

PENGEMBANGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERKAIT DENGAN IKLIM KESELAMATAN DI PT. XYZ

Harisma Sujani

Magister Teknik Industri Universitas Pasundan Bandung

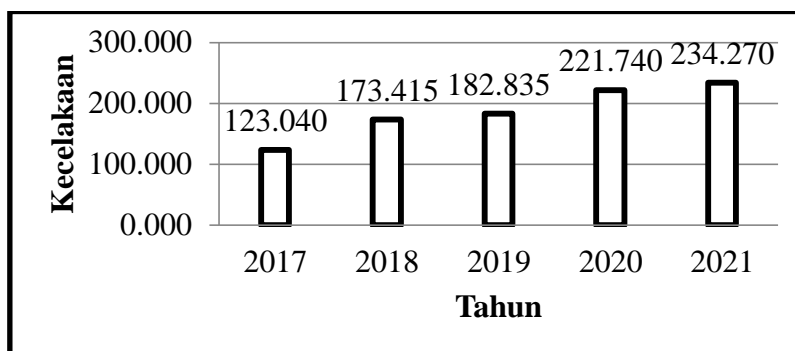
harismasujani@gmail.com

Abstract, *Indonesia has the second largest car manufacturing industry in Southeast Asia and in the ASEAN region. Seeing the development of the automotive industry in Indonesia, PT. XYZ is quite interesting to observe, so a research was conducted on the development of leadership styles related to safety climate. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The research design used is Cross Sectional. This research is focused on the development of leadership styles related to the safety climate. The independent factor in this study is the leadership style component shown by The Ohio State Studies (Leader-Behavior Description Questionnaire). The dependent variable in this research is occupational safety climatic conditions, primary data obtained from the NOSACQ-50 Questionnaire developed by the Nordic Network of Occupational Safety Researchers (NORDIC) team. Data analysis was performed by path analysis, using the LISREL application program. The results of data analysis using LISREL 8.8 software can be seen that the direct effect of leadership style on safety climate has a path coefficient of 0.84 with a standard error of 0.08 and t count of 9.981.96 meaning that leadership style partially influences PT XYZ's safety climate. Development of leadership style related to safety climate at PT. XYZ shows an average score of 1154.9 or 77.6% which is in good criteria. The dominant leadership behavior tendency is towards consideration leadership style. While the magnitude of the contribution of leadership style to the safety climate is 69%, and the remaining 31% is explained by other variables such as work environment, organizational culture, leadership, motivation and others. Future researchers can develop how the influence of this leadership style is not only up to the safety climate but also its future influence on safety behavior and safety performance. In addition, the sampling method should use purposive sampling.*

Keywords: *Leadership Style, Safety Climate, path analysis, LISREL*

1. Pendahuluan

Perusahaan yang aman dan nyaman adalah perusahaan yang teratur dan terpelihara dengan baik serta mampu menjamin keselamatan kerja dan kesehatan para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Tersedianya fasilitas yang menunjang keselamatan kerja, maka akan semakin kecil peluang kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Jika dilihat dari Gambar 1, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus tumbuh dalam lima tahun terakhir. Menurut BPJS Kestenasakerjaan, mayoritas kecelakaan tersebut dialami di lokasi kerja, dan mayoritas kecelakaan tersebut dialami di lokasi kerja. Hal itu pun paling banyak terjadi pada pagi hari pukul 06.00 hingga 12.00.



Gambar 1 Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia

PT. XYZ membuat kalender kerja dengan produksi rata-rata dari tahun sebelumnya namun timbul permasalahan ketika produksi meningkat maka jam kerja seharusnya hanya 8 jam menjadi 12 jam/hari untuk 6 hari kerja, sedangkan berdasarkan pasal 21 ayat dan Peraturan Pemerintah No. 35/2021 diatur maksimal jam kerja per hari adalah 7 jam untuk 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja. Selain itu diterapkannya shift kerja, tantangan yang sering dihadapi oleh para pekerja shift adalah risiko adanya gangguan kesehatan yang serius seperti kantuk yang berlebihan dan insomnia. Daftar kecelakaan kerja yang pernah dialami oleh pihak manajemen dan karyawan diperlihatkan pada Tabel 1

