

**PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* DAN *SAFETY CULTURE*
TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE*
(Studi pada Salah Satu Perusahaan Konstruksi di Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

**ANASTASIA AMANDA YULIA KRISTIANTY
NPM 2116051045**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE* (Studi pada Salah Satu Perusahaan Sektor Konstruksi di Bandar Lampung)

Oleh

ANASTASIA AMANDA YULIA KRISTIANTY

Sektor konstruksi merupakan salah satu sektor dengan tingkat risiko kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia, menunjukkan pentingnya penguatan aspek keselamatan kerja di lingkungan proyek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *safety leadership* dan *safety culture* terhadap *safety performance* sebagai upaya meningkatkan kinerja keselamatan di perusahaan konstruksi. Hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada teori perilaku organisasi dengan konsep *safety leadership*, *safety culture*, serta *safety performance*. Sampel penelitian adalah 31 orang karyawan divisi operasional di salah satu perusahaan konstruksi di Bandar Lampung. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *safety leadership* dan *safety culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Implikasi dari penelitian ini diharapkan perusahaan mampu meningkatkan perhatian terhadap kepemimpinan dan budaya keselamatan secara konsisten guna menjaga serta meningkatkan kinerja keselamatan.

Kata kunci: Kepemimpinan Keselamatan, Budaya Keselamatan, Kinerja Keselamatan, Keselamatan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF SAFETY LEADERSHIP AND SAFETY CULTURE ON SAFETY PERFORMANCE (Study on One of the Construction Sector Companies in Bandar Lampung)

By

ANASTASIA AMANDA YULIA KRISTIANTY

The construction sector is one of the industries with the highest risk of workplace accidents in Indonesia, highlighting the importance of strengthening occupational safety aspects within project environments. This study aims to analyze the influence of safety leadership and safety culture on safety performance as an effort to improve safety outcomes in construction companies. The hypotheses in this research are based on organizational behavior theory, incorporating the concepts of safety leadership, safety culture, and safety performance. The sample consists of 31 operational division employees from a construction company in Bandar Lampung. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 29. The results show that both partially and simultaneously, safety leadership and safety culture have a positive and significant effect on safety performance. The implications of this study suggest that companies should consistently enhance their focus on leadership and safety culture to maintain and further improve safety performance.

Keywords: Safety Leadership, Safety Culture, Safety Performance, Work Safety

**PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* DAN *SAFETY CULTURE*
TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE*
(Studi pada Salah Satu Perusahaan Sektor Konstruksi di Bandar Lampung)**

Oleh

ANASTASIA AMANDA YULIA KRISTIANTY

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE*** (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Konstruksi di Bandar Lampung)

Nama Mahasiswa : **Anastasia Amanda Yulia Kristianty**

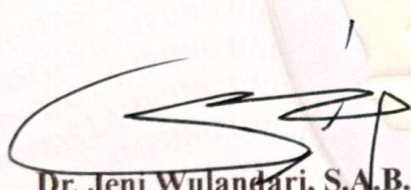
Nomor Pokok Mahasiswa : 2116051045

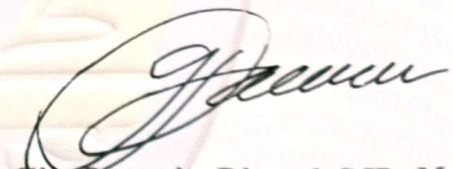
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

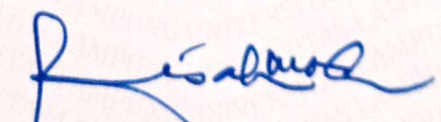
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002


Gita Paramita Djausal, S.IP., M.A.B.
NIP. 198412162019032004

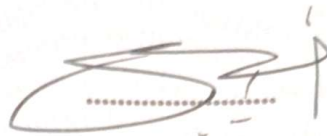
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrais Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

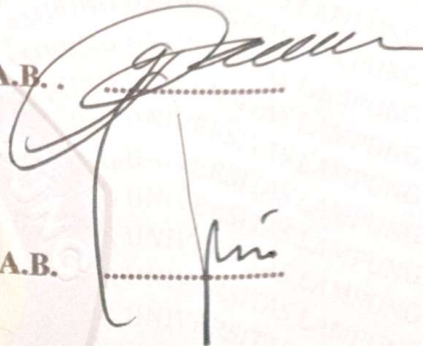
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

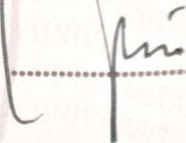
Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.



