawan di PT Jatinom Indah Farm yang mengutamakan keselamatan kerja akan mematuhi setiap prosedur keselamatan yang berlaku di perusahaan dan berpartisipasi secara aktif dalam perbaikan keselamatan kerja. Kepatuhan karyawan PT Jatinom Indah Farm terhadap peraturan dan prosedur keselamatan ditunjukkan dengan tidak mengabaikan keselamatan meskipun sedang terburu-buru dalam melaksanakan tugas dan menggunakan alat pelindung diri di tempat kerja.

Ketika karyawan di PT Jatinom Indah Farm memiliki kepercayaan bahwa jajaran manajemen mengutamakan keselamatan dalam kegiatan operasional maka akan menimbulkan persepsi yang positif terhadap keselamatan sehingga mendorong perilaku keselamatan. Pentingnya *safety climate* dalam mempengaruhi *safety behavior* dijelaskan oleh Griffin dan Curcuruto (2016) yang menyatakan iklim keselamatan berkaitan dengan aspek keselamatan yang terdapat di

organisasi. *Safety climate* akan memengaruhi persepsi keselamatan individu sehingga apabila iklim keselamatan organisasi berlangsung dengan baik maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen terhadap keselamatan yang ditunjukkan dengan adanya perilaku keselamatan individu di tempat kerja.

4.9.5 Pengaruh *Safety Climate* Terhadap *Safety Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan antara *safety climate* dengan *safety performance* memiliki hubungan positif dan signifikan, yang dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,208 dan taraf signifikasi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa iklim keselamatan yang terdapat dalam organisasi secara positif signifikan memengaruhi kinerja keselamatan. Oleh karena hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety performance* diterima. Pengaruh yang terjadi adalah positif artinya adalah semakin baik iklim keselamatan yang terdapat pada PT Jatinom Indah Farm maka akan semakin baik pula perilaku keselamatan karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lu dan Yang (2011) yang menunjukkan *safety climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keselamatan.

Hasil penelitian menunjukkan karyawan PT Jatinom Indah Farm memiliki persepsi terhadap kebijakan, prosedur dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan di perusahaan sudah berjalan dengan baik. Hal ini tidak terlepas dari adanya komitmen yang dimiliki oleh manajemen dalam mewujudkan keselamatan kerja. Iklim keselamatan di PT Jatinom Indah Farm yang sudah berjalan dengan baik akan mendorong peningkatan aktivitas yang dilakukan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berbagai aktivitas tersebut adalah menyediakan pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala, secara serius melakukan penanganan terhadap terjadinya kecelakaan kerja, dan mengadakan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan secara aman. Persepsi yang dimiliki oleh karyawan PT Jatinom Indah Farm terkait dengan praktik dan prosedur keselamatan akan memberikan gambaran tentang pentingnya keselamatan kerja serta penerapannya dalam organisasi akan mempengaruhi

tindakan atau kegiatan organisasi yang diarahkan untuk meningkatkan keselamatan kerja serta promosi keselamatan dan kesehatan kerja.

Pentingnya *safety climate* dalam mempengaruhi *safety performance* dijelaskan oleh Wu *et al*., (2011) yang menyatakan iklim keselamatan yang positif pada suatu organisasi akan memungkinkan karyawan untuk mengeksploitasi potensi yang dimiliki secara maksimal, dan dengan demikian menguntungkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, iklim keselamatan yang tidak sehat atau negatif mengakibatkan kinerja keselamatan organisasi yang lemah. Implikasi utama adalah bahwa manajemen yang menyediakan iklim dan lingkungan keselamatan yang baik akan mengurangi kecelakaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keselamatan. Hal ini juga didukung oleh pendapat Bosak *et. al*, (2013) yang menyatakan tindakan manajemen merupakan penentu penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman komitmen dan dukungannya terhadap keselamatan kerja seperti menginvestasikan sumber daya untuk keselamatan akan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

4.9.6 Pengaruh *Safety Behavior* Terhadap *Safety Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh temuan bahwa *safety behavior* berpengaruh positif dan signifikan dengan *safety performance*. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien jalur 0,282 dan taraf signifikasi kurang dari 0,05. Dengan demikian perilaku keselamatan karyawan yang ada di PT Jatinom Indah Farm secara positif signifikan mempengaruhi kinerja keselamatan. Oleh karena hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *safety behavior* berpengaruh positif terhadap *safety performance* diterima. Pengaruh yang terjadi adalah positif sehingga dapat dinyatakan semakin baik perilaku keselamatan maka kinerja keselamatan yang ada di organisasi juga akan semakin baik.

Perilaku keselamatan yang ditunjukkan oleh karyawan di PT Jatinom Indah Farm adalah dengan memiliki kepatuhan terhadap keselamatan dan berpartisipasi serta membantu dalam mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Kepatuhan karyawan dapat dilihat dari menggunakan

alat pelindung diri di tempat kerja, meskipun kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan memiliki jumlah yang kurang memadai. Di dalam mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan maka karyawan dapat memberikan saran kepada Kepala Departemen untuk perbaikan keselamatan kerja. Kepedulian karyawan terhadap perilaku keselamatan mempengaruhi kinerja keselamatan yang ada di PT Jatinom Indah Farm. Perusahaan akan melakukan aktivitas yang dilakukan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Lu dan Yang (2011) individu yang memiliki perilaku keselamatan akan mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan serta berpartisipasi dalam memberikan masukan untuk meningkatkan keselamatan organisasi. Perilaku individu yang mengutamakan keselamatan akan mempengaruhi kinerja keselamatan organisasi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hal ini juga didukung pendapat Ooshaksaraie dan Azadehdel (2014) yang menyatakan karyawan yang secara aktif terlibat dalam kegiatan keselamatan setiap hari dapat mencapai kinerja keselamatan dan keselamatan yang lebih baik di tempat kerja.

4.10 Validasi Implikasi Manajerial

Pada sub bab berikut akan diuraikan mengenai hal-hal yang dapat dijadikan referensi bagi manajemen PT Jatinom Indah Farm dalam meningkatkan perilaku keselamatan dan kinerja keselamatan berdasarkan pada faktor *safety leadership* dan *safety climate*. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam melakukan perbaikan apa saja yang dapat dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang saat ini diangkat pada penelitian di PT Jatinom Indah Farm. Keempat variabel penelitian yang telah dipaparkan dalam penelitian ini mengenai *safety leadership, safety climate, safety behaviour,* dan *safety performance* berkaitan dengan keberlangsungan kegiatan operasional PT Jatinom Indah Farm. Apabila PT Jatinom Indah Farm memberikan perhatian terhadap faktor-faktor tersebut dengan baik, maka akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, sehingga kegiatan operasional yang dilakukan perusahaan dalam memproduksi

telur ayam dapat berlangsung dengan baik. Hal ini dikarenakan ketika terjadi kecelakaan kerja dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan validasi implikasi manajerial nantinya yang menjadi prioritas untuk dilakukan perbaikan oleh pihak PT Jatinom Indah Farm adalah setelah mendapatkan persetujuan dari pihak internal perusahaan yang artinya memang perlu ditindaklanjuti dengan cepat. Adapun apabila terdapat implikasi manajerial yang memperoleh validasi cukup setuju memiliki arti masukan tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut oleh pihak internal perusahaan. Selanjutnya akan dijabarkan implikasi manajerial yang dapat menjadi masukan bagi manajemen PT Jatinom Indah Farm.

1. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan *safety leadership* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior*. Hal ini menunjukkan pentingnya *safety leadership* dalam mewujudkan perilaku keselamatan kerja karyawan di perusahaan sehingga dapat ditarik implikasi manajerial perlunya meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan melalui *briefing* pagi setiap hari dengan karyawan untuk menekankan pentingnya keselamatan dalam pelaksanaan pekerjaan seperti menggunakan helm pelindung, sarung tangan, dan masker. Implikasi manajerial ini mendapatkan validasi setuju dari internal manajemen PT Jatinom Indah Farm. Alasan yang menyebabkan validasinya setuju adalah karena hal tersebut akan menjadi agenda dari manajemen PT Jatinom Indah Farm untuk mengadakan *briefing* antara karyawan dengan masing-masing kepala departemen. Manajemen menyadari bahwa untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang paling utama adalah berasal dari perilaku karyawan. Sehingga begitu penting untuk mengingatkan karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri dan hal ini dapat dilakukan pada saat *briefing* pagi sebelum melaksanakan pekerjaan.
2. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior*. Hasil ini menunjukkan pentingnya praktek keselamatan kerja yang ada di PT Jatinom Indah Farm dalam mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan sehingga dapat ditarik

implikasi manajerial manajemen dapat membuat rambu-rambu keselamatan yang berisi peringatan di beberapa tempat yang memiliki potensi terjadinya kecelakaan kerja seperti “Dilarang merokok”, “Awas listrik tegangan tinggi”, “Jalur Evakuasi” dan lain-lain sehingga keselamatan menjadi prioritas bagi karyawan. Implikasi ini mendapatkan validasi setuju dari manajemen PT Jatinom Indah Farm karena selama ini belum terdapat rambu-rambu keselamatan yang berisi peringatan di beberapa tempat yang memiliki potensi terjadinya kecelakaan kerja seperti di bagian gudang pakan ayam yang tidak memiliki rambu “Dilarang Merokok” maupun rambu “Jalur Evakuasi” ketika ada kebakaran. Sehingga hal ini menjadi perhatian manajemen dalam upaya meningkatkan perilaku keselamatan karyawan.

3. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan *safety leadership* berpengaruh terhadap *safety climate*. Hal ini menunjukkan pentingnya *safety leadership* dalam meningkatkan iklim keselamatan di perusahaan sehingga dapat ditarik implikasi manajerial bahwa pemimpin perlu menetapkan prosedur darurat pada saat terjadinya kecelakaan kerja. Prosedur darurat pada saat terjadinya kecelakaan kerja memperoleh validasi setuju karena selama ini perusahaan tidak memiliki standar operasional prosedur yang harus dilakukan oleh karyawann pada saat terjadi kecelakaan mulai dari penanganan hingga prosedur investigasi. Melalui penetapan prosedur darurat pada saat terjadinya kecelakaan kerja diharapkan dapat meminimalkan kerugian baik secara materi maupun non materi serta dilakukan perbaikan-perbaikan yang dapat meningkatkan kinerja keselamatan.
4. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety performance* sehingga dapat dikatakan praktek keselamatan yang ada di PT Jatinom Indah Farm berpengaruh terhadap kinerja keselamatan. Implikasi manajerial berdasarkan temuan tersebut adalah perlunya komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja dengan cara melakukan pemeriksaan secara rutin terhadap mesin atau peralatan yang digunakan dalam kegiatan operasional. Implikasi ini mendapatkan validasi setuju dari manajemen PT Jatinom Indah Farm karena selama ini belum ada

pemeriksaan secara rutin terhadap mesin dan peralatan yang digunakan oleh perusahaan. Pemeriksaan hanya terjadi ketika mesin atau peralatan mengalami kerusakan. Melalui pemeriksaan secara rutin terhadap mesin dan peralatan yang digunakan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga meningkatkan kinerja keselamatan.

5. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan *safety leadership* berpengaruh terhadap *safety performance*. Hal ini menunjukkan pentingnya *safety leadership* dalam meningkatkan kinerja keselamatan di perusahaan sehingga dapat ditarik implikasi manajerial pemimpin dapat membuat program untuk meningkatkan keselamatan kerja melalui kerjasama dengan konsultan K3 untuk melakukan pelatihan kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Implikasi manajerial ini memperoleh validasi cukup setuju karena karyawan membutuhkan pelatihan K3. Pelatihan yang dilakukan tidak hanya untuk departemen tertentu saja namun dapat dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen. Melalui pelatihan tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara aman dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga meningkatkan kinerja keselamatan di perusahaan. Validasi terhadap implikasi manajerial ini termasuk cukup setuju karena masih menjadi pertimbangan dan perencanaan terlebih dahulu terutama terkait dengan identifikasi kebutuhan pelatihan K3 di masing-masing departemen.
6. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan *safety behavior* berpengaruh terhadap *safety performance* sehingga karyawan yang mengutamakan keselamatan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku keselamatan karyawan adalah dengan memberikan *reward* atau insentif kepada karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja di perusahaan. Implikasi manajerial ini mendapatkan validasi cukup setuju dari internal manajemen PT Jatinom Indah Farm. Manajemen mendukung adanya pemberian *reward* atau insentif kepada karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja karena dapat memotivasi karyawan untuk mengutamakan keselamatan kerja. Validasi yang

diberikan cukup setuju karena belum menjadi prioritas bagi manajemen PT Jatinom Indah Farm. Manajemen perlu melakukan pembicaraan lebih lanjut dengan beberapa Kepala Departemen terutama dalam menentukan kritera karyawan yang memperoleh *reward* tersebut.

7. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 36-45 (31%) dan > 45 tahun (29%). Implikasi manajerial yang diajukan adalah dalam perekrutan karyawan hendaknya lebih memperhatikan usia lebih muda yaitu 17 – 25 tahun. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berusia muda memiliki ketahanan fisik yang lebih baik sehingga memiliki konsentrasi dalam bekerja dan tidak mudah mengalami kecelakaan kerja. Implikasi manajerial ini mendapatkan validasi cukup setuju sehingga untuk dijadikan pertimbangan selanjutnya dalam melakukan rekrutmmen karyawan.
8. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu SMA/SMK (31%), SD (25%), SMP (22%). Implikasi manajerial yang diajukan adalah dalam penelitian ini adalah manajemen dalam melakukan perekrutan tenaga kerja hendaknya juga mempertimbangkan pengalaman kerja di bidang peternakan ayam petelur. Hal ini dikarenakan dengan memiliki pengalaman di bidang tersebut maka tenaga kerja akan memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang resiko kecelakaan kerjanya. Implikasi manajerial ini mendapatkan validasi cukup setuju sehingga untuk dijadikan pertimbangan selanjutnya dalam melakukan rekrutmmen karyawan.

Tabel 4.19 Validasi Implikasi Manajerial

Alat Analisis	Temuan	No	Implikasi Manajerial	Validasi			*Stakeholder* terkait
				Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	
PLS-SEM	*Safety leadership* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior*	1	Meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan melalui *briefing* pagi setiap hari dengan karyawan untuk menekankan pentingnya keselamatan dalam pelaksanaan pekerjaan	✓			Kepala Departemen Personalia, Kepala Departemen Layer, Kepala Departemen Starter, Kepala Departemen Umum
PLS-SEM	*Safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior*	2	Membuat rambu-rambu keselamatan yang berisi peringatan di beberapa tempat yang memiliki potensi terjadinya kecelakaan kerja	✓			Kepala Departemen Personalia dan Kepala Departemen Keuangan
PLS-SEM	*Safety leadership* berpengaruh terhadap *safety climate.*	3	Pemimpin membuat prosedur darurat pada saat terjadi kecelakaan	✓			Kepala Departemen Personalia, Kepala Departemen Layer, Kepala Departemen Starter, Kepala Departemen Umum

Tabel 4.19 Validasi Implikasi Manajerial (Lanjutan)

Alat Analisis	Temuan	No	Implikasi Manajerial	Validasi			*Stakeholder* terkait
				Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	
PLS-SEM	*Safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety performance*	4	Perlunya pemeriksaaan berkala terhadap mesin-mesin dan peralatan yang digunakan perusahaan	✓			Kepala Departemen Personalia, Kepala Departemen Umum
PLS-SEM	*Safety leadership* memiliki pengaruh terhadap *safety performance*	5	Pemimpin dapat menjalin kerjasama dengan konsultan K3 untuk melakukan pelatihan kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		✓		Kepala Departemen Personalia dan Kepala Departemen Keuangan
PLS-SEM	*Safety behavior* berpengaruh terhadap *safety performance*	6	Memberikan *reward* atau insentif kepada karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja di perusahaan		✓		Kepala Departemen Personalia, Kepala Departemen Layer, Kepala Departemen Starter, Kepala Departemen Umum

Tabel 4.19 Validasi Implikasi Manajerial (Lanjutan)

Alat Analisis	Temuan	No	Implikasi Manajerial	Validasi			*Stakeholder* terkait
				Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	
Analisis deskriptif	Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 36-45 (31%) dan > 45 tahun (29%)	7	Perekrutan karyawan hendaknya lebih memperhatikan usia lebih muda yaitu 17 – 25 tahun		✓		Wakdir Pelayanan dan Operasional, Kepala Departemen Personalia
Analisis Deskriptif	Sebagian besar responden tingkat pendidikan yang rendah yaitu SMA/SMK, SD, dan SMP	8	Tingkat pendidikan yang rendah hendaknya diiringi dengan lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja di bidang peternakan		✓		Wakdir Pelayanan dan Operasional, Kepala Departemen Personalia

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

Bab berikut mendeskripsikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini. Selanjutnya dikemukakan saran untuk mengatasi keterbatasan penelitian dan bagi penelitian selanjutnya.

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil analisis dan diskusi maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. *Safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *safety leadership* yang dimiliki pemimpin di PT Jatinom Indah Farm berpengaruh pada semakin tinggi perilaku keselamatan kerja karyawan. Sehingga ketika pemimpin memperhatikan keselamatan kerja yang ada di organisasi berdampak pada tingginya perilaku keselamatan karyawan.
2. *Safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Hasil tersebut menunjukkan tingginya *safety leadership* yang dimiliki pemimpin di PT Jatinom Indah Farm berpengaruh tingginya kinerja keselamatan di organisasi. Hal ini dimaksudkan agar pemimpin memperhatikan keselamatan kerja di organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja keselamatan.
3. *Safety leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety climate* di PT Jatinom Indah Farm. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepedulian pemimpin terhadap keselamatan kerja maka berdampak pada tingginya praktik terkait keselamatan kerja yang ada di organisasi. Sehingga diperlukan usaha dari pemimpin untuk membuat suatu kebijakan atau prosedur keselamatan agar tercapai iklim keselamatan yang tinggi di organisasi.
4. *Safety climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi praktik terkait keselamatan kerja yang ada di organisasi maka semakin tinggi pula perilaku keselamatan

karyawan. Sehingga diperlukan perhatian dari manajemen PT Jatinom Indah Farm untuk meningkatkan praktik keselamatan kerja yang ada di organisasi sehingga karyawan dapat mempromosikan kesehatan dan keselamatan kerja.

5. *Safety climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi praktik keselamatan yang terdapat di PT Jatinom Indah Farm maka dapat mempengaruhi tingginya kinerja keselamatan. Oleh karena itu, bagi manajemen PT Jatinom Indah Farm diperlukan peningkatan terhadap praktik keselamatan kerja yang ada di organisasi sehingga berdampak pada kinerja keselamatan.
6. *Safety behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi perilaku keselamatan yang ditunjukkan oleh karyawan PT Jatinom Indah Farm berdampak pada peningkatan kinerja keselamatan. Oleh karena itu, bagi manajemen PT Jatinom Indah Farm perlu meningkatkan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan di setiap pekerjaan untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga mempengaruhi kinerja keselamatan.
7. *Safety climate* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behavior* dan *safety performance*. Sehingga diperlukan perhatian terhadap kebijakan, prosedur dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan di PT Jatinom Indah Farm untuk meningkatkan kinerja keselamatan.