Tabel 1. Daftar Kecelakaan Kerja di PT. XYZ

Jenis Kecelakaan	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Terbakar	-	-	1	-	-
Terjepit	10	4	8	5	4
Tersangkut	3	-	2	1	-
Kemasukan Gram (mata)	15	8	6	9	4
Tertimpa	2	3	4	2	1
Tergores	3	2	1	-	1
Terciprat	4	1	-	1	1
Keracunan	-	-	1	-	3
Total Kecelakaan Kerja	37	18	23	18	13

Untuk itu pengelolaan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang pencegahan terhadap kecelakaan kerja di tempat kerja terutama di PT. Gaya kepemimpinan berbasis keselamatan diketahui memiliki hubungan positif dengan iklim keselamatan kerja diperusahaan. Setelah mengkaji penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan dan iklim keselamatan kerja di Indonesia maupun di luar negeri, namun penelitian tentang gaya kepemimpinan dan iklim keselamatan kerja masih belum banyak dilakukan terutama di Indonesia, maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengembangan gaya kepemimpinan terkait dengan iklim keselamatan di PT. XYZ

2. Landasan Teori

a. Gaya kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina mendefinisikan bahwa Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain.

b. Budaya Keselamatan

Istilah budaya keselamatan pertama kali muncul setelah bencana *Chernobyl* pada tahun 1986. Berdasarkan hasil investigasi oleh *International Atomic Energy Agency* diketahui bahwa budaya keselamatan yang buruk merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kecelakaan. Sejak saat itu, konsep budaya keselamatan terutama di industri berisiko tinggi seperti industri nuklir, petrokimia, dan industri transportasi umum, mengakui pentingnya unsur manusia dan aspek organisasi dalam melakukan pencegahan kecelakaan dan risiko bahaya. Cooper juga mengatakan bahwa budaya keselamatan sebagai konsep yang menggambarkan nilai perusahaan bersama dalam suatu organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Guldenmund bahwa budaya keselamatan akan mempengaruhi sikap dan perilaku yang berkaitan dengan peningkatan maupun penurunan risiko.

Berdasarkan konsep hubungan timbal balik budaya keselamatan diketahui terdapat tiga aspek budaya keselamatan yaitu aspek individu, aspek pekerjaan dan aspek situasional. Selain itu, aspek pekerjaan mengacu pada apa yang dilakukan orang-orang terkait keselamatan yang berkaitan dengan perilaku keselamatan. Seiring berkembangnya penelitian terhadap budaya keselamatan, konsep iklim keselamatan sering digunakan untuk menerangkan hasil budaya keselamatan yang lebih terukur.

c. Iklim Keselamatan

Perilaku Keselamatan adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja. Perilaku keselamatan merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja. Sebagai umpan balik maka karyawan hendaknya menyadari arti pentingnya keselamatan bagi dirinya maupun bagi perusahaan tempat bekerja. Iklim keselamatan kerja didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan Schneider. Iklim keselamatan ditujukan sebagai «ringkasan persepsi karyawan mengenai keselamatan di lingkungan pekerjaan.

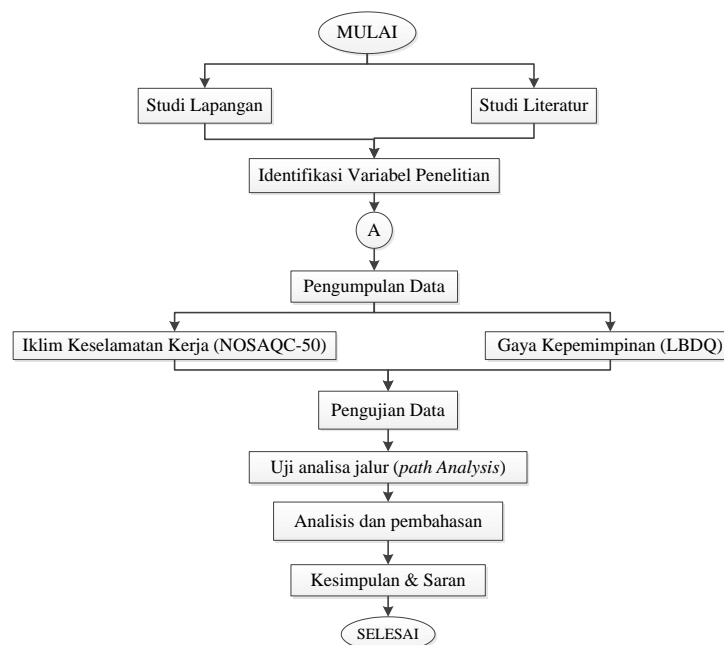
d. Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire / NOSACQ-50

