
**PENGARUH SAFETY LEADERSHIP DAN SAFETY CLIMATE PADA SAFETY
BEHAVIOUR**

(Studi pada karyawan PT Bentoel International Investama Tbk di Surakarta)

YOPPI SYAHRIAL

Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRACT

This study examines the effect of safety leadership and safety climate on safety behavior . The samples in this study were employees of PT Bentoel International Investama in Surakarta . As for the respondents in this study were employees engaged in work activities in the company and can provide the information needed in the study and be willing to be the respondent . This survey respondents totaled 126 respondents of 150 employees . The sampling method used was nonprobability sampling , whereas the technique used was convenience sampling .

Analysis of data using multiple regression analysis . Based on the analysis of the results obtained : 1) safety leadership have influence on safety behavior , 2) safety climate has an influence on safety behavior .

Advice can be given to the company is the company must maintain and increase safety leadership and safety climate within the company . Due to a leader who has the attitude motivating , thoughtful , and pay attention to the safety of employees as well as the atmosphere of safety will be able to influence the behavior of employees safety . This will create a positive climate within the company that will ultimately reduce the incidence of workplace accidents , improve employee performance and automatically will also benefit the company .

Keywords: safety leadership, safety climate, safety behaviour.

Pendahuluan

Di era persaingan global saat ini terdapat fenomena dimana perusahaan semakin rawan dengan insiden kecelakaan kerja karyawan yang terjadi di lingkungan kerja. Pada 2011 jumlah kasus kecelakaan kerja sejumlah 99.491 kasus yang jumlahnya terus meningkat dari tahun-tahun sebelumnya (www.poskota.com, 12 April 2012), seperti yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah kasus kecelakaan kerja

Tahun	Insiden kecelakaan kerja (kasus)
2007	83.714
2008	94.736
2009	96.314
2010	98.711
2011	99.491

Direktur Pelayanan PT Jamsostek, Djoko Sungkono mengungkapkan hal ini berdasarkan meningkatnya jumlah klaim kecelakaan kerja dari tahun 2007 hingga tahun 2011 seperti yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Klaim Kecelakaan kerja

Tahun	Klaim Kecelakaan kerja (milyar rupiah)
2007	219,7
2008	297,9
2009	328,5
2010	401,2
2011	504

Menurut Djoko Sungkono, PT Jamsostek menyambut baik penerbitan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diharapkan bisa menurunkan angka kecelakaan kerja (www.okezone.com, 12 April 2012).

Kecelakaan kerja tersebut umumnya disebabkan oleh faktor kelalaian karyawan itu sendiri dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap keselamatan karyawan di lingkungan kerja. Meningkatnya angka kecelakaan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan serta *turn over* karyawan. Saat ini paradigma

tentang karyawan yang sudah dianggap sebagai aset perusahaan, tentunya memerlukan perhatian terhadap keselamatannya di lingkungan kerja (Ramli, 2010).

Tingkat kesadaran para pengusaha di Indonesia soal pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan terus meningkat, hal ini tercermin dari meningkatnya jumlah perusahaan yang menerima penghargaan *zero accident* (kecelakaan kerja nihil) dan Sistem Manajemen K3 (SMK3) 2013. Tahun ini penghargaan *zero accident* diberikan pada 911 perusahaan. Jumlah ini meningkat 24 persen dari 2012 yang mencapai 734 perusahaan (www.sindonews.com, 2 Mei 2013). Sistem Manajemen K3 bertujuan melindungi karyawan dan menciptakan perilaku keselamatan atau *safety behaviour* para karyawan (Lu & Yang, 2010).

safety behaviour akan membuat karyawan terhindar dari resiko kecelakaan dan menciptakan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan tentu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan (Jiang *et al.*, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Borman & Motowidlo, 1993) mengidentifikasi *safety behaviour* ke dalam dua tipe yaitu, *safety compliance* dan *safety participation*. *safety compliance* adalah perilaku patuh dalam menjalankan aturan keselamatan dalam bekerja di lingkungan kerja (Griffin & Neal dalam Li Jiang, 2010), contoh : menjalankan prosedur standar K3 & menggunakan peralatan keselamatan kerja, sedangkan *Safety Participation* adalah perilaku individu yang mendukung keselamatan bekerja di lingkungan kerja Hofman et al dalam Li Jiang (2010), contoh : berpartisipasi hadir dalam rapat yang berkaitan keselamatan kerja.

Beberapa penelitian yang dilakukan para peneliti menemukan bahwa *safety behaviour* dipengaruhi oleh *leadership* atau kepemimpinan (Mearns et al; O'Dea & Flin; Neal & Griffin, dalam Lu & Yang, 2010). *leadership* sangat penting didalam organisasi sebagai hal yang mendasar sebab disusun dari 4 hal yaitu: *teaching* yaitu mendidik bawahan, *telling* atau memberikan nasehat kepada bawahan, *delegating* atau memberikan kepercayaan kepada bawahan, dan *participating* atau mengajak untuk aktif berpartisipasi (Zohar, 2002). Peranan *leadership* dalam efektivitas manajemen keselamatan kerja saat ini menjadi perhatian utama dalam dunia perindustrian dalam beberapa tahun terakhir , namun penelitian tentang pengaruh

safety leadership pada *safety behaviour* ternyata jarang untuk diteliti (Lu & Yang, 2010).

Safety leadership merupakan bagian dari kepemimpinan organisasi (Pater dalam Lu & Yang, 2010). *Safety leadership* adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan bawahannya, dimana dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi dalam lingkup organisasi dan individu (Wu et al dalam Lu & Yang, 2010).