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga berikut ini dipaparkan keterbatasan dalam penelitian serta masukkan yang dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan.

1. Keterbatasan Penelitian
   a. Seiring dengan adanya pandemi corona maka perusahaan hanya memberikan waktu yang terbatas kepada peneliti sehingga peneliti kurang bebas dalam melakukan dokumentasi maupun *in-depth interview* sehingga informasi yang diperoleh hanya sebatas dari jawaban kuesioner.
   b. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara *offline* dan peneliti tidak bisa menyebarkan secara langsung melainkan harus melalui

pihak Personalia yang nantinya dititipkan melalui PJ lokasi kandang. Hal ini mengakibatkan penyebaran kuesioner yang terhambat, dan adanya responden yang tidak berada di lokasi atau sedang melaksanakan pekerjaan, sehingga peneliti harus sering melakukan *follow up* bagi responden yang masih belum mengisi kuesioner yang tentunya tidak efisien waktu dan tidak dapat memberikan pendampingan pada saat pengisian kuesioner.

2. Saran Penelitian Selanjutnya
   a. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Jatinom Indah Farm yang bergerak di bidang peternakan ayam petelur, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti pada objek lain yang rentan terjadi kecelakaan kerja pada karyawannya.
   b. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner namun juga perlu didukung dengan *indepth interveiew* dengan karyawan sehingga dapat diperoleh informasi lebih mendalam tidak terbatas pada jawaban atas pertanyaan kuesioner saja.
3. Saran untuk perusahaan

   Perusahaan hendaknya dapat segera melakukan *follow up* atas masukan-masukan yang terdapat pada implikasi manajerial sesuai dengan prioritas yang dipilih. Hal ini begitu penting mengingat perlunya perbaikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Peningkatan dapat difokuskan dengan program pelatihan K3 dan penyediaan sarana prasarana K3 yang dapat memberikan dampak pada peningkatan perilaku keselamatan dan kinerja keselamatan.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR PUSTAKA

Abuashour, A.M., & Hassan, Z. (2019). Conceptual Framework for Enhancing Safety Performance by Impact Cooperation Facilitation, Safety Communication and Work Environment: Jordanian Hospitals. *Sains Humanika*. 11(2), 81-89.

Abubakar, M., Karadal, H., Bayighomog, S.W., Merdan, E. (2018). Workplace Injuries, Safety Climate and Behaviors: Application of Artificial Neural Network. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1-32.

Alli, B.O. (2008). *Fundamental principles of occupational Health and Safety*. Geneva: ILO.

Ashour, A.M., Hassan, Z., Alekam, J. (2018). A Conceptual Framework for Upgrading Safety Performance by Influence Safety Training, Management Commitment to Safety and Work Environment: Jordanian Hospitals. *International Journal of Business and Social Research*, 8(7), 25-35.

Awang, N., Zamzani, N., & Baharudin, M. (2017). Awareness of Safety Management and Safety Behaviour among Malaysian Small and Medium Enterprise Workers. *Journal of Occupational Safety and Health.* 14(1), 9-16.

Barling, J., Kelloway, E., & Iverson, R.D. (2003). Accidental Outcomes: Attitudinal Consequences of Workplace Injuries. *Journal Occupational of Health Psychology*. 8(1), 74-85.

Bayram, M. (2018). The Management Commitment to OHS, Employee Satisfaction and Safety Performance: An Empirical Study. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 3(7), 63-71.

Bosak, J., Coetsee, W.J., & Cullinane, S.J. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior, *Accident Analysis and Prevention*. 55, 256-264.

Budhiasa, S. (2016). *Analisis Statistik Multivariate Dengan Aplikasi SEM PLS*. Denpasar: Udaya University Press.

Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik, Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya.* Yogyakarta: Kencana.

Christian, M.S., Wallace, J.C., & Bradley, J.C., & Burke, M.J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127.

Froko, I., Maxwell, A., & Kingsley. N. (2015). The Impact of Safety Climate on Safety Performance in a Gold Mining Company in Ghana. *International Journal of Management Excellence*, 5(1), 556-566.

Griffin, M., & Curcuruto, M. (2016). Safety Climate in Organizations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 3, 191-212.

Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Los Angeles: SAGE Publications.

Haslinda, A., Saharudin, S., Roslan, N.H., & Mohamed, R. (2016). Safety Training, Company Policy and Communication for Effective Accident Management. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), 141-158.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use Of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing. *International Marketing, 20*, 277-319.

Hon, C.K., Chan, A., & Yam, M. (2014). Relationships between safety climate and safety performance of building repair, maintenance, minor alteration, and addition (RMAA) works, *Safety Science*, 65, 10-19.

ILO. (2009). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana dan Produktivitas*. Jakarta: International Labour Organization.

Irzal. (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana

Kao, K.Y., Spitzmueller, C., Cigularov, K., Thomas, C.L. (2019). Linking safety knowledge to safety behaviours: a moderated mediation of supervisor and worker safety attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1-16.

Kementerian Kesehatan. (2010). *Kesehatan Kerja Bagi Peternak Unggas*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

Khan, W.A., Mustaq, T., & Tabassum, A. (2014). Occupational Health, Safety, and Risk Analysis. *International Journal of Science, Environment and Technology*, 3(4), 1336-1346.

Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K.L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K. and Törner, M., (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634-46.

Latief, Y., Machfudiyanto, R.A., & Noviyanti, G. (2017). Development of Safety Leadership System to Influence Safety Culture on State-Owned

Construction Company in Indonesia. *International Journal of Engineering Research and Application*. 7(10), 85-92.

Lee, S., & Dalal, R.S. (2015). Climate as situational strength: Safety climate strength as a cross-level moderator of the relationship between conscientiousness and safety behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1-13.

Lu, C.S., & Yang, C.S. (2011). Safety climate and safety behavior in the passenger ferry context. *Accident Analysis and Prevention*, 43, 329-341

Lu, C.S., & Yang, C.S. (2010). Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety Science*, 48, 123-134.

Manjula, N.H.C., & De Silva, N. (2014). Influencing Safety Behaviours of Construction Workers. *The Third World Construction Symposium2014: Sustainability and Development in Built Environment*, 45-54.

Mirza, M.Z., Isha, A., Memon, M.A., Azeem, S., Zahid, M. (2019). Psychosocial safety climate, safety compliance and safety participation: The mediating role of psychological distress. *Journal of Management and Organization*, 1-16.

Mullen, J.E., & Kelloway, K. (2009). Safety Leadership: A Longitudinal Study of the Effects of Transformational Leadership on Safety Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82, 253-272.

Nadhim, E.A., Hon, C., Xia, B., Stewart, I., & Fang, D. (2018). Investigating the Relationships between Safety Climate and Safety Performance Indicators in Retrofitting Works. *Construction Economics and Building*, 18(2), 110-129.

Neal, A., Griffin, M.A., Hart, & P.M., (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99–109.

Ooshaksaraie, M., & Azadehdel, M.R. (2014). An Empirical Study of Safety Performance Assessment. *International Journal of Occupational Hygiene*. Vol. 6(4), 201-209.

Osman, R., Awang, N., Hassan, S., & Yusof, N. (2015). Level of Awareness on Behavior-Based Safety (BBS) in Manufacturing Industry Towards Reducing Workplace Incidents. *International Journal of Education and Research*. 3(1), 77-88.

Payadnya, I Putu., & Jayantika, I Gusti. 2018. *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Pranamyaditia, C.D. 2016. Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Peternakan Sapi di PT X Cabang Kota Kediri. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(1), 1-10.

Probst, T., & Brubaker, T.L. (2001). The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6(2), 139-159.

Razali, N.A., Redzuan, N., Kamaruddin, A., Dahlan, A., & Nobli , N. (2018). A Study on Safety Management Practices and Safety Performance. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 261-266.

Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.

Sarwono. 2010. Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 10(3), 173-182.

Santoso, S. (2017). *Statistika Multivariat dengan SPSS*. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.

Schneider, B., Macey, W., & Ehrhart, M.G. (2012). Organizational Climate and Culture. *Annu. Rev. Psychol*, 64, 361-388.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sparer, E.H., & Dennerlein, J.T. (2013). Determining safety inspection thresholds for employee incentives programs on construction sites. *Safety Science*, 51, 77-84.

Subramaniam, C., Shamsudin, F.M., Lazim, M.D., Zin, M., Ramalu, S.S., Hassan, Z. 2016. Safety Management Practices and Safety Compliance: A Model for SMEs in Malaysia. *The European Proceeedings of Social & Behaviora Sciences*. 856-862.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Watcher, J., & Yorio, P. (2014). Investigating Accident Investigation Characteristics & Organizational Safety Performance. *Journal of Safety, Health & Environmental Research*, 10(2), 169-177.

Wu, T.C., Chen, C.H., & Li, C.C. (2008). A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21, 307-318.

Wu, T.C., Chang, S.H. Shu, C.M., Chen, C.T., & Wang, C.P. (2011). Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 24, 716-721.

Yasmine, A.E., & Alkilani, E. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*. 20(2), 170-187.

Ying, L., Zhijia, H., & Lianbao, L. (2012). Motivation Mechanism of Accident Prevention in Coal Mine. *Procedia Engineering*, 43, 174-179.

Zaman, M.B., Pitana, T., & Septianto, A.B. (2019). Identification of Occupational Accident Relations of Shipyard Labour in terms of Individual and Workplace Factors. *International Journal of Marine Engineering Innovation and Research*. 3(4), 134-140.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Pelaksanaan Skripsi

PT. JATINOM INDAH FARM

Alamat: Ds. Jatinom RT 003RW 001 – Kec.Kanigoro – Kab.Blitar
Telepon: (0342) 801405, 806334 , 803586
Fax: (0342) 801405 , 803586
Email: jatinomindah.farm@gmail.com

SURAT KETERANGAN
No:2765/SK.JI/...../2020 .