Kuesioner NOSACQ-50 dikembangkan oleh tim Nordic Network of Occupational Safety Researchers dan merupakan kuesioner yang mudah untuk digunakan. Kuesioner ini dapat digunakan pada berbagai industri, terutama industri berisiko tinggi seperti nuklir dan petrokimia, industri transportasi umum. Tiga dimensi pertama berkaitan dengan persepsi terhadap manajemen keselamatan di dalam organisasi dan empat dimensi lainnya terkait dengan persepsi terhadap kelompok kerja. Dimensi iklim keselamatan tersebut, diantaranya (Kines, dkk., 2011) Komitmen dan

kemampuan manajemen keselamatan kerja (*Management safety priority, commitment and competence*), Pembedayaan manajemen keselamatan kerja (*Management safety empowerment*), Keadilan manajemen keselamatan kerja (*Management safety justice*), Komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja (*Worker's safety commitment*), Prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya (*Worker's safety priority and risk non accepted*), Pembelajaran, komunikasi, dan kepercayaan (*Safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence*), Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja (*Worker's trust the efficacy of safety systems*)

3. Metode

Dalam penelitian ini menjabarkan langkah –langkah sistematis untuk menyelesaikan kasus yang berkenaan tentang masalah distribusi PT. XYZ yang dapat di lihat pada gambar 2



Gambar 2. Sistemika Pemecahan Masalah

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Hasil Dan Pembahasan Berdasarkan Demografi

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Usia		
1. < 25 tahun	12	3.22%
2. 25 – 40 tahun	327	87.9%
3. > 40 tahun	33	8.88%
Jenis Kelamin		
1. Laki – laki	355	95.4%
2. Perempuan	17	4.6 %

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Pendidikan		
1. SMA	275	73.92%
2. D III	72	19.36%
3. D IV / Sarjana(S1)	25	6.72%
4. Magister (S2)	0	0
5. Doktor (S3)	0	0
Posisi Pekerjaan		
1. Manajerial	6	1.61%
2. Staff	22	5.91%
3. Operator	340	91.4%
4. Tim Pendukung	4	1.08%
Sertifika K3		
1. Tidak Ada	233	62.63%
2. Ahli K3 Umum	139	37.37%
3. Ahli K3 Khusus/ Lanjutan	0	0

Berdasarkan data diatas dilihat bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki, berusia produktif dengan rentang umur antara 25 – 40 tahun, berpendidikan terakhir lulusan SMA dan posisi pekerjaannya sebagai operator namun sebagian besar belum memiliki sertikat K3. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan pria dibandingkan karyawan wanita. Menurut Robbins , konotasi pria lebih dekat pada sifat ambisius dan kompetitif sehingga memiliki motivasi yang besar dalam meraih target pekerjaan, sedangkan wanita lebih bersifat diferensial dan emosional sehingga merupakan pendengar yang baik dan suportif terhadap yang lain. Distribusi usia karyawan PT. Dalam hal iklim keselamatan, karyawan yang lebih tua lebih berhati-hati dalam bekerja, sehingga lebih menjaga keselamatan kerjanya untuk menghindari risiko.

Banyaknya karyawan yang belum memiliki sertifikat K3 menunjukkan bahwa perusahaan masih dirasa kurang peduli terhadap iklim keselamatan bagi pegawainya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah menjadi isu penting, tidak hanya dalam skala nasional, tetapi juga dalam skala internasional. Sertifikasi dan penunjukkan sebagai ahli K3 Umum, merupakan program untuk mengurangi kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan keamanan bekerja, profit dan image positif bagi perusahaan. Berdasarkan Permenaker No. 2 tahun 1992 telah mengatur mengenai tata cara penunjukkan Ahli K3 Umum. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan 100 orang atau lebih, atau memiliki resiko pekerjaan yang tinggi, wajib memiliki P2K3 dan juga minimal seorang Ahli K3 Umum. Ahli K3 adalah tenaga kerja teknik berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk Mengawasi ditaatinya UU Keselamatan Kerja.