Safety leadership memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Safety behaviour* dilihat dari beberapa hasil penelitian yang menggunakan dua bentuk perilaku kepemimpinan yaitu *transformational leadership* dan *transactional leadership* sebagai variabel yang mempengaruhi *safety behaviour* (Barling et al, Zohar, Keeloway et al dalam Lu & Yang, 2010).

Transformational leadership dibentuk berdasarkan atas nilai dan hubungan interaksi antar individu sebagai hasil perubahan kualitas yang lebih baik dan perhatian yang lebih besar pada kesejahteraan & keselamatan kerja karyawan. (Bass & Avolio dalam Lu & Yang, 2010). *Transactional leadership* berkisar pada pengawasan dan penghargaan dimana perilaku pemimpin dalam memberikan inspirasi dan memotivasi karyawan untuk berperilaku mengutamakan keselamatan kerja (Reid et al dalam Lu & Yang, 2010). *Transformational leadership* dalam keselamatan kerja terdiri atas dimensi *safety motivation* dan *safety concern*, sedangkan *transactional leadership* terdiri dari dimensi *safety policy* (Lu & Yang, 2010).

Penelitian ini menggunakan dimensi *safety seadership* yang digunakan oleh Lu & Yang (2010) yaitu : *safety motivation*, *safety concern*, dan *safety policy*, untuk meneliti seberapa besar pengaruh tiap dimensi tersebut pada tiap dimensi *safety behaviour* yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. *safety motivation* berfungsi untuk mendorong karyawan untuk berperilaku *safety* contohnya : memberikan insentif, penghargaan & *reward* bagi karyawan yang berperilaku *Safety* (Lu & Yang, 2010). *Safety concern* merupakan perhatian untuk menekankan pentingnya penggunaan peralatan keselamatan kerja dan pengawasan standarisasi keselamatan kerja, sedangkan *safety policy* merupakan penetapan kebijakan dan peraturan standar perilaku keselamatan (Lu & Yang, 2010) .

Penelitian Lu & Yang (2010) menganjurkan agar di dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel *safety climate* sebagai variabel yang mempengaruhi *safety behaviour* tujuannya untuk memberikan tambahan pengetahuan tentang seberapa besar pengaruhnya terhadap *safety behaviour*. *safety climate* merupakan gambaran pekerja mengenai keadaan iklim kesehatan dan keselamatan kerja yang merupakan indikator dari budaya keselamatan kerja pada suatu kelompok atau organisasi yang dirasakan oleh karyawan (Flin *et al*, 2006). Sehingga dalam hal ini sangat menarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *safety climate* pada perilaku keselamatan kerja karyawan di lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan obyek penelitian di PT Bentoel International Investama Tbk sebab terdapat hal yang menarik yaitu setelah terjadi perkembangan sistem manajemen K3, perusahaan tersebut mengalami penurunan angka kecelakaan kerja dari tahun 2011 hingga 2012. Peneliti memperoleh informasi data kinerja tahun 2012 PT Bentoel International Investama Tbk di Surakarta terdapat 131 kasus insiden kecelakaan kerja dari bulan Januari sampai dengan September, namun jumlah kasus insiden kecelakaan kerja tahun sebelumnya yaitu di tahun 2011 sejumlah 155 kasus, seperti yang disajikan pada Tabel I.3.

Tabel 3. Jumlah kasus kecelakaan kerja di PT.Bentoel International Investama Tbk Surakarta

Tahun	Total insiden (kasus)	Cidera ringan (kasus)	Cidera serius (kasus)	Kematian (kasus)
2011	155	129	22	4
2012	131	97	25	9

Berdasarkan sumber data yang diperoleh tersebut terdapat perubahan yang signifikan setelah diterapkan hasil pengembangan sistem manajemen K3. Perilaku keselamatan kerja sangat dipengaruhi oleh *safety leadership* yang dimiliki oleh pimpinannya dan *safety climate* di dalam lingkungan perusahaan. Penelitian yang dilakukan di PT Bentoel International Investama Tbk di Surakarta ini akan meneliti apakah kedua hal yang mempengaruhi perilaku keselamatan kerja tersebut juga memiliki pengaruh pada penurunan jumlah insiden kecelakaan kerja karyawan di lingkungan kerja, permasalahan ini menjadi layak untuk diadakan penelitian lebih lanjut.

Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan Keselamatan (*Safety Leadership*)

Pengertian *Safety Leadership* adalah bagian sistem dari kepemimpinan organisasi (Pater dalam Lu & Yang, 2010). *Safety Leadership* merupakan proses interaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi dalam ruang lingkup faktor organisasi dan individu (Wu *et al.*, 2007).

b. Dimensi *safety leadership*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010) mengadopsi tiga dimensi *Safety Leadership* dari penelitian Bass & Avolio (1990), Cooper (1998), Carrillo & Simon (1999), O'Dea & Flin (2001), Yule (2003), Wu *et al.*, (2007) yaitu: *Safety Motivation*, *Safety Concern*, *Safety Policy*.

c. Motivasi Keselamatan (*Safety Motivatiom*)

Pengertian *Safety Motivation* adalah sebuah dorongan agar para karyawan berperilaku sesuai standarisasi keselamatan kerja di lingkungan kerja (Lu & Yang, 2010). Beberapa sistem motivasi pada keselamatan yang diterapkan seperti : memberikan penghargaan, membuat sebuah sistem insentif, membuat laporan atas insiden kecelakaan kerja dan memberikan saran yang berkaitan dengan keselamatan kerja (Lu & Yang, 2010).

d. Kebijakan Keselamatan (*Safety policy*)