ATAS NAMA PIMPINAN
PERUSAHAAN PT. JATINOM INDAH FARM

MENERANGKAN BAHWA :
Mahasiswa / Mahasiswi yang tersebut di bawah ini ;

Nama	: MONIYCA BERLIAN HADI
NRP	: 09111640000008
Universitas	: Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya

Adalah benar-benar telah diterima melakukan Penelitian di Perusahaan PT. Jatinom Indah Farm tanggal 18 Februari 2020 sd 30 Juni 2020 . Atas perhatian dan kerjasamanya, perusahaan mengucapkan banyak terima kasih.

Demikian surat keterangan ini dibuat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blitar, 24 Februari 2020
Atas Nama Pimpinan
PT Jatinom Indah Farm

MOH.GHUFRON
Personalia

Scanned with CamScanner

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Tanggal :

BAGIAN I

Saya Moniyca Berlian Hadi, mahasiswi semester 8 Departemen Manajemen Bisnis ITS Surabaya yang sedang melakukan penelitian Skripsi dengan judul "**Pengaruh *Safety Leadership* terhadap *Safety Behavior* dan *Safety Performance* dimediasi oleh *Safety Climate***". Untuk mendukung penyelesaian skripsi ini, saya memerlukan data berupa hasil dari kuesioner yang akan Bapak/Ibu isi mengenai pendapat terkait masing-masing pertanyaan kuesioner. Saya berharap Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner berikut dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di PT Jatinom Indah Farm.

Apabila Bapak/Ibu memiliki pertanyaan mengenai penelitian ini dapat menghubungi saya: Moniyca Berlian Hadi pada nomor **085736631125** atau alamat email **moniycaberlian@gmail.com**. Terima kasih saya ucapkan atas ketersediaan meluangkan waktu Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya serta hanya digunakan hanya untuk keperluan penelitian.

Hormat saya,

Moniyca Berlian Hadi

NRP. 09111640000008

IDENTITAS RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa secara sukarela untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. **(WAJIB DI ISI)**

Bagian ini merupakan bagian untuk menentukan karakteristik dari responden dalam penelitian. Anda diminta memberikan jawaban yang sesuai dengan data pribadi anda.

*** lingkari salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda sebenarnya**

**** isilah dengan menulis jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda sebenarnya**

Jenis Kelamin*	:	[a] Laki – laki
		[b] Perempuan
Usia*	:	[a] 17-25
		[b] 26-35
		[c] 36-45
		[d] > 45 tahun
Pendidikan Terakhir*	:	[a] SD
		[b] SMP
		[c] SMA/SMK
		[d] Diploma
		[e] S1
Masa Bekerja*	:	[a] < 1 tahun
		[b] 1 – 2 tahun
		[c] 3 – 4 tahun
		[d] > 4 tahun
Bagian/Divisi**	:	_____ (tulis disini)

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang disediakan yang Anda anggap paling menggambarkan diri Anda berdasarkan lima alternatif pilihan jawaban yaitu:

STS	TS	CS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	**Tidak Setuju**	**Cukup Setuju**	**Setuju**	**Sangat Setuju**

- Skor yang diberikan **tidak mengandung nilai jawaban benar/salah** melainkan menunjukkan nilai kesesuaian Anda terhadap pernyataan.
- Dimohon ketika mengisi pernyataan **tidak ada pernyataan yang terlewatkan**.
- Hasil riset hanya untuk kepentingan akademis. Identitas Anda dirahasiakan.

BAGIAN II

STS	TS	CS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

PETUNJUK : BERILAH TANDA (√) PADA SALAH SATU KOLOM JAWABAN YANG SESUAI DENGAN PILIHAN ANDA

NO.	***SAFETY LEADERSHIP*** *Safety leadership* adalah tindakan atau keputusan pemimpin yang memperhatikan keselamatan kerja					
	PERNYATAAN	**JAWABAN**				
	Safety Motivation	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1	Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara aman					
2	Pemimpin memberikan pujian kepada karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja					
3	Pemimpin berusaha memenuhi semua kebutuhan karyawan akan keselamatan dalam bekerja					
4	Pemimpin membantu karyawan untuk mengenali pentingnya keselamatan kerja					
	Safety Policy	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
5	Pemimpin memiliki visi yang jelas tentang keselamatan kerja					
6	Pemimpin menetapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja					
7	Pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan kerja karyawan					
8	Pemimpin memiliki program dalam meningkatkan keselamatan kerja					
	Safety Concern	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
9	Pemimpin meminta karyawan untuk mematuhi peraturan keselamatan kerja					
10	Pemimpin memperbaiki prosedur kerja untuk meningkatkan perilaku keselamatan karyawan					
11	Pemimpin mematuhi aturan keselamatan di tempat kerja					
12	Pemimpin peduli terhadap setiap resiko bahaya yang dapat dialami oleh karyawan di tempat kerja					
13	Pemimpin berkoordinasi dengan karyawan untuk memecahkan masalah kecelakaan kerja					

BAGIAN III

STS	TS	CS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

PETUNJUK : BERILAH TANDA (√) PADA SALAH SATU KOLOM JAWABAN YANG SESUAI DENGAN PILIHAN ANDA

NO.	***SAFETY CLIMATE*** *Safety climate* adalah kebijakan, prosedur dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja					
	PERNYATAAN	**JAWABAN**				
	Commitment to Safety	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1	Perusahaan menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan					
2	Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang memadai					
3	Keselamatan kerja sama pentingnya dengan instruksi tugas					
4	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan					
	Perceived risk	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
5	Saat bekerja saya tidak memiliki kemungkinan untuk jatuh					
6	Saat bekerja saya tidak memiliki kemungkinan untuk kesetrum listrik					
7	Saat bekerja saya tidak memiliki kemungkinan untuk cedera karena terjepit mesin					
8	Bahan-bahan kimia yang digunakan aman bagi saya					
	Emergency response	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
9	Saya mengetahui prosedur yang harus dilakukan ketika terjadi kebakaran					
10	Saya mengetahui tempat kotak obat-obatan					
11	Saya mengetahui prosedur yang dilakukan ketika terjadi konsleting listrik					
12	Saya mengetahui prosedur pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja					

BAGIAN IV

STS	TS	CS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

PETUNJUK : BERILAH TANDA (√) PADA SALAH SATU KOLOM JAWABAN YANG SESUAI DENGAN PILIHAN ANDA

NO.	***SAFETY PERFORMANCE*** *Safety performance* adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja					
	PERNYATAAN	**JAWABAN**				
	Safety inspection	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1	Perusahaan menyediakan pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala					
2	Perusahaan melakukan peninjauan secara berkala terhadap keamanan tempat kerja					
3	Perusahaan rutin memeriksa mesin-mesin yang digunakan dalam aktivitas operasional sehingga aman digunakan karyawan					
	Accident investigation	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
4	Perusahaan secara serius melakukan penanganan terhadap terjadinya kecelakaan kerja					
5	Setiap kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan akan dicari tahu penyebabnya					
6	Perusahaan menggunakan informasi tentang penyebab kecelakaan kerja untuk perbaikan prosedur kerja					
	Safety training	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
7	Perusahaan mengadakan pelatihan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan					
8	Perusahaan mengadakan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan secara aman					
9	Pelatihan keselamatan kerja sesuai dengan kebutuhan saya					

BAGIAN V

STS	TS	CS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	**Tidak Setuju**	**Cukup Setuju**	**Setuju**	**Sangat Setuju**

PETUNJUK : BERILAH TANDA (√) PADA SALAH SATU KOLOM JAWABAN YANG SESUAI DENGAN PILIHAN ANDA

NO.	***SAFETY BEHAVIOR*** *Safety behavior* adalah seperangkat tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan kerja					
	PERNYATAAN	**JAWABAN**				
	Safety compliance	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1	Saya akan meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja					
2	Saya tidak mengabaikan keselamatan meskipun sedang terburu-buru					
3	Saya mematuhi aturan keselamatan yang ada di perusahaan					
4	Saya menggunakan alat pelindung diri di tempat kerja					
	Safety participation	**STS**	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
5	Saya berpartisipasi dalam memberikan saran untuk perbaikan keselamatan kerja					
6	Saya aktif untuk mengingatkan rekan kerja tentang pentingnya keselamatan kerja					