Sekretaris : Gita Paramita Djausal, S.IP., M.A.B.



Penguji : Dr. Maulana Agung P., S.Sos., M.A.B.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.

NIP. 197608012000032001.

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 Juli 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 18 Juli 2025
Yang membuat pernyataan,



Anastasia Amanda Yulia Kristianty
NPM. 2116051045

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Anastasia Amanda Yulia Kristianty, lahir di Metro pada 28 Juli 2003 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Blasius Ahadi Prabowo dan Ibu Cicilia Dwi Heni Susilowati. Penulis memiliki dua saudara yang bernama Maria Miranti Ayu Verdiana dan Kristoforus Kristian Hadi. Penulis telah menyelesaikan pendidikan di SD Sejahtera 1 Bandar Lampung pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Xaverius 4 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018. Di tahun 2021, penulis telah menyelesaikan pendidikan di SMK Negeri 1 Bandar Lampung.

Pada tahun 2021, penulis terdaftar sebagai mahasiswi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan mahasiswa tingkat jurusan sebagai anggota bidang Kesekretariatan (Kestari) HMJ Ilmu Administrasi Bisnis. Penulis juga aktif di organisasi tingkat universitas yaitu sebagai anggota UKM Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung dan menjadi pengurus UKM Katolik Universitas Lampung yaitu sebagai Koordinator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik periode 2022 serta Sekretaris Umum periode 2023.

Pada Januari 2024, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Banjarbaru, Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan selama 35 hari. Selain itu, penulis juga telah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung pada Februari–Juni 2024 dan ditempatkan di bidang Pengendalian Operasional.

MOTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”

(Filipi 4:13)

“Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu dan tidak ada rencana-Mu yang gagal”

(Ayub 42:2)

“Akan ada masa depan, bagi semua yang bertahan.

Duniaku pernah hancur, rangkai lagi satu-satu.”

(Idgitaf)

“Daur hidup akan selalu berputar. Tugasku hanya bertahan. Terus jalan dan mengalirlah seperti air. Dari lahir sampai ku jadi debu di akhir.”

(Donne Maulana)

“Semua jatuh bangunmu, hal yang biasa. Angan dan pertanyaan, waktu yang menjawabnya. Berikan tenggat waktu, bersedihlah secukupnya.

Rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri.”

(Daniel Baskara Putra a.k.a Hindia)

PERSEMBAHAN

Dengan iringan Puji Tuhan untuk seluruh rahmat dan berkat-Nya pada setiap hari yang telah dilalui, hingga kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

Penulis persembahkan karya kecil ini untuk:

Ayahanda Blasius Ahadi Prabowo (†) dan Ibunda Cicilia Dwi Heni S

Pahlawan yang telah membesarkan, merawat, serta mendidik dengan penuh kasih sayang, dan selalu memberikan yang terbaik untuk penulis. Serta selalu mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi tanpa henti untuk keberhasilan penulis.

Keluarga Besar dan Sahabat-Sahabat

Yang selalu mendoakan dan memotivasi demi kesuksesan dan keberhasilan penulis.

Dosen Pembimbing, Dosen Penguji, Seluruh Dosen serta Staff Jurusan Ilmu

Administrasi Bisnis UNILA

Yang sangat berjasa dalam membantu, mengarahkan dan memberikan ilmunya untuk bekal penulis di masa depan.