Pengertian *safety policy* adalah bentuk pengawasan dan penghargaan atas pelaksanaan standarisasi yang mengatur tentang keselamatan kerja (O'Dea & Flin, 2001). *Safety policy* memberikan perhatian penuh pada penghargaan dan kinerja atas upaya keselamatan kerja (Wu *et al.*, 2007). *Safety policy* merupakan peraturan dan kebijakan keselamatan kerja yang terbuka dan bertanggung jawab (Lu & Yang, 2010).

e. Perhatian Keselamatan (*safety concern*)

Pengertian *safety concern* adalah perhatian tentang perkembangan keselamatan kerja dalam mendukung aktivitas yang berdasarkan pada aturan dan kebijakan keselamatan kerja (Wu *et al.*, 2007). *Safety concern* merupakan perhatian yang dilakukan oleh manajer berupa penekanan akan pentingnya peralatan keselamatan kerja, menunjukkan ketertarikan dalam beraktivitas sesuai *safety policy*, hal ini

merupakan suatu peningkatan keselamatan kerja, melakukan koordinasi dengan divisi yang lain untuk memecahkan masalah keselamatan kerja (O'Dea & Flin, 2001).

2. Iklim Keselamatan (*safety climate*)

Pengertian *safety climate* dijelaskan oleh Flin et al (2006) sebagai gambaran pekerja mengenai keadaan iklim kesehatan dan keselamatan kerja yang merupakan indikator dari 7 budaya keselamatan kerja pada suatu kelompok atau organisasi. Persepsi karyawan terutama terkait dengan usaha keselamatan selama bekerja juga dijelaskan oleh Cooper (2004) yang menjabarkan bahwa *Safety Climate* sebagai suatu gambaran yang dirasakan atau terkait dengan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan dan bagaimana hal tersebut bisa ditetapkan dalam organisasi. Zohar (2002) mendefinisikan *safety climate* sebagai kesimpulan atau hasil akhir dari persepsi yang pekerja terkait dengan lingkungan kerjanya dan merupakan batasan dari aturan untuk mengarahkan pekerja pada perilaku yang tepat dan mengubah perilaku pekerja atas tugasnya. upaya individu dalam memberi arti dan interpretasi pada lingkungan kerjanya.

3. Perilaku Keselamatan (*safety behaviour*)

a. Pengertian *safety behavior* adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok terhadap keselamatan suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi). Menurut Megginsons (Mangkunegara, 2004) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering berhubungan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

b. aspek perilaku keselamatan kerja

Borman dan Motowidlo's (dalam Neal & Griffin 2002) membagi perilaku keselamatan menjadi dua aspek, yaitu:

1. Ketersediaan keselamatan (*safety compliance*)
2. Keikutsertaan keselamatan (*safety participation*)

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi *safety behaviour*

Menurut Neal dan Griffin (2000) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (Safety behaviour), yaitu:

1. Faktor-faktor yang berasal dari dalam individu, seperti komitmen, perbedaan individu misalnya ketelitian, kepribadian misalnya karakter yang dimiliki bersifat permanen atau orang tersebut mempunyai kecenderungan celaka.
2. Lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan.

d. Kepatuhan pada Keselamatan (*Safety Compliance*)

1. Pengertian *safety compliance*

Safety compliance merupakan perilaku individu dalam bersedia mematuhi peraturan keselamatan kerja dan turut memelihara tempat kerja yang aman (Lu & Yang, 2010). Ketika karyawan tidak mematuhi prosedur serta aturan keselamatan kerja, maka situasi tersebut dinamakan “situasi tidak aman” atau “pelanggaran” (Jiang *et al.*, 2010).

2. Bentuk aktivitas *safety compliance*

Safety compliance menggambarkan kegiatan yang utama yang wajib dilakukan oleh karyawan dalam memelihara keselamatan di tempat kerja yaitu: bersedia mematuhi prosedur standar keselamatan kerja dan menggunakan peralatan perlindungan personal (Neal & Griffin, 2002). Kegiatan *safety compliance* meliputi : mematuhi prosedur keselamatan kerja dan bekerja dengan mengutamakan keselamatan kerja (Neal *et al.*, 2000).

e. Partisipasi Keselamatan (*Safety Participation*)

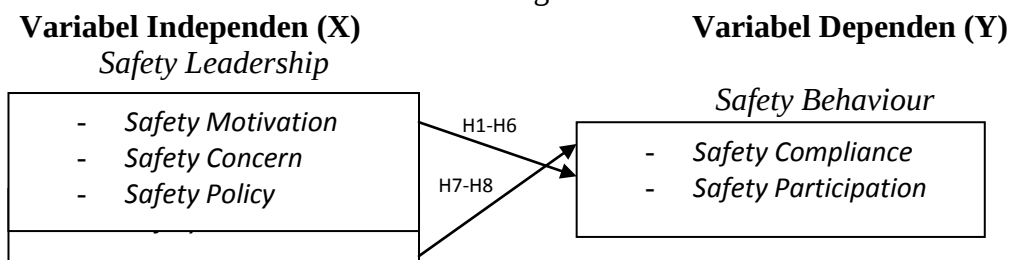
1. Pengertian *Safety Participation* merupakan perilaku individu yang secara sukarela berkontribusi pada keselamatan personal seorang individu namun membantu untuk perkembangan lingkungan yang mendukung keselamatan kerja (Neal & Griffin dalam Lu & Yang, 2010). *Safety participation* seperti aktivitas kesadaran yang umumnya dilakukan oleh semua orang yang ingin terhindar dari sebuah insiden kecelakaan (Hofman *et al.*, dalam Jiang *et al.*, 2010).