BAGIAN VI

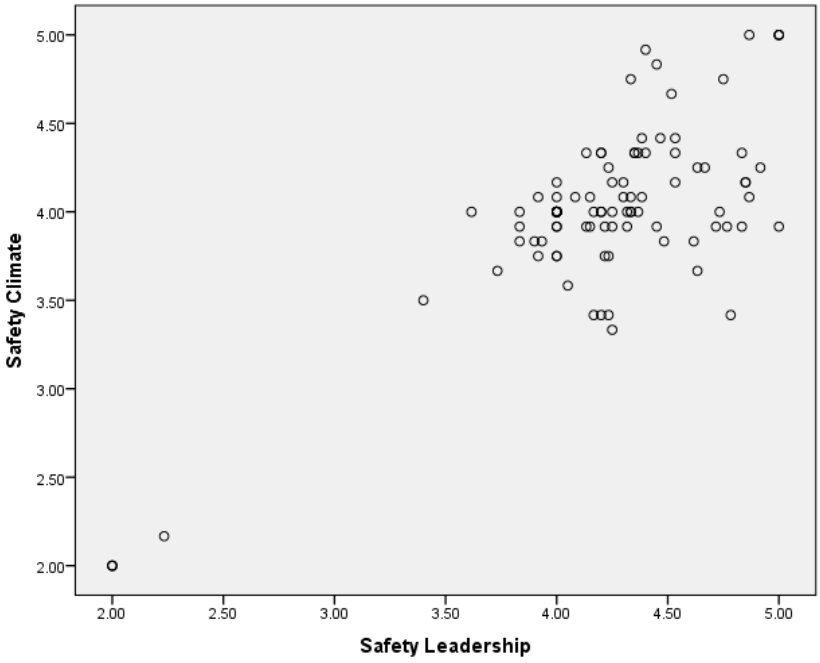
PENUTUP

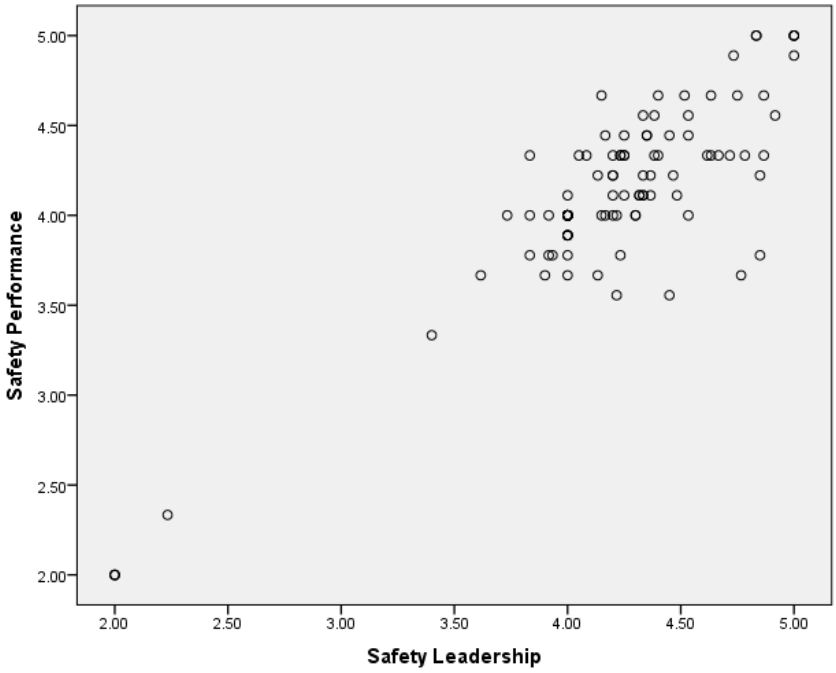
Terima kasih saya ucapkan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan mungkin ada kritik atau saran yang dapat menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat.

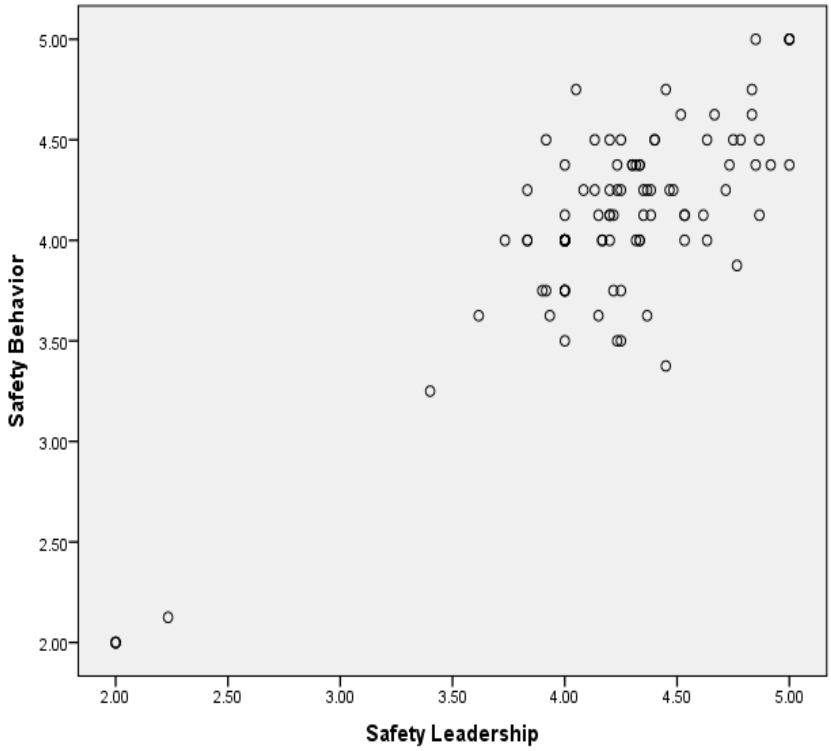
Kritik
Saran

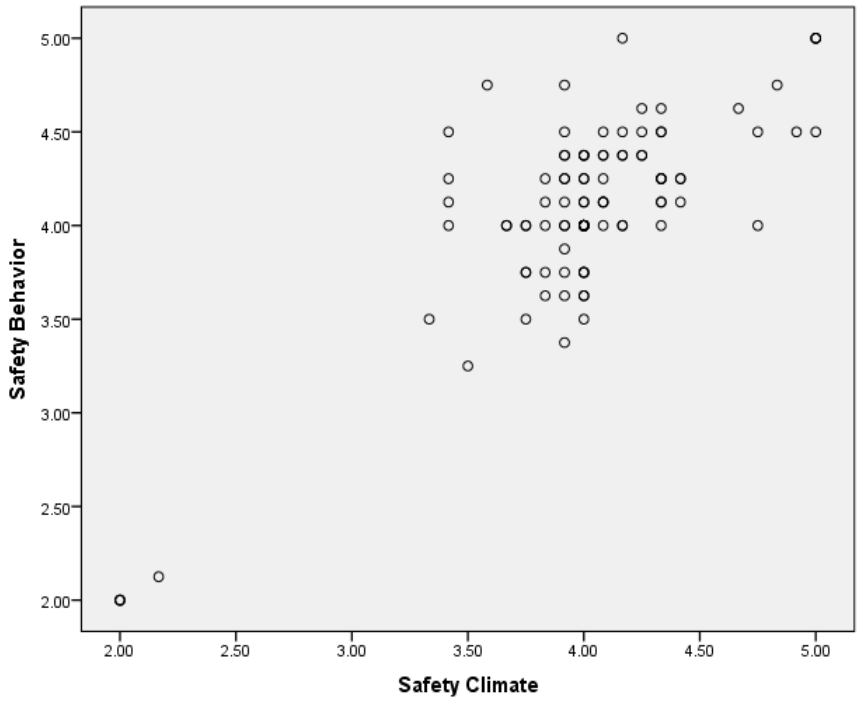
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

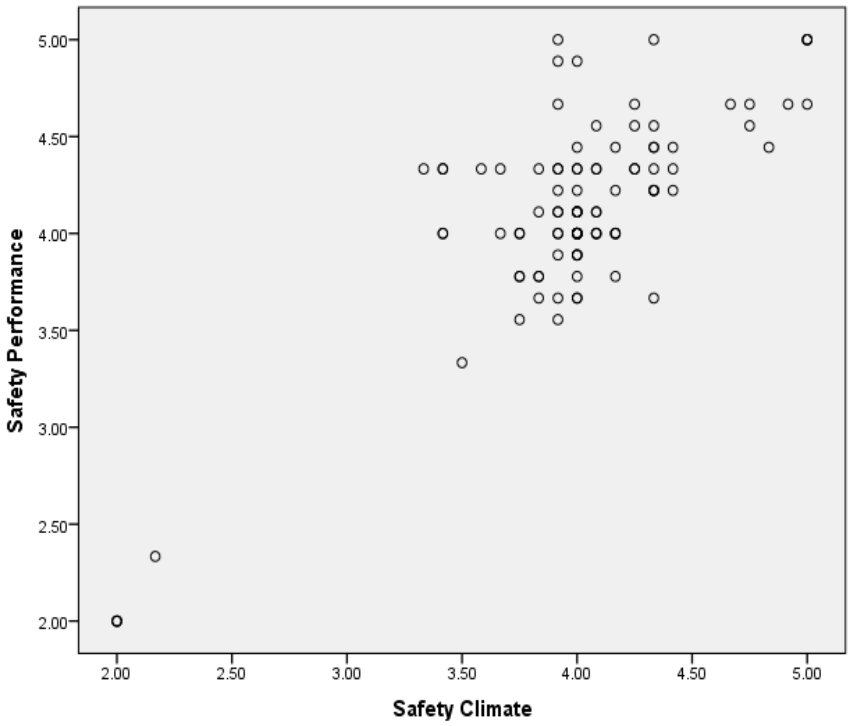
Lampiran 3 Uji Linearitas

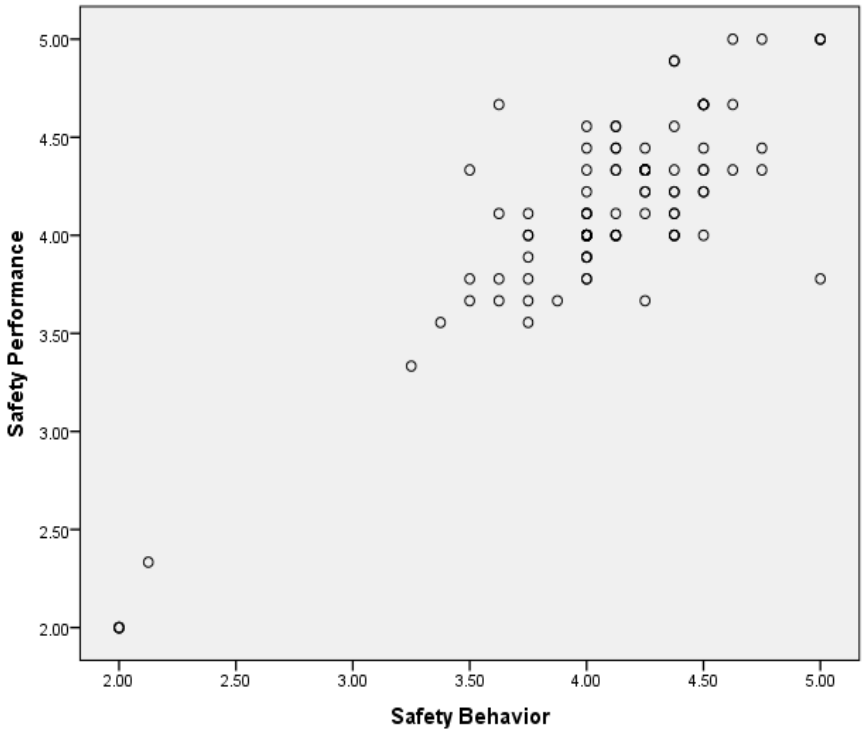





Safety Behavior
5.00
4.50
4.00
3.50
3.00
2.50
2.00
2.00
2.50
3.00
3.50
4.00
4.50
5.00
Safety Leadership