Serta

Almamater yang sangat penulis cintai dan banggakan
Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi dengan judul **“PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP* DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE* (Studi pada Salah Satu Perusahaan Sektor Konstruksi di Bandar Lampung)”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria dengan segala peran-Nya di kehidupan penulis dan atas berkat karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi, S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia memberikan arahan dan masukan selama masa perkuliahan;

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala solusi terbaik yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih pula atas apresiasi yang senantiasa Ibu berikan—baik dalam seminar maupun selama proses bimbingan—kepada penulis dan teman-teman, meskipun penulis menyadari masih banyak keterbatasan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah hidup Ibu. Doa terbaik selalu menyertai Ibu, atas segala kebaikan dan perhatian yang telah diberikan dengan tulus;
8. Ibu Gita Paramita Djausal, S.IP., M.A.B., selaku Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis selama masa studi penyusunan skripsi. Terima kasih atas dukungan dan bantuan Ibu—terutama saat penulis menghadapi hambatan terkait objek penelitian—yang sangat membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah hidup Ibu. Doa terbaik selalu menyertai Ibu, atas segala kebaikan dan perhatian yang telah diberikan dengan tulus;
9. Bapak Dr. Maulana Agung P, S.Sos., M.A.B., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah hidup Bapak. Doa terbaik selalu menyertai Bapak, atas segala kebaikan dan perhatian yang telah diberikan dengan tulus;
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, terkhusus untuk Mas Bambang terima

kasih atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;

12. Kedua orang tuaku, mending Ayah Blasius Ahadi Prabowo dan Ibu Cicilia Dwi Heni, pahlawan hidupku. Terima kasih tak terhingga kepada mending Ayah tercinta, yang telah pergi menghadap ke hadirat Bapa, namun selalu hidup dalam doa dan kenangan indah, semoga dari surga Ayah bahagia melihat pencapaianku. Juga kepada Ibu tersayang, yang dengan ketulusan hati dan kesabaran tak terbatas, selalu mendukung dan menyemangati setiap langkahku. Tanpa doa, pengorbanan, dan kasih sayangmu, skripsi ini tidak akan terwujud. Maaf atas perjalanan yang tidak sempurna, maaf masih belum bisa menjadi anak yang sesuai ekspektasi, namun penulis akan tumbuh menjadi anak yang lebih baik lagi semampu yang ku bisa;
13. Saudara sekandung, adik-adikku tersayang, Maria Miranti Ayu Verdiana pemilik NPM 2516051052 calon S.A.B 3,5 tahun mendatang dan Kristoforus Kristian Hadi calon musisi besar di masa depan, terima kasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan. Terima kasih telah sangat sabar tumbuh bersama penulis yang sangat jauh dari kesempurnaan ini. Ingat lirik lagu .Feast – Nina, *Tumbuh lebih baik, cari panggilanmu. Jadi lebih baik dibanding diriku~;*
14. Seluruh keluarga besarku, Nenek, Om, Tante, Bulek, para sepupu di Metro yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih untuk doa dan dukungannya selama penulis menjalani masa studi ini. Semoga kita tetap bisa bertemu untuk merayakan momen natal, paskah, tahun baru, atau sekadar kumpul bersama untuk melepas rindu;
15. Para karyawan PT X, yang telah bersedia membantu penulis dalam proses perizinan penelitian hingga pengisian kuesioner di lapangan. Terima kasih juga atas ilmu dan pengalaman yang diberikan Bapak dan Abang sekalian kepada penulis saat proses turun lapang. Semoga kalian sehat selalu;
16. Sahabat-sahabatku semasa putih biru, ACIM, Christina Tri Widya Astari, Maria Yolanda Br. Siringo-ringo, Christina Indah Tri. Terima kasih sudah menjadi sosok sahabat yang baik bagi penulis sedari SMP, terima kasih atas semangat yang kalian berikan kepada penulis. Semoga komunikasi di antara

kita selalu terjalin;