2. Bentuk aktivitas *Safety participation*

Safety participation digunakan untuk menggambarkan perilaku yang tidak secara langsung berdampak pada keselamatan seseorang namun membantu perkembangan lingkungan yang mendukung keselamatan kerja, misalnya : berpartisipasi menjadi relawan dalam demonstrasi praktek keselamatan kerja, menghadiri rapat keselamatan kerja (Neal & Griffin, 2002).

4. Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Penelitian



- H₁: *Safety motivation* memiliki pengaruh positif pada *safety compliance*.
H₂: *Safety motivation* memiliki pengaruh positif pada *safety participation*.
H₃: *safety policy* memiliki pengaruh positif pada *safety compliance*.
H₄: *Safety policy* memiliki pengaruh positif pada *safety participation*.
H₅: *Safety concern* memiliki pengaruh positif pada *safety compliance*.
H₆: *Safety concern* memiliki pengaruh positif pada *safety participation*.
H₇: *Safety climate* memiliki pengaruh positif pada *safety compliance*.
H₈: *Safety climate* memiliki pengaruh positif pada *safety participate*.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. Bentoel International Investama Tbk di Surakarta, yaitu meneliti terhadap semua karyawan yang terdaftar bekerja di lingkungan perusahaan. Adapun waktu yang dipakai dalam penelitian ini adalah selama dua tahun yaitu tahun 2011 dan tahun 2012.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bentoel International Investama Tbk di Surakarta yang berjumlah 200 orang karyawan. Dari populasi tersebut dapat ditarik sampel dengan menggunakan metode non *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bentoel International Investama di Surakarta yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan, dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Menurut Ferdinand (2006) sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini berjumlah minimal 25 kali variable independen. Jumlah variable independen dalam penelitian ini sebanyak 4 variabel, sehingga jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini adalah $25 \times 4 = 100$. Untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang rusak dan untuk memenuhi kecukupan sampel penelitian, maka kuesioner yang disebar sebanyak 150 sampel.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *personally administrated questionnaires*, yaitu peneliti menyampaikan sendiri kuesioner kepada responden dan mengambil sendiri kuesioner yang telah diisi oleh responden, tujuan utamanya supaya tingkat pengembalian kuesioner dapat terjaga di dalam periode waktu yang relatif pendek

4. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih baik, maka berikut ini akan disampaikan beberapa definisi operasional dari masing-masing variabel yang berkaitan dan akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. *Safety motivation*

Safety motivation adalah dorongan agar berperilaku *Safety* dalam beraktivitas di tempat kerja. Pengukuran variabel *Safety Motivation* dilakukan dengan 7 item pernyataan berdasarkan dari penelitian Lu & Yang (2010).

b. *Safety policy*

Safety policy merupakan sebuah peraturan terbuka yang berfungsi sebagai standar perilaku keselamatan kerja di tempat bekerja. Pengukuran variabel *Safety policy* dilakukan dengan 4 item pernyataan berdasarkan dari penelitian Lu & Yang (2010).

c. *Safety concern*

Safety concern adalah perhatian khusus terhadap peralatan keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh pemimpin . Pengukuran variabel *safety concern* dilakukan dengan 5 item pernyataan berdasarkan dari penelitian Lu & Yang (2010).

d. *Safety climate*

Safety climate adalah persepsi mengenai kebijakan, prosedur, dan pelaksanaan yang berkaitan dengan keselamatan ditempat kerja.. Pengukuran variabel *safety climate* dilakukan dengan 14 item pernyataan berdasarkan dari penelitian Li Jiang et al., (2010).

e. *Safety compliance*

Safety compliance adalah perilaku individu dalam bersedia mengambil peranan memelihara tempat kerja yang aman. Pengukuran variabel *safety compliance* dilakukan dengan 4 item pernyataan berdasarkan dari penelitian Lu & Yang (2010).

f. *Safety participation*

Safety participation adalah perilaku individu yang bersedia berkontribusi pada keselamatan personal seorang individu namun membantu untuk perkembangan lingkungan yang mendukung keselamatan kerja. Pengukuran variabel *safety participation* dilakukan dengan 2 item pernyataan berdasarkan dari penelitian Lu & Yang (2010).

Semua item pernyataan pada 6 variabel diatas dinilai dengan menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

5. Metode analisis data

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini berisi tentang bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004).

b. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur, semakin tinggi pengukuran mengenai sasarannya (Sekaran, 2006). Untuk uji validitas akan digunakan Factor Analysis dengan bantuan SPSS for windows versi 11.5, di mana syarat boleh dilakukannya analisis faktor harus memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) $> 0,50$. Item pernyataan dikatakan valid jika memiliki factor loading $\geq 0,50$ dan telah terekstrak sempurna (Ghozali, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (error), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas, alat pengukuran yang digunakan adalah teknik analisis Cronbach Alpha. Kategori koefisien alpha dari suatu pengujian adalah sebagai berikut (Sekaran, 2006):

- 1) $0.8 - 1.0$ = reliabilitas baik
- 2) $0.6 - 0.799$ = reliabilitas dapat diterima
- 3) < 0.6 = reliabilitas kurang baik

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan multiple regression analysis (analisis regresi berganda). Pengujian analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 11.5. Adapun model persamaan regresi sebagai berikut:

$$SBC = \beta_0 + \beta_1 SLM + \beta_2 SLP + \beta_3 SLC + \beta_4 SC + e$$

$$SBP = \beta_0 + \beta_1 SLM + \beta_2 SLP + \beta_3 SLC + \beta_4 SC + e$$

Dimana :

SBC: Safety Compliance

SBP : Safety Participation

SLM : Safety Motivation

β_0 : Konstanta

β_i : Koefisien Regresi
 SLP : Safety Policy
 SLC : Safety Concern
 SC : Safety Climate
 e : Error

Hasil dan Pembahasan

1. Tanggapan responden

Tabel IV.4 menunjukkan distribusi jawaban responden serta nilai rata-rata untuk variabel *Safety Motivation*. Nilai rata-rata jawaban responden berkisar antara 4,07 sampai 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai atasannya mendukung perilaku keselamatan kerja dalam beraktivitas di tempat kerja dengan memberikan *reward*, penghargaan agar setiap karyawan termotivasi berperilaku keselamatan kerja.