b. Analisis Gaya Kepemimpinan

Tabel 3. Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Skor	Penilaian
1	Pemimpin memberikan bantuan pribadi untuk anggota	1150	Baik
2	Pemimpin menjelaskan sikapnya kepada kelompok	1186	Baik
3	Pemimpin melakukan hal-hal kecil untuk menyenangkan anggota kelompok	1184	Baik
4	Pemimpin mencoba ide-ide barunya dengan kelompok	1159	Baik
5	Pemimpin bertindak sebagai pemimpin kelompok sesungguhnya	1142	Baik
6	Pemimpin mudah dimengerti	1129	Baik
7	Pemimpin memerintah dengan keras	1151	Baik
8	Pemimpin mencari waktu untuk mendengarkan anggota kelompok	1163	Baik
9	Pemimpin mengkritik pekerjaan yang buruk	1148	Baik
10	Pemimpin memberikan pemberitahuan terlebih dahulu tentang perubahan	1130	Baik
11	Pemimpin Berbicara dengan cara yang tidak perlu dipertanyakan	1184	Baik
12	Pemimpin menyendiri	1186	Baik
13	Pemimpin memperhatikan kesejahteraan pribadi setiap anggota kelompok	1146	Baik
14	Pemimpin menugaskan anggota kelompok untuk tugas- tugas tertentu	1133	Baik
15	Pemimpin menjadi juru bicara kelompok	1156	Baik
16	Pemimpin menjadwalkan pekerjaan yang harus diselesaikan	1163	Baik
17	Pemimpin mempertahankan standar kinerja yang pasti	1126	Baik
18	Pemimpin menolak untuk menjelaskan tindakannya	1160	Baik
19	Pemimpin membuat grup tetap mendapat informasi	1172	Baik
20	Pemimpin bertindak tanpa berkonsultasi dengan kelompok	1140	Baik
21	Pemimpin mendukung anggota dalam tindakan mereka	1114	Baik
22	Pemimpin menekan pemenuhan tenggat waktu	1141	Baik
23	Pemimpin memperlakukan semua anggota kelompok sederajat	1140	Baik
24	Pemimpin mendorong penggunaan prosedur yang seragam	1158	Baik
25	Pemimpin mendapat apa yang dia minta dari atasannya	1121	Baik
26	Pemimpin bersedia melakukan perubahan	1178	Baik
27	Pemimpin memastikan bahwa bagiannya dalam organisasi dipahami oleh semua anggota kelompok	1152	Baik
28	Pemimpin ramah dan mudah didekati	1181	Baik
29	Pemimpin meminta agar anggota kelompok mengikuti peraturan dan ketentuan standar	1141	Baik
30	Pemimpin gagal mengambil tindakan yang diperlukan	1139	Baik
31	Pemimpin membuat anggota kelompok merasa nyaman saat berbicara dengan mereka	1135	Baik
32	Pemimpin memberitahu anggota kelompok apa yang diharapkan dari mereka	1184	Baik

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Skor	Penilaian
33	Pemimpin berbicara sebagai perwakilan kelompok	1139	Baik
34	Pemimpin menjalankan saran yang dibuat oleh kelompok	1160	Baik
35	Pemimpin memastikan bahwa anggota kelompok bekerja sesuai kapasitas	1149	Baik
36	Pemimpin membiarkan orang lain mencabut kepemimpinannya dalam kelompok	1162	Baik
37	Pemimpin meminta atasannya untuk bertindak demi kesejahteraan anggota kelompok	1168	Baik
38	Pemimpin mendapat persetujuan kelompok dalam hal-hal penting sebelum melanjutkan	1179	Baik
39	Pemimpin memastikan bahwa pekerjaan anggota kelompok terkoordinasi	1152	Baik
40	Pemimpin membuat kelompok bekerja sama sebagai satu tim	1195	Baik
	Total	46196	
	Rata-rata	1154,9	Baik
	Persentase	77,6%	

Hasil analisis penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan penilaian rata-rata skor sebesar 1154,9 atau sebesar 77,6% yaitu dalam kriteria yang baik. Artinya bahwa pimpinan yang ada di perusahaan XYZ gaya kepemimpinan lebih berorientasi kepada perilaku hubungan antara atasan dan bawahan. Hal demikian dapat diketahui sejauh mana tingkat hubungan antara pimpinan dan bawahan, dan tingkat tersebut pula oleh situasi dan kondisi yang sedang dihadapi oleh pimpinan.