17. Sahabat seperjuanganku dari SMK sampai saat ini, *est.2018*, Melani Maulida, Monica Selviana Br. Sembiring, Syifa Melandri, Syhaima Legitha, Viola Mutiadewi. Terima kasih sudah melengkapi kehidupanku, penulis yang introvert ini senang mempunyai sahabat ekstrovert seperti kalian. Tetaplah semangat mengejar mimpi, semoga setelah ini kita hidup bahagia dan kaya raya;
18. Sahabat seimanku dari 2023 sampai saat ini, Armedia Prity Sitorus dan Nesa Delfi Eftasari. Terima kasih sudah melengkapi hari penulis dan menjadi teman cerita bagi penulis. Terima kasih sudah selalu menemani penulis saat skripsian di perpustakaan dan selalu menemani perjalanan skripsi penulis dari seminar proposal sampai ujian komprehensif. Semoga kalian selalu sehat dan bahagia selalu, serta diberikan kelancaran untuk perjalanan selanjutnya. Tuhan Yesus Memberkati kalian;
19. Sahabat-sahabat Demisioner Pengurus UKM Katolik Unila 2022, Kak Anggun, Kak Resi, Kak Rara, Kak Yohana, Kak Ree, Kak Juli, Kak Victor, Kak Jalu, Kak Ferdy, dan terkhusus Bang Galih ketumku, serta teman-teman yang belum disebutkan satu persatu. Terima kasih sudah menjadi sosok keluarga seiman bagi penulis dari semester dua, terima kasih sudah mempercayakan penulis untuk menjadi pengurus walau saat itu masih maba dan belum berpengalaman. Penulis sangat bangga bisa berdinamika bersama kalian selama setahun, sungguh pengalaman yang sangat berharga. Semoga Tuhan Yesus selalu memberi kelancaran dalam perjalanan karir kalian;
20. Sahabat-sahabat Demisioner Pengurus UKM Katolik Unila 2023, Tum Victor, Ndum Armed, Kak Inka, Kak Jalu, Jesta, Nesa, Monic, Agnes, Tisa, Laras, Gabby, Shanti, Gita, Rizky, Guido, Josua, Yusa, Roy, Rafael, Derby, Kevin, dan Marcell. Terima kasih sudah menjadi sosok rumah bagi penulis dari semester empat. Terima kasih sudah berkenan dan bertahan untuk berdinamika dalam kepengurusan di tengah sibuknya perkuliahan. Semoga apa yang kalian dapatkan dalam dinamika kepengurusan menjadi bekal di kehidupan setelah perkuliahan. Semangat selalu untuk teman-teman pejuang skripsi, semoga selalu dilancarkan, bisa segera lulus, dan mendapatkan kerja

agar bisa menjadi donatur UKM, hehehe. Semangat pula untuk teman-teman angkatan 22, semangat kuliahnya, yaa, gass sempro biar tahun depan nyusul wisuda!;

21. Teman-teman magangku, (Arsip Gank BPJSTK, Tata, Diah, Aulia, Merlin, Dinda), (Kepesertaan Gank BPJSTK, Della, May, Helga, Yuni, Ami, Nova, Murtini, Zahra, Sonia), (Sobat ITERA, Esra, Naya, Killa) dan teman-teman yang belum disebutkan satu persatu. Terima kasih sudah mewarnai hari-hari penulis selama magang. Jujur awalnya takut bakal magang sendirian, ternyata banyak teman dari universitas lain, dan kalian sangat seru. Terima kasih pula saat itu sudah memberi semangat dan dorongan kepada penulis untuk segera mencari judul dan bimbingan. Semoga kalian diberi kesehatan dan kelancaran dalam proses penulisan skripsi dan perjalanan karir. Mari berdoa semoga BPJSTK segera *open recruitment*, yaaa, hehehe;
22. Keluarga besar BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung, Pak Sulis, Pak Nuh, Pak Randi, Mba Gege, Mba Adel, Mba Ika, Mba Lessy, Mba Rindy, Mba Maya, Mba Amer, Mba Muin, Pak Aidil, Bang Jali, Bang Ratno, Bang Zein, Bang Angga, Bang Harjo, Bang Ali dan Abang/Mba yang belum disebutkan satu persatu. Terima kasih telah menjadi keluarga yang hangat dan nyaman—sejak 26 Februari 2024 hingga saat sanwacana ini ditulis—kalian menjadi saksi awal mula perjalanan skripsi ini, mulai dari pemilihan topik, acc seminar proposal, hingga acc ujian komprehensif. Terima kasih banyak atas pengalaman, ilmu, nasihat, canda tawa, serta asupan makanan dan kopi yang telah diberikan. Terima kasih atas kesempatan dan kepercayaannya kepada penulis dan Tata untuk lanjut membantu menyelesaikan *project* sampai saat ini (walau sempat hiatus enam bulan dengan alasan mau fokus skripsi, hehehe). Sangat senang bisa mendapatkan pengalaman skripsian sembari kerja di semester akhir. Terima kasih pula sudah selalu mengingatkan penulis bahwa di tengah tanggung jawab pekerjaan yang kalian berikan, kuliah dan skripsi tetap harus menjadi prioritas utama. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melindungi, memberikan keberkahan, dan umur yang panjang, serta kebaikan Bapak, Abang, Mba dibalas oleh-Nya;
23. Teman-teman seperbimbingan dan sepenguji, terima kasih atas segala