Tabel 4. Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap *Safety Motivation* (SLM)

Item	Jumlah Jawaban Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Atasan saya memberikan penghargaan kepada bawahan yang memberikan contoh perilaku keselamatan dalam bekerja.	-	3 (2,4)	20 (15,9)	63 (50,0)	40 (40)	4,11
Atasan saya memberikan pujian kepada bawahan yang memiliki perilaku keselamatan dalam bekerja.	-	2 (1,6)	21 (16,7)	68 (54,0)	35 (27,8)	4,08
Atasan saya membuat sistem insentif / bonus untuk keselamatan dalam bekerja.	-	4 (3,2)	21 (16,7)	63 (50,0)	38 (30,2)	4,07
Atasan saya mendorong bawahan untuk melaporkan setiap kecelakaan kerja tanpa hukuman..	-	3 (2,4)	26 (20,6)	53 (42,1)	44 (34,9)	4,10
Atasan saya mendorong bawahan untuk memberikan saran tentang keselamatan dalam bekerja.	-	2 (1,6)	21 (16,7)	66 (52,4)	37 (29,4)	4,10
Atasan saya percaya kepada setiap bawahannya.	-	3 (2,4)	17 (13,5)	67 (53,2)	39 (31,0)	4,13
Atasan saya mendorong bawahan untuk ikut serta dalam rapat yang membahas keselamatan dalam bekerja.	-	2 (1,6)	22 (17,5)	51 (40,5)	51 (40,5)	4,20

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Tabel IV.5 menunjukkan distribusi jawaban responden serta nilai rata-rata untuk variabel *Safety Policy*. Nilai rata-rata jawaban responden berkisar antara 3,92 sampai 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua responden melihat adanya sikap pimpinan yang terbuka dalam mengawasi penerapan peraturan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan misalnya dengan cara memberikan penjelasan secara terbuka

kepada karyawan serta menunjukkan sikap kepedulian dengan lingkungan kerja yang aman.

Tabel 5. Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap *Safety Policy* (SLP)

Item	Jumlah Jawaban Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Atasan saya memberikan penjelasan tentang peraturan keselamatan dalam bekerja.	-	2 (1,6)	32 (25,4)	60 (47,6)	32 (25,4)	3,97
Atasan saya peduli dengan lingkungan kerja yang aman.	-	2 (1,6)	20 (15,9)	64 (50,8)	40 (31,7)	4,13
Atasan saya membuat sebuah peraturan tentang keselamatan kerja..	-	-	30 (23,8)	76 (60,3)	20 (15,9)	3,92
Atasan saya menjelaskan tujuan dari peraturan keselamatan dalam bekerja.	-	-	27 (21,4)	67 (53,2)	32 (25,4)	4,04

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Tabel IV.6 menunjukkan distribusi jawaban responden serta nilai rata-rata untuk variabel *Safety Concern*. Nilai rata-rata jawaban responden berkisar antara 3,87 sampai 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin sangat mengutamakan penggunaan peralatan keselamatan kerja serta perilaku keselamatan kerja para karyawannya, namun pengawasan dan perhatian atasan terhadap keselamatan kerja para karyawan masih dirasakan kurang oleh para karyawan.

Tabel 6. Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap *Safety Concern* (SLC)

Item	Jumlah Jawaban Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Atasan saya menekankan pentingnya penggunaan peralatan pelindung..	-	4 (3,2)	25 (19,8)	57 (45,2)	40 (31,7)	4,06
Atasan saya tertarik dengan perilaku keselamatan dalam bekerja..	-	3 (2,4)	26 (20,6)	65 (51,6)	32 (25,4)	4,00
Atasan saya peduli dengan perkembangan keselamatan dalam bekerja.	-	6 (4,8)	32 (25,4)	48 (38,1)	40 (31,7)	3,97
Atasan saya bekerja sama dengan divisi lain agar terwujud keselamatan dalam bekerja..	-	6 (4,8)	29 (23,0)	58 (46,0)	33 (26,2)	3,94
Atasan saya memperhatikan keselamatan setiap bawahan..	-	6 (4,8)	33 (26,2)	59 (46,8)	28 (22,2)	3,87

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 7. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Safety Climate (SC)