Dalam kenyataannya, pemimpin yang lebih berorientasi pada karyawan dalam beberapa hal akan memberikan hasil-hasil yang lebih efektif. Ini tidak berarti pemimpin tersebut mengabaikan kebutuhan-kebutuhan produksi atau tugas dalam departemennya, Kepemimpinan yang berhasil menghendaki suatu pengertian yang mendalam terhadap bawahan. Maksudnya pemimpin perlu mengetahui kesan apa yang dibuatnya pada orang lain. Pemimpin harus berusaha untuk memenuhi peran yang diharapkan oleh para pengikut.

c. Analisis Iklim Keselamatan

Sementara hasil penilaian responden terhadap iklim keselamatan mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik terhadap variabel iklim keselamatan yang ada di PT. XYZ dengan rata-rata skor sebesar 1194,62 atau sebesar 80,3% yaitu dalam kriteria yang baik. Namun demikian ada beberapa penilaian yang dinilai sangat baik seperti pada dimensi Pemberdayaan Manajemen Keselamatan untuk indikator A11,A12 dan A13 dimana manajemen menjamin akan keselamatan kerja karawan dengan memberikan dorongan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta peduli terhadap saran pekerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Inilah mengapa untuk meningkatkan kesadaran para karyawan, manajemen akan melakukan beberapa upaya diantaranya dengan memberikan pelatihan K3.

Selain itu, ada beberapa cara lain yang juga bisa diterapkan demi terwujudnya lingkungan kerja yang aman, misalnya dari dukungan Komitmen Manajemen. Peran utama tentunya datang dari pihak manajemen, dalam hal ini pemilik perusahaan. Inilah mengapa dalam suatu perusahaan harus ada komunikasi yang terbuka, diskusi rutin, dan mengizinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya. Perusahaan perlu menyediakan wadah yang tepat untuk mendukung proses komunikasi ini sehingga karyawan atau pekerja merasa bahwa posisi mereka penting dan memiliki tanggung jawab yang setara dalam menciptakan lingkungan kerja aman, selamat, serta sejahtera.