informasi mengenai perskripsian, ajakan untuk bimbingan bareng, serta *support* yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih sudah menjadi teman seperbimbingan yang *supportive* dan tidak menganggap teman seperbimbingan adalah saingan. Kalian hebat sudah bisa melalui dinamika serta segala tantangan dalam perskripsian ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan kalian dan diberi langkah yang terbaik setelah perjalanan kuliah ini;

24. Seluruh pihak yang ikut andil dalam membantu dan memberikan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu;
25. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata “sempurna”. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi peneliti selanjutnya.

Bandar Lampung, 16 Juli 2025
Penulis

Anastasia Amanda Yulia K
NPM. 2116051045

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR RUMUS	vi
DAFTAR SINGKATAN	vii
 I. PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
 II. TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Teori Perilaku Organisasi	9
2.1.1 Model Perilaku Organisasi	9
2.2 Kinerja Karyawan.....	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.2.2 <i>Safety performance</i>	12
2.2.3 Indikator <i>Safety performance</i>	12
2.3 Kepemimpinan	13
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.3.2 <i>Safety leadership</i>	13
2.3.3. Indikator <i>Safety leadership</i>	14
2.4 Budaya Organisasi.....	14
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.4.2 <i>Safety Culture</i>	15
2.4.3 Indikator <i>Safety culture</i>	15
2.5 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	16
2.6 Penelitian Terdahulu.....	17
2.7 Kerangka Pemikiran	19
2.8 Hipotesis.....	22
 III. METODE PENELITIAN	 23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	23

3.2.1 Populasi Penelitian	23
3.2.2 Sampel Penelitian	24
3.3 Sumber Data	24
3.3.1 Data Primer.....	24
3.3.2 Data Sekunder.....	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Skala Pengukuran	25
3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	26
3.6.1 Definisi Konseptual	26
3.6.2 Definisi Operasional	26
3.7 Teknik Pengujian Data	29
3.7.1 Uji Validitas.....	29
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.8 Teknik Analisis Data	33
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	33
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.10 Uji Hipotesis.....	35
3.10.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	36
3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	37
3.11 Koefisien Determinasi (R^2)	38
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1 Struktur Organisasi	40
4.1.2 Proses Perbaikan Jalan.....	42
4.1.3 Perkiraan Risiko yang Terjadi	43
4.1.4 Kepemimpinan Keselamatan (<i>Safety Leadership</i>) PT X.....	44
4.1.5 Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>) PT X.....	45
4.1.6 Standar Operasional Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT X	46
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	48
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian.....	48
4.2.2 Distribusi Frekuensi.....	49
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden.....	53
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
4.3.1 Uji Normalitas	60
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	61
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	61
4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda	62
4.5 Hasil Uji Hipotesis	63
4.5.1 Uji t.....	63
4.5.2 Uji F	64
4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.7 Pembahasan	66
4.7.1 Pengaruh <i>Safety Leadership</i> Terhadap <i>Safety Performance</i>	66
4.7.2 Pengaruh <i>Safety Culture</i> Terhadap <i>Safety Performance</i>	69