Safety Behavior
5.00
4.50
4.00
3.50
3.00
2.50
2.00
2.00
2.50
3.00
3.50
4.00
4.50
5.00
Safety Climate


Safety Performance
5.00
4.50
4.00
3.50
3.00
2.50
2.00
2.00
2.50
3.00
3.50
4.00
4.50
5.00
Safety Climate


Safety Performance
5.00
4.50
4.00
3.50
3.00
2.50
2.00
2.00
2.50
3.00
3.50
4.00
4.50
5.00
Safety Behavior

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 4 Uji Validitas

		SL1	SL2	SL3	SL4	Total_SMot
SL1	Pearson Correlation	1	.722**	.729**	.727**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SL2	Pearson Correlation	.722**	1	.586**	.688**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SL3	Pearson Correlation	.729**	.586**	1	.649**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SL4	Pearson Correlation	.727**	.688**	.649**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total_SMot	Pearson Correlation	.909**	.844**	.861**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SL5	SL6	SL7	SL8	Total_SPol
SL5	Pearson Correlation	1	.724**	.637**	.759**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SL6	Pearson Correlation	.724**	1	.759**	.636**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SL7	Pearson Correlation	.637**	.759**	1	.669**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SL8	Pearson Correlation	.759**	.636**	.669**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total_SPol	Pearson Correlation	.890**	.884**	.869**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	Total_SCon
SL9	Pearson Correlation	1	.674**	.686**	.695**	.548**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SL10	Pearson Correlation	.674**	1	.521**	.639**	.728**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SL11	Pearson Correlation	.686**	.521**	1	.673**	.552**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SL12	Pearson Correlation	.695**	.639**	.673**	1	.661**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SL13	Pearson Correlation	.548**	.728**	.552**	.661**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_SCon	Pearson Correlation	.854**	.838**	.819**	.871**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SC1	SC2	SC3	SC4	Total_Com
SC1	Pearson Correlation	1	.668**	.659**	.603**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC2	Pearson Correlation	.668**	1	.670**	.648**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC3	Pearson Correlation	.659**	.670**	1	.759**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC4	Pearson Correlation	.603**	.648**	.759**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total_Com	Pearson Correlation	.847**	.859**	.891**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SC5	SC6	SC7	SC8	Total_Per
SC5	Pearson Correlation	1	.810**	.734**	.650**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC6	Pearson Correlation	.810**	1	.828**	.755**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC7	Pearson Correlation	.734**	.828**	1	.760**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC8	Pearson Correlation	.650**	.755**	.760**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total_Per	Pearson Correlation	.891**	.937**	.916**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SC9	SC10	SC11	SC12	Total_Em
SC9	Pearson Correlation	1	.689**	.638**	.740**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC10	Pearson Correlation	.689**	1	.503**	.621**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC11	Pearson Correlation	.638**	.503**	1	.744**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SC12	Pearson Correlation	.740**	.621**	.744**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total_Em	Pearson Correlation	.884**	.808**	.852**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SP1	SP2	SP3	Total_Ins
SP1	Pearson Correlation	1	.742**	.625**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
SP2	Pearson Correlation	.742**	1	.620**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
SP3	Pearson Correlation	.625**	.620**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Total_Ins	Pearson Correlation	.895**	.893**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SP4	SP5	SP6	Total_Acc
SP4	Pearson Correlation	1	.723**	.688**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
SP5	Pearson Correlation	.723**	1	.739**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
SP6	Pearson Correlation	.688**	.739**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Total_Acc	Pearson Correlation	.892**	.916**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SP7	SP8	SP9	Total_Tra
SP7	Pearson Correlation	1	.730**	.753**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
SP8	Pearson Correlation	.730**	1	.796**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
SP9	Pearson Correlation	.753**	.796**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Total_Tra	Pearson Correlation	.909**	.912**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SB1	SB2	SB3	SB4	Total_Sco
SB1	Pearson Correlation	1	.697**	.682**	.500**	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SB2	Pearson Correlation	.697**	1	.658**	.712**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SB3	Pearson Correlation	.682**	.658**	1	.619**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
SB4	Pearson Correlation	.500**	.712**	.619**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total_Sco	Pearson Correlation	.838**	.891**	.871**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		SB5	SB6	Total_Spa
SB5	Pearson Correlation	1	.661**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
SB6	Pearson Correlation	.661**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Total_Spa	Pearson Correlation	.912**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Safety Leadership

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.919
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1036.930
	df	78
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
SL1	1.000	.724
SL2	1.000	.575
SL3	1.000	.600
SL4	1.000	.721
SL5	1.000	.626
SL6	1.000	.653
SL7	1.000	.648
SL8	1.000	.644
SL9	1.000	.626
SL10	1.000	.636
SL11	1.000	.580
SL12	1.000	.625
SL13	1.000	.631

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.289	63.758	63.758	8.289	63.758	63.758
2	.853	6.563	70.321			
3	.716	5.507	75.828			
4	.575	4.426	80.254			
5	.468	3.597	83.851			
6	.430	3.305	87.155			
7	.393	3.027	90.182			
8	.315	2.425	92.607			
9	.272	2.091	94.698			
10	.228	1.755	96.453			
11	.182	1.398	97.852			
12	.150	1.152	99.004			
13	.130	.996	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Safety Climate

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.912
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	978.953
	df	66
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
SC1	1.000	.698
SC2	1.000	.748
SC3	1.000	.819
SC4	1.000	.730
SC5	1.000	.772
SC6	1.000	.829
SC7	1.000	.761
SC8	1.000	.724
SC9	1.000	.745
SC10	1.000	.626
SC11	1.000	.645
SC12	1.000	.668

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.456	62.136	62.136	7.456	62.136	62.136
2	1.310	10.913	73.049	1.310	10.913	73.049
3	.659	5.492	78.541			
4	.586	4.880	83.421			
5	.395	3.294	86.716			
6	.347	2.895	89.610			
7	.286	2.387	91.998			
8	.272	2.265	94.262			
9	.228	1.899	96.161			
10	.186	1.549	97.710			
11	.169	1.404	99.115			
12	.106	.885	100.000			

Safety Performance

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.878
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	656.751
	df	36
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
SP1	1.000	.591
SP2	1.000	.616
SP3	1.000	.609
SP4	1.000	.660
SP5	1.000	.650
SP6	1.000	.674
SP7	1.000	.638
SP8	1.000	.616
SP9	1.000	.663

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.716	63.506	63.506	5.716	63.506	63.506
2	.949	10.545	74.052			
3	.714	7.937	81.988			
4	.443	4.917	86.906			
5	.334	3.713	90.619			
6	.290	3.226	93.845			
7	.208	2.313	96.158			
8	.202	2.240	98.398			
9	.144	1.602	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Safety Behavior

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.844
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	335.479
	df	15
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
SB1	1.000	.657
SB2	1.000	.735
SB3	1.000	.689
SB4	1.000	.655
SB5	1.000	.557
SB6	1.000	.648

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.942	65.701	65.701	3.942	65.701	65.701
2	.678	11.293	76.994			
3	.512	8.542	85.536			
4	.363	6.053	91.589			
5	.300	4.993	96.582			
6	.205	3.418	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel Dimensi	***Cronbach's Alpha***
Safety Motivation	0,894
Safety Policy	0,902
Safety Concern	0,897
Commitment to Safety	0,889
Perceived Risk	0,923
Emergency Response	0,880
Safety Inspection	0,854
Accident Investigation	0,883
Safety Training	0,902
Safety Compliance	0,878
Safety Participation	0,796

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 6 Analisis Kovarian

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable: Safety Climate

F	df1	df2	Sig.
.628	3	96	.599

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + SafetyLeadership + Masa_Kerja

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Safety Climate

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	17.445[a]	4	4.361	41.427	.000
Intercept	.975	1	.975	9.258	.003
SafetyLeadership	16.897	1	16.897	160.502	.000
Masa_Kerja	.264	3	.088	.835	.478
Error	10.001	95	.105		
Total	1621.451	100			
Corrected Total	27.446	99			

a. R Squared = .636 (Adjusted R Squared = .620)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable: Safety Behavior

F	df1	df2	Sig.
.437	3	96	.727

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + SafetyLeadership + Masa_Kerja

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Safety Behavior

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	21.897[a]	4	5.474	64.481	.000
Intercept	.467	1	.467	5.497	.021
SafetyLeadership	20.699	1	20.699	243.818	.000
Masa_Kerja	.306	3	.102	1.201	.314
Error	8.065	95	.085		
Total	1705.500	100			
Corrected Total	29.962	99			

a. R Squared = .731 (Adjusted R Squared = .719)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable: Safety Performance

F	df1	df2	Sig.
1.579	3	96	.199

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + SafetyLeadership + Masa_Kerja

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Safety Performance

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	22.586[a]	4	5.647	80.690	.000
Intercept	.335	1	.335	4.789	.031
SafetyLeadership	22.328	1	22.328	319.072	.000
Masa_Kerja	.096	3	.032	.457	.713
Error	6.648	95	.070		
Total	1717.531	100			
Corrected Total	29.234	99			

a. R Squared = .773 (Adjusted R Squared = .763)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable: Safety Behavior