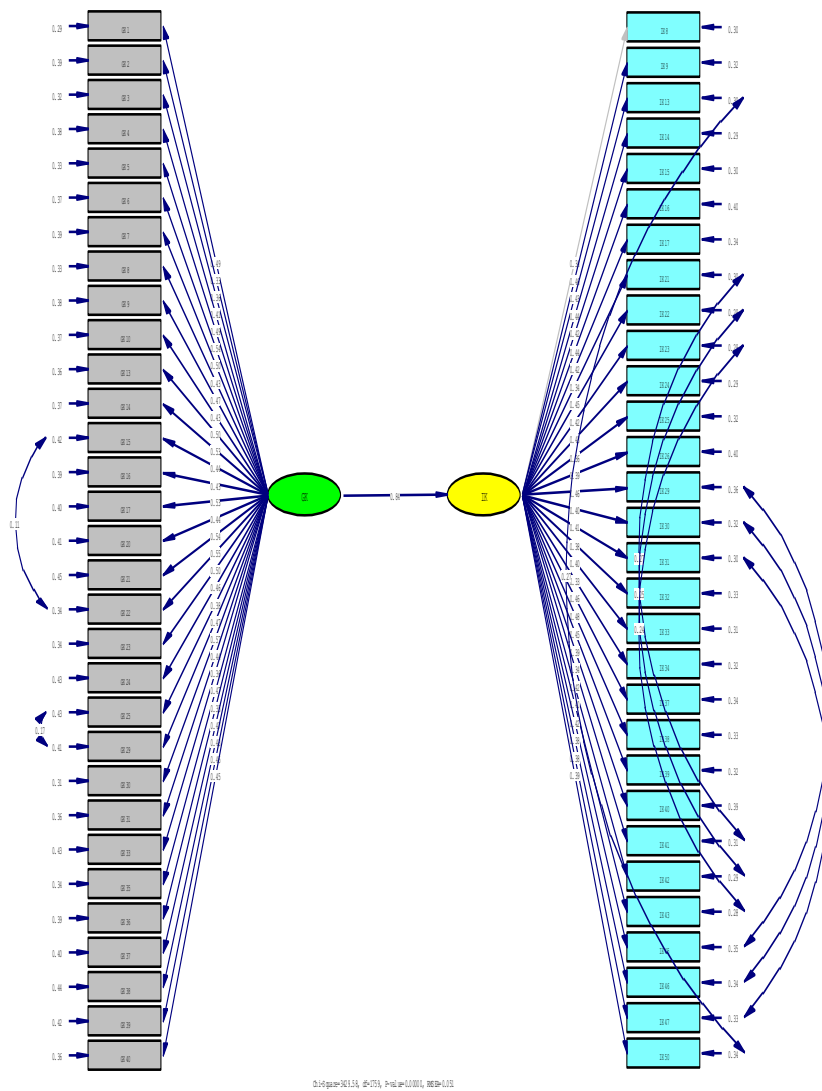
Tabel 4. Variabel Iklim Keselamatan

No	Indikator Iklim Keselamatan	Skor	Penilaian
1	Manajemen Mendorong Pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat.	1177	Baik
2	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang di butuhkan berkaitan dengan keselamatan	1187	Baik
3	Manajemen tidak peduli ketika seorang pekerja mengabaikan keselamatan	1188	Baik
4	Manajemen lebih mementingkan keselamatan dibanding produksi	1159	Baik
5	Manajemen mentoleransi pekerja di sisni melakukan tindakan yang berbahaya ketika jadwal kerja sedang padat	1171	Baik
6	kami yang bekerja disini yakin pada kemampuan manajemen untuk menangani keselamatan	1155	Baik
7	Manajemen menjamin masalah keselamatan yang ditemukan ketika pemeriksaan/evaluasi keselamatan ditangani dengan segera	1175	Baik
8	Ketika resiko bahaya terdeteksi, manajemen mengabaikannya tanpa melakukan tindakan apapun	1189	Baik
9	Manajemen kurang mampu menanganini keselamatan dengan cara yang benar	1168	Baik
10	Manajemen berjuang untuk mendesain kegiatan keselamata yang bermakna dan terlaksana dengan benar	1188	Baik
11	Manajemen menjamin setiap orang dapat mempengaruhi keselamatan kerja mereka	1239	Sangat Baik
12	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan mereka	1229	Sangat Baik
13	Manajemen tidak peduli saran pekerja berkaitan dengan keselamatan	1209	Sangat Baik
14	Manajemen berjuang agar setiap orang memiliki kopetensi yang tinggi berkaitan dengan keselamatan dan resiko bahaya	1205	Baik
15	Manajemen tidak pernah menanyakan pendapat pekerja sebelum mengambil keputusan yag berhubungan dengan keselamatan	1195	Baik
16	Manajemen melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan	1169	Baik
17	Manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam invesigasi kecelakaan	1209	Sangat Baik
18	Ketakutan terhadap sanksi (kesekuensi negatif) dari manajemen membuat pekerja enggan melaporkan kejadian yang hampir menyebabkan kecelakaan (<i>near-miss accidents</i>)	1219	Sangat Baik
19	Manajemen mendengarkan dengan seksama semua orang yang terlibat dalam sebuah kecelakaan	1223	Sangat Baik
20	Manajemen mencari penyebab, bukan orang yang bersalah, ketika	1224	Sangat Baik