4.7.3 Pengaruh <i>Safety Leadership</i> dan <i>Safety Culture</i> Terhadap <i>Safety Performance</i>	72
V. SIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Simpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
5.2.1 Saran Praktis	76
5.2.2 Saran Teoritis.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Kasus Kecelakaan Kerja di Sektor Konstruksi di Provinsi Lampung	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 3.5 Petunjuk Interpretasi Koefisien Korelasi	38
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden	53
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Safety Leadership</i>	54
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Safety Culture</i>	56
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Safety Performance</i>	58
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.7 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Produk Domestik Bruto 2024.....	1
Gambar 1.2 Jumlah Kecelakaan Kerja Sektor Konstruksi 2024.....	3
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	10
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Proyek Perbaikan Jalan Simpang Fajar–Exit Tol.....	40
Gambar 4.2 Alur Proses Pelaksanaan Keselamatan Konstruksi PT X.....	48
Gambar 4.3 Proses Turun Lapang Pengambilan Data	49
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Ikatan Kerja	51
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas.....	30
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	32
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	35
Rumus 3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	36
Rumus 3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	37

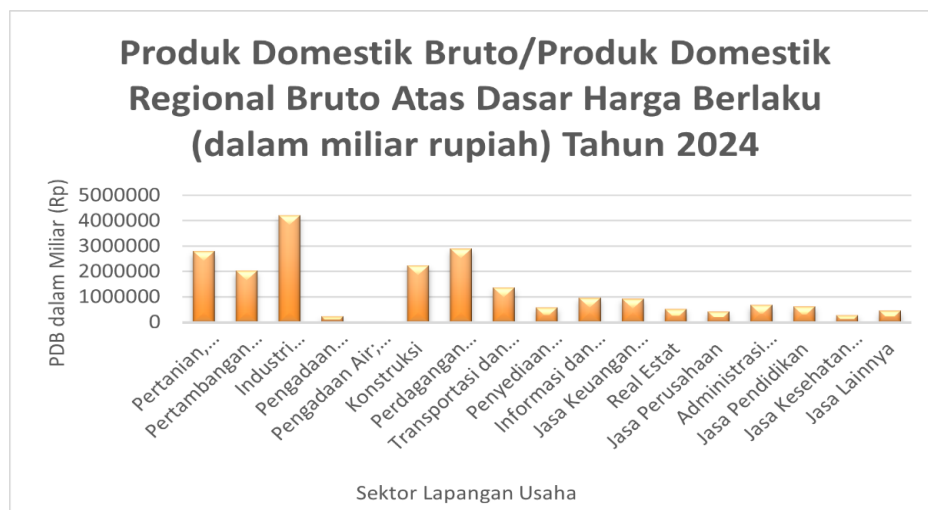
DAFTAR SINGKATAN

APD	: Alat Pelindung Diri
APK	: Alat Pelindung Kerja
BPS	: Badan Pusat Statistik
CSA	: <i>Construction Safety Analysis</i>
HSE	: <i>Health Safety Environment</i>
IBPRP	: Identifikasi Bahaya dan Pengendalian Risiko Proyek
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PDB	: Produk Domestik Bruto
RKK	: Rencana Keselamatan Kerja
RKPPL	: Rencana Kerja Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan Hidup
RMLLP	: Rencana Manajemen Lalu Lintas Pekerjaan
RMPK	: Rencana Mutu Pekerjaan Konstruksi
SMKK	: Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi
SOP	: Standar Operasional Prosedur
TKHL	: Tenaga Kerja Harian Lepas
QC	: <i>Quality Control</i>
QS	: <i>Quantity Surveyor</i>

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor konstruksi memberikan kontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2024. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi sektor ini mencapai Rp2.233 triliun, atau sekitar 10,43 persen dari total PDB Indonesia yang sebesar Rp22.139 triliun. Dalam gambar 1.1, terlihat bahwa sektor konstruksi berada dalam lima besar kontribusi terhadap PDB, menunjukkan peran pentingnya dalam perekonomian nasional. Sektor konstruksi memiliki pertumbuhan paling tinggi dibanding sektor lainnya yaitu mencapai 7,02% (BPS, 2025).