F	df1	df2	Sig.
.130	3	96	.942

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + SafetyClimate + Masa_Kerja

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Safety Behavior

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	19.614[a]	4	4.904	45.017	.000
Intercept	1.006	1	1.006	9.233	.003
SafetyClimate	18.417	1	18.417	169.072	.000
Masa_Kerja	.709	3	.236	2.171	.096
Error	10.348	95	.109		
Total	1705.500	100			
Corrected Total	29.962	99			

a. R Squared = .655 (Adjusted R Squared = .640)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable: Safety Performance

F	df1	df2	Sig.
.084	3	96	.968

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + SafetyClimate + Masa_Kerja

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Safety Performance

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	18.965[a]	4	4.741	43.859	.000
Intercept	1.078	1	1.078	9.976	.002
SafetyClimate	18.706	1	18.706	173.046	.000
Masa_Kerja	.048	3	.016	.149	.930
Error	10.270	95	.108		
Total	1717.531	100			
Corrected Total	29.234	99			

a. R Squared = .649 (Adjusted R Squared = .634)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable: Safety Performance

F	df1	df2	Sig.
2.341	3	96	.078

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + SafetyBehavior + Masa_Kerja

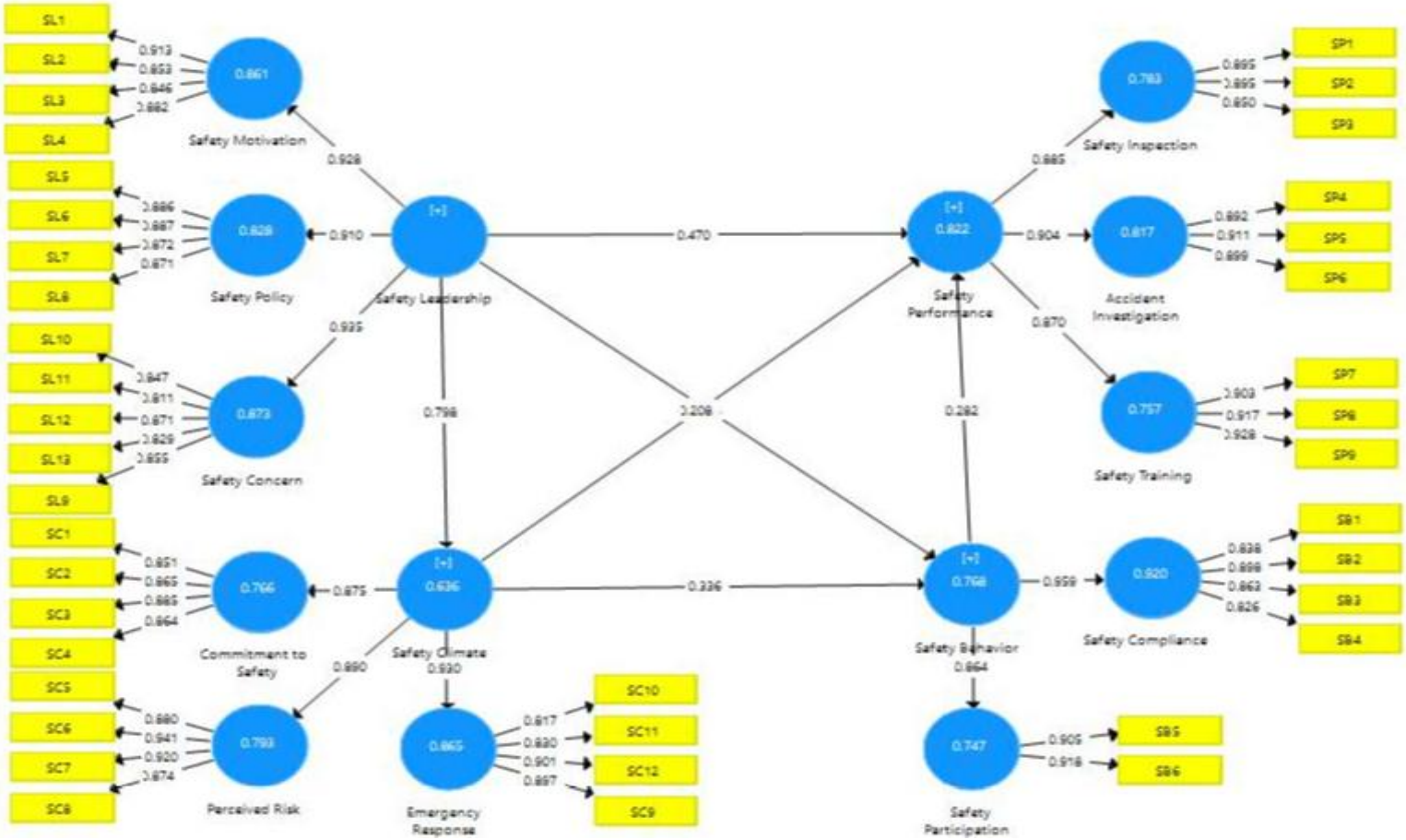
Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Safety Performance

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	21.310[a]	4	5.328	63.872	.000
Intercept	.684	1	.684	8.201	.005
SafetyBehavior	21.052	1	21.052	252.395	.000
Masa_Kerja	.416	3	.139	1.662	.180
Error	7.924	95	.083		
Total	1717.531	100			
Corrected Total	29.234	99			

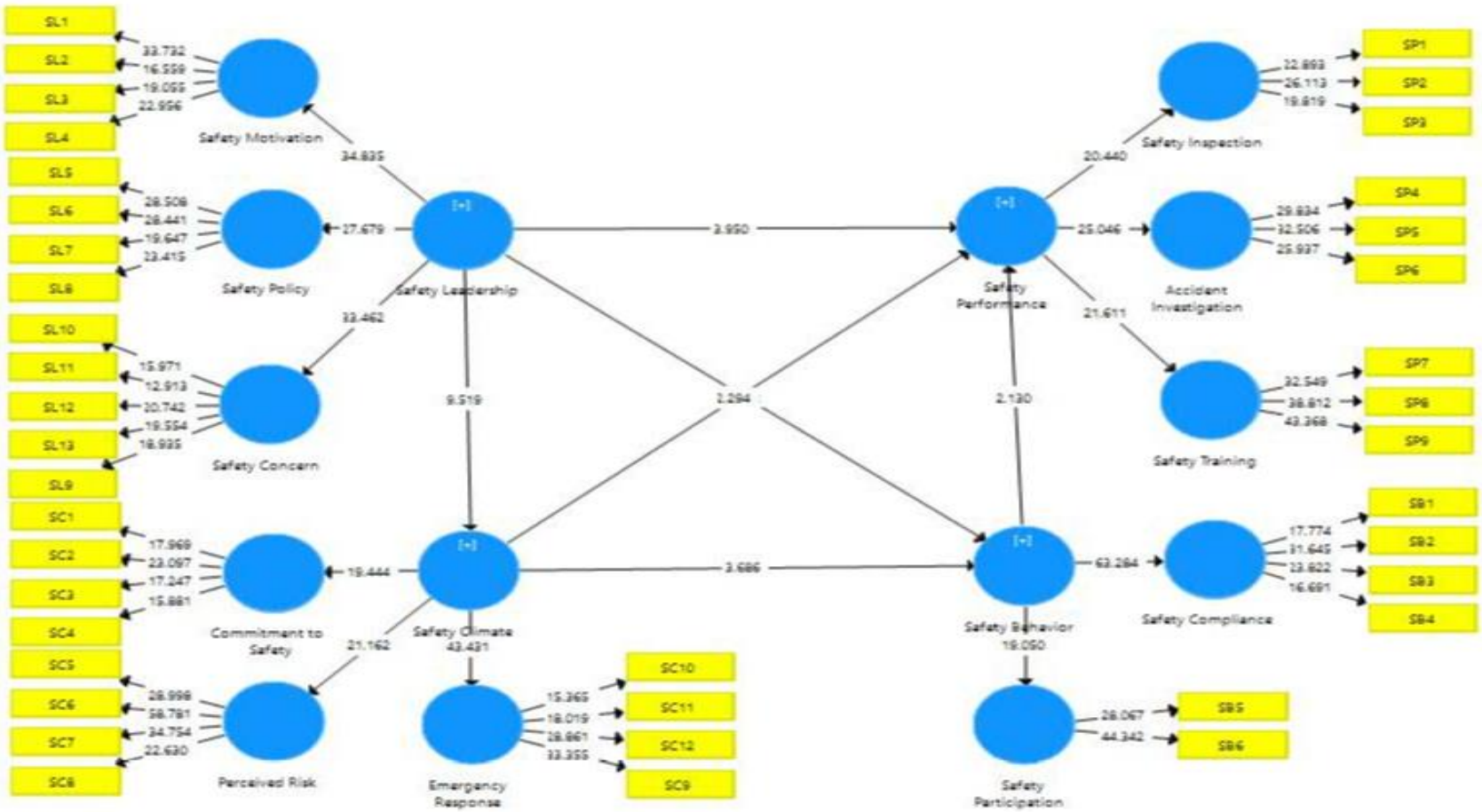
a. R Squared = .729 (Adjusted R Squared = .718)