No	Indikator Iklim Keselamatan	Skor	Penilaian
	suatu kecelakaan terjadi		
21	Manajemen selalu menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan	1176	Baik
22	Manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan	1187	Baik
23	Kami yang bekerja di sini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi	1189	Baik
24	Kami yang bekerja di sini bertanggung jawab untuk selalu menjaga kerapian tempat kerja	1172	Baik
25	Kami yang bekerja di sini tidak peduli terhadap keselamatan orang lain	1174	Baik
26	Kami yang bekerja di sini menghindari untuk menangani risiko bahaya yang telah ditemukan	1200	Baik
27	Kami yang bekerja di sini membantu satu sama lain untuk bekerja dengan aman	1234	Sangat Baik
28	Kami yang bekerja di sini tidak bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain	1201	Baik
29	Kami yang bekerja di sini menganggap risiko bahaya sebagai hal yang tidak dapat dihindari dalam bekerja	1191	Baik
30	Kami yang bekerja di sini menganggap kecelakaan ringan sebagai bagian dari pekerjaan harian kami	1201	Baik
31	Kami yang bekerja di sini menerima perilaku yang berbahaya selama tidak menimbulkan kecelakaan	1189	Baik
32	Kami yang bekerja di sini melanggar aturan keselamatan demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1186	Baik
33	Kami yang bekerja di sini tidak pernah mau mengambil tindakan yang berbahaya walaupun jadwal kerja sedang padat	1194	Baik
34	Kami yang bekerja di sini menganggap pekerjaan kami tidak sesuai untuk para penakut	1215	Sangat Baik
35	Kami yang bekerja di sini mau mengambil risiko yang berbahaya saat bekerja	1209	Sangat Baik
36	Kami yang bekerja di sini mencoba untuk mencari solusi jika seseorang memberitahukan masalah keselamatan	1211	Sangat Baik
37	Kami yang bekerja di sini merasa aman ketika bekerja bersama-sama	1205	Baik
38	Kami yang bekerja di sini memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap satu sama lain untuk memastikan keselamatan	1187	Baik
39	Kami yang bekerja di sini belajar dari pengalamannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan	1195	Baik
40	Kami yang bekerja di sini menganggap serius saran dan pendapat orang lain berkaitan dengan keselamatan	1222	Sangat Baik
41	Kami yang bekerja di sini jarang berbicara tentang keselamatan	1172	Baik
42	Kami yang bekerja di sini selalu mendiskusikan isu-isu keselamatan saat isu-isu tersebut muncul	1187	Baik
43	Kami yang bekerja di sini dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan	1182	Baik
44	Kami yang bekerja di sini menganggap bahwa seorang staf keselamatan kerja baik memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan	1198	Baik
45	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/audit keselamatan tidak berdampak pada keselamatan	1178	Baik
46	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan	1191	Baik

No	Indikator Iklim Keselamatan	Skor	Penilaian
	merupakan hal yang baik untuk mencegah terjadinya kecelakaan		
47	Kami yang bekerja di sini menganggap perencanaan awal mengenai keselamatan tidak ada gunanya	1185	Baik
48	Kami yang bekerja di sini menganggap penilaian/audit keselamatan membantu menemukan bahaya yang serius	1220	Sangat Baik
49	Kami yang bekerja di sini menganggap pelatihan keselamatan tidak ada gunanya	1208	Baik
50	Kami yang bekerja di sini menganggap penting adanya tujuan keselamatan yang jelas	1194	Baik
	Total	59731	
	Rata-rata	1194.62	
	Persentase	80.3%	

d. Hipotesis



Gambar 2. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan software LISREL 8.8 dapat diketahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim keselamatan memiliki koefisien jalur sebesar 0,84 dengan kesalahan standar sebesar 0,08 dan t hitung sebesar $9,98 > 1,96$ artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap iklim keselamatan PT XYZ. Hasil ini juga mendukung Becher yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara langsung dan positif terhadap partisipasi keselamatan kerja dan memiliki hubungan tidak langsung dengan iklim keselamatan kerja. Dalam industri PT. XYZ Iklim keselamatan sangat penting untuk pencapaian keselamatan di tempat kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengembangan gaya kepemimpinan terkait dengan iklim keselamatan di PT. XYZ menunjukkan penilaian rata-rata skor sebesar 1154,9 atau sebesar 77,6% yaitu dalam kriteria yang baik. Adapun kecenderungan kecenderungan perilaku kepemimpinan yang dominan yaitu mengarah pada gaya kepemimpinan *consideration*. Artinya bahwa pimpinan yang ada di perusahaan XYZ gaya pemimpin lebih berorientasi kepada perilaku hubungan antara atasan dan bawahan.
- b. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap iklim keselamatan di PT. XYZ. Sedangkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap iklim keselamatan adalah sebesar 69%, dan sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh variabel lainnya misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan lainnya.