Item	Jumlah Jawaban Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Manajemen memperhatikan keselamatan dalam bekerja setiap karyawan.	-	3 (2,4)	27 (21,4)	64 (50,8)	32 (25,4)	3,99
Manajemen serius dalam menangani masalah-masalah keselamatan dalam bekerja.	-	3 (2,4)	21 (16,7)	66 (52,4)	36 (28,6)	4,07
Manajemen memahami masalah-masalah tentang keselamatan dalam bekerja.	-	1 (0,8)	20 (15,9)	70 (55,6)	35 (27,8)	4,10
Karyawan dapat berdiskusi secara langsung dengan manajer atau supervisor.	-	1 (0,8)	24 (19,0)	73 (57,9)	28 (22,2)	4,02
Sejumlah Dana yang tersedia digunakan untuk memelihara perlengkapan standar keselamatan kerja	-	1 (0,8)	26 (20,6)	63 (50,0)	39 (31,0)	4,06
Karyawan yang melaporkan kecelakaan dalam bekerja ditanggapi secara cepat oleh manajemen.	-	2 (1,6)	22 (17,5)	63 (50,0)	39 (31,0)	4,10
Karyawan diarahkan untuk memelihara peralatan standar keselamatan dalam bekerja.	-	2 (1,6)	27 (21,4)	68 (54,0)	29 (23,0)	3,98
Manajemen merespon pelanggaran peraturan keselamatan kerja dengan cepat.	-	3 (2,4)	24 (19,0)	68 (54,0)	31 (24,6)	4,01
Manajemen membimbing karyawan untuk menghadapi masalah keselamatan kerja.	-	2 (1,6)	8 (6,3)	22 (17,5)	55 (43,7)	3,96
Pelatihan disediakan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman menjaga keselamatan kerja dalam bertugas.	-	9 (7,1)	64 (50,8)	43 (34,1)	10 (7,9)	3,43
Pelatihan diadakan setiap ada prosedur dan peralatan keselamatan kerja yang baru.	4 (3,2)	12 (9,5)	50 (39,7)	43 (34,1)	17 (13,5)	3,45
Manajemen mengutamakan keselamatan kerja sebagai hal terpenting.	-	3 (2,4)	25 (19,8)	64 (50,8)	34 (27,0)	4,02
Pelatihan rutin diadakan untuk menangani situasi darurat.	-	2 (1,6)	24 (19,0)	67 (53,2)	33 (26,2)	4,04
Bangunan dan peralatan dipelihara sesuai standar keselamatan kerja.	-	1 (0,8)	26 (20,6)	64 (50,8)	35 (27,8)	4,06

Tabel 7. menunjukkan distribusi jawaban responden serta nilai rata-rata untuk variabel *Safety Climate*. Nilai rata-rata jawaban responden berkisar antara 3,43 sampai 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen bersikap terbuka mengenai diskusi tentang kebijakan, prosedur, dan pelaksanaan yang berkaitan dengan keselamatan kerja, namun para karyawan menilai perusahaan masih kurang memperhatikan keselamatan

karyawannya terutama mengenai frekuensi training dan simulasi tentang prosedur keselamatan kerja..

Tabel 8. menunjukkan distribusi jawaban responden serta nilai rata-rata untuk variabel *safety compliance*. Nilai rata-rata jawaban responden berkisar antara 4,02 sampai 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa bila tidak diingatkan oleh atasan para karyawan masih menganggap remeh dan malas menggunakan alat pelindung keselamatan dalam bekerja seperti : helm, *safety shoes* & kaos tangan, meskipun pada umumnya para karyawan telah menyadari pentingnya keselamatan kerja di lingkungan kerja.

Tabel 8. Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap *Safety Compliance* (SBC)

Item	Jumlah Jawaban Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Saya menyadari pentingnya keselamatan kerja dalam bekerja.	-	-	22 (17,5)	72 (57,1)	32 (25,4)	4,08
Saya tidak mengabaikan keselamatan kerja, meskipun saya sibuk.	-	2 (1,6)	22 (17,5)	67 (53,2)	35 (27,8)	4,07
Saya patuh pada peraturan keselamatan kerja.	-	2 (1,6)	28 (22,2)	60 (47,6)	36 (28,6)	4,03
Saya menggunakan alat pelindung badan saat bekerja	-	4 (3,2)	26 (20,6)	59 (46,8)	37 (29,4)	4,02

Tabel IV.9 menunjukkan distribusi jawaban responden serta nilai rata-rata untuk variabel *Safety Participation*. Nilai rata-rata jawaban responden berkisar antara 4,13 sampai 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sebagian besar belum berpartisipasi dalam berdiskusi dengan manajemen karena sebagian besar dari para karyawan melakukan aktivitas *selling*, sehingga ada yang 3 hari sekali baru dapat hadir pada acara tersebut, namun pada umumnya para karyawan bersedia untuk menjadi sukarelawan dalam simulasi sosialisasi peralatan keselamatan kerja yang baru.

Tabel 9. Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap *Safety Participation* (SBP)

Item	Jumlah Jawaban Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Saya berpartisipasi dalam perkembangan peraturan keselamatan kerja.	-	-	22 (17,5)	72 (57,1)	32 (25,4)	4,17
Saya aktif berpartisipasi dalam acara diskusi tentang keselamatan kerja.	-	2 (1,6)	22 (17,5)	67 (53,2)	35 (27,8)	4,13

2. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004). Dikarenakan konstruk yang hendak diuji merupakan pengujian kembali dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya telah berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk konstruk maka dalam penelitian ini teknik analisis yang dipakai dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dengan bantuan paket perangkat lunak program *SPSS 11.5 for Windows*. Menurut Hair *et al.* (1998) yang sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti dengan *factor loading* $\geq 0,50$ dianggap signifikan. Nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* yang berada di atas nilai 0,5 dan memiliki signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa suatu variabel dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 10.
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.909
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2902.580
	df	630
	Sig.	.000

Tabel IV.10, menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dalam penelitian ini sebesar 0,909. Karena nilai MSA di atas 0,5 serta nilai *Barlett test* dengan *Chi-squares*= 2902,580 dan signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Pada proses sebelumnya terdapat 4 item pernyataan

yang tidak valid yaitu: SC9, SC10, SC11, SC12, hasil uji dapat dilihat pada daftar lampiran sehingga harus direduksi atau didrop. Tabel IV. 11 menunjukkan hasil yang terekstrak secara sempurna serta memiliki *factor loading* > 0,5 sehingga seluruh variabel dinyatakan valid.