Lampiran 7 PLS Algorithm



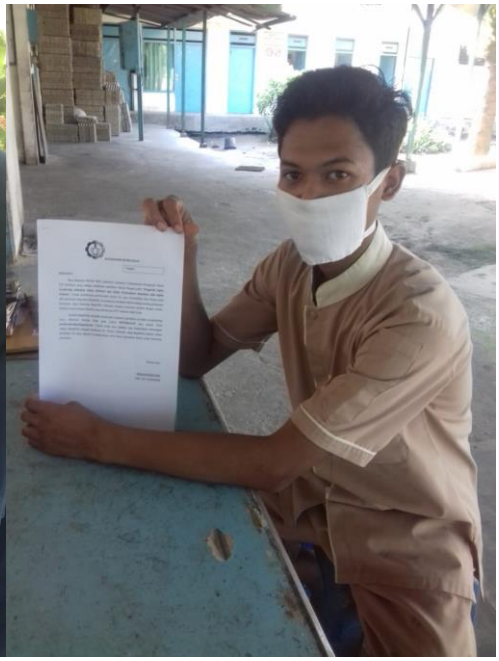
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

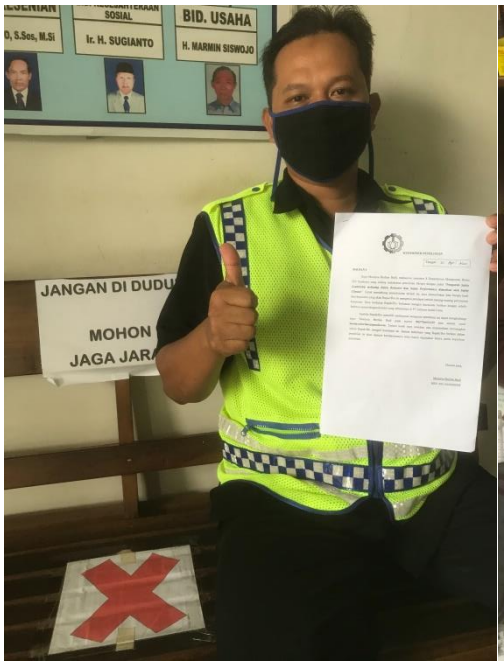
Lampiran 8 PLS Bootstrapping

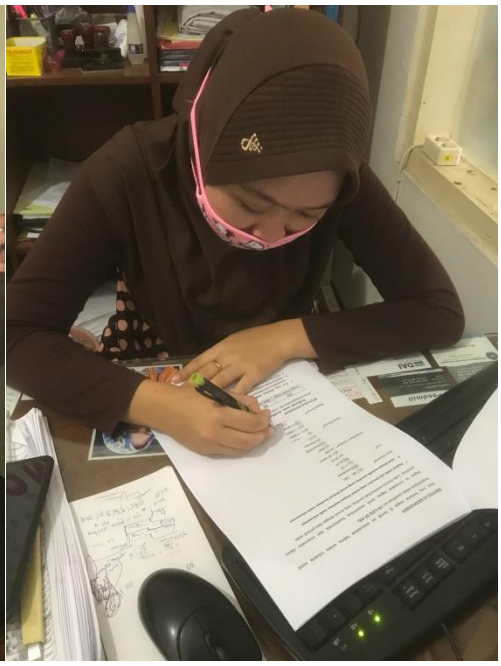


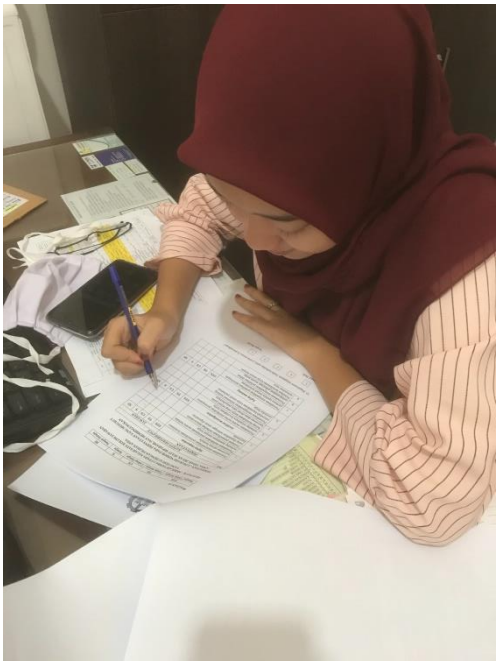
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

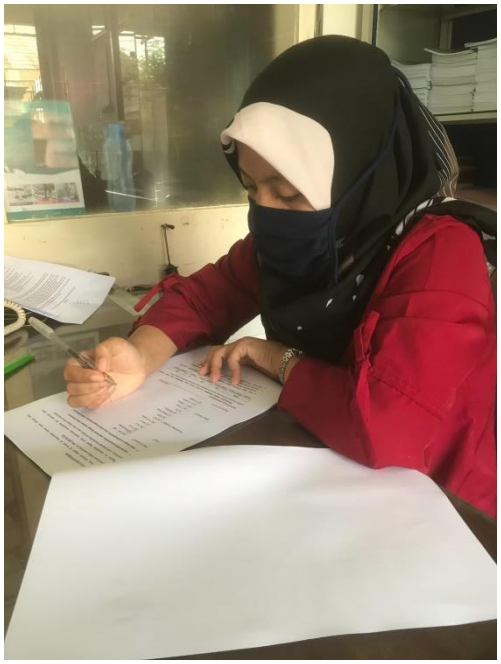
Lampiran 9 Dokumentasi

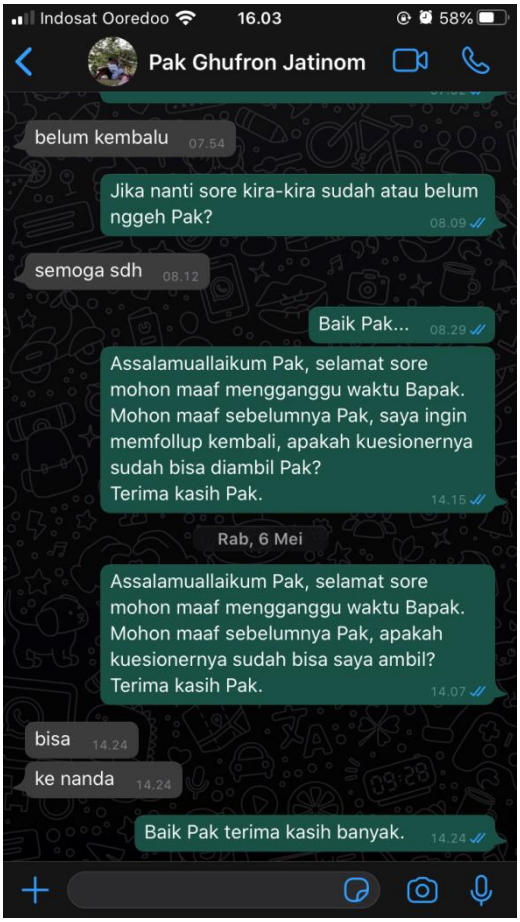



SOSIAL
BID. USAHA
Ir. H. SUGIANTO
H. MARMIN SISWOJO
JANGAN DI DUDU
MOHON
JAGA JARA








Indosat Ooredoo
16.03
58%
Pak Ghufron Jatinom
belum kembalu 07.54
Jika nanti sore kira-kira sudah atau belum nggeh Pak? 08.09
semoga sdh 08.12
Baik Pak... 08.29
Assalamuallaikum Pak, selamat sore mohon maaf mengganggu waktu Bapak. Mohon maaf sebelumnya Pak, saya ingin memfollup kembali, apakah kuesionernya sudah bisa diambil Pak?
Terima kasih Pak. 14.15
Rab, 6 Mei
Assalamuallaikum Pak, selamat sore mohon maaf mengganggu waktu Bapak. Mohon maaf sebelumnya Pak, apakah kuesionernya sudah bisa saya ambil?
Terima kasih Pak. 14.07
bisa 14.24
ke nanda 14.24
Baik Pak terima kasih banyak. 14.24

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Biodata Penulis

Moniyca Berlian Hadi, lahir di Kota Kediri pada 20 Mei 1998. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara yang telah menempuh pendidikan formal di SMPN 1 Sanankulon dan SMAN 1 Srengat. Setelah lulus pendidikan SMA pada tahun 2016, penulis melanjutkan studi di Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital, Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Selama masa perkuliahan, penulis mengikuti berbagai kegiatan baik di dalam kampus maupun luar kampus. Penulis bergabung pada kegiatan organisasi tingkat departemen yaitu *Business Management Student Association* (BMSA) Departemen Manajemen Bisnis ITS sebagai pengurus inti pada periode 2018/2019. Pada tahun 2017-2018 penulis juga tergabung dalam kegiatan organisasi tingkat UKM yaitu Unit Kegiatan Tari dan Karawitan ITS selama dua periode dan memegang Big Event UKTK yaitu PUSAKA. Pada tahun 2018 penulis juga mengikuti kegiatan organisasi tingkat institut yaitu Lembaga Minat dan Bakat (LMB ITS) sebagai sekertaris Departemen Event. Penulis juga aktif mengikuti berbagai kegiatan kepanitiaan baik di dalam kampus maupun di luar kampus. Pada tahun 2019, Penulis berkesempatan melaksanakan kerja praktik di PT Perkebunan Nusantara X dan pada tahun 2020 di PT Jatinom Indah Farm pada Divisi SDM dengan membantu segala kegiatan yang berkaitan dengan divisi tersebut. Pencapaian yang penulis telah raih selama perkuliahan menjadi finalis di kompetisi Lomba Kreativitas dan Inovasi Nasional Gebyar Festival Tari XXV Antar Fakultas Universitas Brawijaya dan Antar Perguruan Tinggi Tingkat Nasional. Penulis memiliki ketertarikan pada berbagai bidang berkaitan dengan *human resource management* seperti *performance appraisal and compensation, entrepreneur leadership, workload analysis, strategic management,* dan pada bidang lain seperti *entrepreneur,* kegiatan kesenian tari, tarik suara, dan teater. Penulis terbuka untuk diskusi mengenai berbagai hal dan dapat dihubungi melalui moniycaberlian@gmail.com.