6. Saran

Penelitian ini hanya berfokus pada gaya kepemimpinan dan iklim keselamatan. Sementara masih banyak variabel yang diduga kuat mempengaruhi iklim keselamatan, seperti yang dinyatakan oleh Draghici et al seperti faktor pribadi dan organisasi. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan ini tidak hanya sampai pada iklim keselamatan saja tetapi juga pengaruhnya kedepan pada perilaku keselamatan dan kinerja keselamatan.

Daftar Pustaka

- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Bass, B. M. (1990). Bass and Stogdill's handbook of leadership. *Theory, Research & Managerial Applications*.
- Bastola, D. P. (2020). The relationship between leadership styles and aviation safety: a study of aviation industry. *Journal of Air Transport Studies*, 11(1), 71-102.
- Becher, H., & Dollard, M. (2016). Psychosocial safety climate and better productivity in Australian workplaces: costs, productivity, presenteeism, absenteeism. *Safe Work Australia, University of South Australia*.
- Bilgiç, R., Bulazer, M. B., Bürümlü, E., Öztürk, İ., & Taşçıoğlu, C. (2016). The effects of leadership on safety outcomes: The mediating roles of trust and safety climate. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 8-17.
- Buntarto, D. (2015). Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pustaka Baru Pres.
- Carayon, P. (2012). Human factors and ergonomics in health care and patient safety. *Handbook of human factors and ergonomics in health care and patient safety*, 3-16.
- Choosong, T., Rungruang, S., Choomalee, K., & Sirirak, T. (2022). Exploratory Analysis of the Nordic Safety Climate Questionnaire-Thai Version and Safety Climate among Thai Employees. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 12(3), 171-179.
- Draghici, A., Dursun, S., Başol, O., Boatca, M. E., & Gaureanu, A. (2022). The Mediating Role of Safety Climate in the Relationship between Transformational Safety Leadership and Safe Behavior—The Case of Two Companies in Turkey and Romania. *Sustainability*, 14(14), 8464.
- Ennyra, S. (2009). Pemetaan implementasi keselamatan kerja di enam perusahaan manufaktur Indonesia. Tugas Sarjana. Institut Teknologi Bandung.
- Fargnoli, M., & Lombardi, M. (2020). NOSACQ-50 for safety climate assessment in agricultural activities: A case study in central Italy. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9177.
- Kadir, A., Lestari, F., Sunindijo, R. Y., Erwandi, D., Kusminanti, Y., Modjo, R., ... & Ramadhan, N. A. (2022). Safety Climate in the Indonesian Construction Industry: Strengths, Weaknesses, and Influential Demographic Characteristics. *Buildings*, 12(5), 639.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., ... & Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International journal of industrial ergonomics*, 41(6), 634-646.
- Mirza, M. Z., Isha, A. S. N., Memon. (2020). Safety-Specific Transformational Leadership, Safety Climate And Occupational Accidents. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*: 4(2), 44-52.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety science*, 34(1-3), 99-109.

- Oah, S., Na, R., & Moon, K. (2018). The influence of safety climate, safety leadership, workload, and accident experiences on risk perception: A study of Korean manufacturing workers. *Safety and health at work*, 9(4), 427-433.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan dan kinerja. *Zifatama Jawara*.
- Setiono, B. A., Brahmasari, I. A., & Mujanah, S. (2018). Effect of safety culture, safety leadership, and safety climate on employee commitments and employee performance PT. Pelindo III (persero) east Java province. *Sebelas Maret Business Review*, 3(1), 6-10.
- Taufiq, A., Hidayat, N. K., & Basbeth, F. (2022). The Analysis of Leadership and Safety Behavior towards Safety Culture through Safety Climate. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3).
- Wagner, A., Rieger, M. A., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., ... & Hammer, A. (2019). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 19(1), 1-14.
- Widodo, J. (2008). Kepemimpinan pendidikan transaksional dan trasformasional di SMK non teknik. *Dinamika Pendidikan*, 3(1).
- Wirawan, D. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, N. T., Warda, S. R., Syaiful, D. A., & Dwiyantri, E. (2022). Analyzing Relationship between Safety Climate and Safety Leadership in a Phosphoric Acid Industry. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 11(2), 285-294.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of applied psychology*, 65(1), 96.
- Zulfirman, D. E., & DJUNAIDI, Z. (2021). Analisis Iklim Keselamatan Kerja Di Pt. Xyz Balikpapan 2021. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 1303-1309.