Tabel 11. Hasil Faktor Analisis

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
SLM1		.795				
SLM2		.758				
SLM3		.789				
SLM4		.663				
SLM5		.764				
SLM6		.720				
SLM7		.720				
SLP1				.714		
SLP2				.735		
SLP3				.644		
SLP4				.693		
SLC1			.767			
SLC2			.790			
SLC3			.803			
SLC4			.594			
SLC5			.785			
SC1	.689					
SC2	.602					
SC3	.770					
SC4	.628					
SC5	.618					
SC6	.762					
SC7	.777					
SC8	.704					
SC13	.682					
SC14	.605					
SBC1					.718	
SBC2					.555	
SBC3					.690	
SBC4					.546	
SBP1						.590
SBP2						.573

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

3. Uji reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dari instrument penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran. (2006) suatu instrumen dinyatakan reliabel jika hasil koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai $\geq 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan program *SPSS 11.5 for Windows* didapatkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Safety Motivation</i>	0,9191	Reliabel
<i>Safety Policy</i>	0,8326	Reliabel
<i>Safety Concern</i>	0,8728	Reliabel
<i>Safety Climate</i>	0,9311	Reliabel
<i>Safety Compliance</i>	0,8029	Reliabel
<i>Safety Participation</i>	0,6871	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari Tabel IV.12 dapat disimpulkan bahwa secara umum semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

4. Uji hipotesis

Ada beberapa asumsi yang harus diperhatikan sebelum melakukan pengujian dengan pendekatan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

a. Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menganalisis derajat multikolinieritas dengan mengevaluasi nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Regresi yang bebas multikolinieritas ditandai dengan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 13. Uji Multikolinearitas

Independen	Dependen Safety Compliance		Dependen Safety Participation	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
<i>Safety Motivation</i>	0,578	1,729	0,578	1,729
<i>Safety Policy</i>	0,579	1,726	0,579	1,726
<i>Safety Concern</i>	0,729	1,371	0,729	1,371
<i>Safety Climate</i>	0,441	2,266	0,441	2,266

Tabel 13. menunjukkan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson ini, yaitu jika nilai $du < d < 4 - du$, maka tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada model regresi (Ghozali, 2005).

Tabel 14. Hasil Uji Autokorelasi Berdasar Durbin-Watson

Variabel Independen (K)	Nilai d Hitung	Nilai du Tabel	Nilai $4 - du$
4	2,089	1,788	2,212
4	1,821	1,788	2,212

Tabel 14. menjelaskan bahwa nilai d hitung pada model regresi lebih besar dari du tabel dan kurang dari $4 - du$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas. Hasil pengujian heteroskaedastisitas melalui uji Glejser dapat dilihat pada Tabel IV.15. Hal ini ditunjukkan oleh variabel independen nilai uji t yang tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji tidak mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Independen	Significant	
	Dependen Safety Compliance	Dependen Safety Participation
<i>Safety Motivation</i>	0,764	0,170
<i>Safety Policy</i>	0,081	0,107
<i>Safety Concern</i>	0,782	0,947
<i>Safety Climate</i>	0,780	0,220

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

d. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini untuk menguji normalitas residual menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Tabel IV.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardiz ed Residual	Unstandardiz ed Residual
N		126	126
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.39253297	.51424255
Most Extreme Differences	Absolute	.035	.043
	Positive	.035	.043
	Negative	-.035	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.396	.488
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998	.971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 16. besarnya *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk model 1 adalah 0,396 dan signifikan pada 0,998, sedangkan untuk model 2 besarnya *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,488 dengan tingkat signifikansi 0,971. Hal ini bahwa data residual model regresi terdistribusi normal. Berikutnya adalah hasil pengujian regresi beserta pembahasannya.

5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Terdapat dua model regresi yang diuji, model pertama menguji pengaruh *safety motivation*, *safety concern*, *safety policy* pada *safety compliance*, dan model yang kedua

menguji pengaruh *safety motivation*, *safety concern*, *safety policy* pada *safety participation*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi

Model	Dependent Variable Safety Compliance			Dependent Variable Safety Participation		
	T	F	Adj R ²	t	F	Adj R ²
(constant)	1,358	35,973*	0,528	1,992	17,917*	0,351
<i>Safety Motivation</i>	2,383*			2,793*		
<i>Safety Policy</i>	3,775*			2,949*		
<i>Safety Concern</i>	2,425*			2,049*		
<i>Safety Climate</i>	2,715*			0,530		

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

*Sig <0,05

H1: *Safety motivation* berpengaruh positif pada *safety compliance*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 2,383 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis 1 didukung.

H2: *Safety motivation* berpengaruh positif pada *safety participation*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 2,793 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis 2 didukung.

H3: *Safety policy* berpengaruh positif pada *safety compliance*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 3,775 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis 3 didukung.

H4: *Safety Policy* berpengaruh positif pada *Safety Participation*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 2,949 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis 4 didukung.

H5: *Safety concern* berpengaruh positif pada *safety compliance*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 2,425 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis 5 didukung.

H6: *Safety concern* berpengaruh positif terhadap *safety participation*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 2,049 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis 6 didukung.

H7: *Safety climate* berpengaruh positif pada *safety compliance*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 2,428 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis 7 didukung.

H8: *Safety climate* berpengaruh positif pada *safety participation*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV. 17 menunjukkan nilai t 0,530 dengan nilai signifikansi $p > 0,05$, sehingga hipotesis 8 tidak didukung. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pernyataan Griffin & Neal (2000) yang mengatakan bahwa *safety climate* merupakan persepsi karyawan tentang nilai perilaku keselamatan kerja di tempat bekerja, sehingga karyawan akan bersedia mengutamakan segala bentuk aturan dan prosedur keselamatan kerja demi keselamatan dirinya dalam bekerja di lingkungan demi kemajuan perusahaan, tetapi mendukung penelitian yang dilakukan Jiang *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa *safety climate* tidak memiliki pengaruh positif pada *safety participation*.

Simpulan

Berdasarkan uraian pada analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Safety motivation* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*. Sehingga dapat disimpulkan H1 pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010), dapat disimpulkan bahwa para karyawan termotivasi atas segala bentuk dorongan keselamatan kerja dari pimpinannya, agar karyawan bersedia mematuhi segala peraturan keselamatan kerja.
2. *Safety motivation* berpengaruh positif terhadap *safety participation*. Sehingga dapat disimpulkan H2 pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010), artinya bahwa karyawan terdorong untuk selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja karena motivasi yang diberikan oleh pimpinannya, agar bersedia berpartisipasi dalam segala aktivitas yang menunjang perkembangan keselamatan di lingkungan kerja
3. *Safety policy* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*. Sehingga dapat disimpulkan H3 pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010), artinya bahwa karyawan merasa pimpinan mereka secara terbuka menetapkan kebijakan peraturan keselamatan kerja, agar mematuhi segala bentuk peraturan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan..

4. *Safety policy* berpengaruh positif terhadap *safety participation*. Sehingga dapat disimpulkan H4 pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010), artinya bahwa karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam penerapan pelaksanaan peraturan keselamatan kerja agar bersedia berperan serta dalam segala bentuk aktivitas yang menunjang pelaksanaan prosedur keselamatan kerja.
5. *Safety concern* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*. Sehingga dapat disimpulkan H5 pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010), artinya bahwa karyawan merasa pimpinan mereka selalu memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja membuat karyawan bersedia mematuhi peraturan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan
6. *Safety concern* berpengaruh positif terhadap *safety participation*. Sehingga dapat disimpulkan H6 pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010), artinya bahwa karyawan merasa diperhatikan keselamatannya dalam beraktivitas sehingga meningkatkan peranan yang bersifat sukarela dari karyawan dalam segala bentuk aktivitas keselamatan kerja yang di selenggarakan oleh perusahaan.
7. *Safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*. Sehingga dapat disimpulkan H7 pada penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiang *et al* (2010), artinya bahwa karyawan merasakan suasana atau iklim kerja yang selalu menekankan keselamatan kerja membuat karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan tentang keselamatan kerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.
8. *Safety climate* tidak berpengaruh secara langsung dan positif terhadap *safety participation*. Sehingga dapat disimpulkan H8 pada penelitian ini tidak didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiang *et al* (2010), artinya *Safety climate* sebenarnya diciptakan untuk melindungi para karyawan dari insiden kecelakaan kerja namun tidak selalu dapat berpengaruh *secara* langsung. Kurangnya komunikasi dalam lingkungan perusahaan seperti diskusi umum dan pelatihan menyebabkan karyawan sedikit

kurang memahami pentingnya keselamatan kerja sehingga karyawan masih menganggap remeh prosedur serta peraturan tentang keselamatan kerja.

Daftar Pustaka

- Bentoel Group Company Profile. 2013. *Sistem Keamanan & Keselamatan Kerja*. <http://www.bentoelgroup.com>.
- Bhasi. M. & Vinodkumar. M. N. 2010. Safety management practices and safety behavior: Assesing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*. 42. 2082-2093.
- Closing Gap To Zero. 2012. *Data kecelakaan kerja PT.Bentoel International Investama Tbk*. Bentoel Group
- Cooper. M. D. & Phillips. R. A. 2004. Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*. 35. 497-512.
- Ferdinand. A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flin. R., Burns. C., Mearns. K., Yule. S., Robertson. E. M. 2006. Measuring safety climate in health care. *Qual Saf Health Care*. 15. 109-115.
- Flin. R., O'Dea. A. 2001. Site managers and safety leadership in the offshore oil and gas. *Safety Science* 37. 39-57.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hunger, J. D, & Wheelen, T. L. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Jiang Li.,Guangtau Yu.,Yongjuan Li.,Feng Li. 2010 Percieved colleagues safety knowledge/behavior and safety performance : Safety climate as a moderator in a multilevel study. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1468-1476.
- Jogiyanto, H. M. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Lu Chin-Shan. & Yang Chung-Shan. 2010.Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety Science*. 48. 123-134.

- Mangkunegara, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2013. *Kesadaran pengusaha soal K3 meningkat*. <http://www.sindonews.com>.
- Ramli, S.2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Neal A.,Griffin M.A. 2002. Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*. 27.67-74.
- 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.
- PT.Jamsostek, 2012. *Angka Kecelakaan Kerja Lima Tahun Terakhir Cenderung Naik*. <http://www.poskota.com>.
- Sekaran. U. 2006. *Research Methodes for Bussiness*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, Djoko. 2012. *Meningkatnya jumlah klaim kecelakaan kerja*. <http://www.okezone.com>.
- Tsung-Chih Wua., Chi-Wei Liub., Mu-Chen Lua. 2007. Safety climate in university and college laboratories: Impact of organizational and individual factors. *Journal Of Safety Research*. 38. 91-102.
- Vandenbos, G. 2007. *APA Dictionary of Psichology*. Washington: American Psychological Association.
- Zohar Dov. 2002. The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 75-92.