Gambar 1.1 Produk Domestik Bruto 2024 (BPS, 2025)

Tingginya kontribusi dan pertumbuhan ini mencerminkan meningkatnya aktivitas pembangunan infrastruktur, baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini sekaligus menunjukkan tingginya kebutuhan tenaga kerja di sektor ini, serta kompleksitas pekerjaan yang semakin meningkat. Dengan kata lain, pertumbuhan pesat di sektor konstruksi perlu diimbangi dengan perhatian yang serius terhadap

aspek keselamatan kerja. Tanpa manajemen keselamatan yang memadai, peningkatan aktivitas justru berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas dan berpengaruh terhadap keberlanjutan pembangunan nasional.

Pada lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 terdapat pembagian lima kelompok berdasarkan tingkat risiko lingkungan kerja. Adapun sektor konstruksi masuk ke dalam kelompok risiko yang sangat tinggi atau berada di kelompok lima. Tingginya risiko di sektor konstruksi tersebut didukung oleh data dari BPJS Ketenagakerjaan yang dilansir dari website *Indonesia Safety Center*, menyebutkan bahwa sektor konstruksi menyumbang sekitar 40% dari total kecelakaan kerja di Indonesia.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek yang penting untuk meminimalkan risiko kecelakaan dalam sektor konstruksi, mengingat sektor ini memiliki risiko tinggi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Menurut Prayoga *et al.* (2024), keselamatan merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan meminimalkan kecelakaan kerja. Implementasi K3 yang efektif diharapkan dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Kecelakaan kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja, tetapi juga merugikan perusahaan secara finansial dan dari segi reputasi. Biaya yang muncul akibat kecelakaan kerja, termasuk biaya pengobatan dan kehilangan produktivitas, dapat mengancam keberlangsungan perusahaan.

Selain itu, berdasarkan data Konstruksi Dalam Angka 2024 dari Badan Pusat Statistik, menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di sektor konstruksi pada tahun 2024 terus meningkat tiap bulannya. Jumlah kecelakaan tersebut dapat dilihat pada diagram yang ditampilkan pada gambar 1.2



Gambar 1.2 Jumlah Kecelakaan Kerja Sektor Konstruksi 2024 (BPS, 2024)

Berdasarkan gambar 1.2, terlihat adanya tren peningkatan signifikan dalam jumlah kecelakaan kerja dari bulan Januari hingga Agustus. Pada Januari, jumlah kecelakaan tercatat sebanyak 313 kasus, kemudian meningkat lebih dari dua kali lipat pada Februari menjadi 690 kasus. Meskipun terdapat sedikit penurunan pada Maret menjadi 686 kasus, jumlah tersebut kembali naik menjadi 818 kasus di April. Lonjakan besar mulai terjadi pada Mei dengan 1.473 kasus, diikuti peningkatan yang konsisten pada Juni (1.822 kasus), Juli (2.185 kasus), dan mencapai puncaknya pada Agustus dengan 2.537 kasus. Data ini menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024, sektor konstruksi menghadapi tantangan serius dalam hal keselamatan kerja, sehingga diperlukan perhatian dan intervensi yang lebih kuat dari pihak manajemen maupun pengawas ketenagakerjaan untuk menekan angka kecelakaan yang terus meningkat. Serta hal ini menjadi tantangan besar bagi seluruh pekerja di sektor konstruksi untuk mengimplementasikan praktik keselamatan yang lebih baik (BPS, 2024).

Sementara itu, ada empat faktor yang memengaruhi keselamatan kerja meliputi kondisi lingkungan kerja, prosedur operasional, pelatihan yang diberikan kepada pekerja, serta perilaku individu di lapangan (Robbins & Judge, 2018). Penerapan budaya keselamatan yang kuat dan kepemimpinan yang baik juga menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Studi menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian khusus terhadap keselamatan dapat

meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap protokol keselamatan (Neal & Griffin, 2004). Pada penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa *safety performance* dipengaruhi oleh *safety leadership* (Zhang *et al*, 2020) ; Moon, 2024) dan *safety culture* (Setiono *et al*, 2018) ; Putra, 2024).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Romuty (2017) ditemukan bahwa *safety leadership* memiliki dampak positif terhadap perilaku keselamatan pekerja, yang menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam mengelola keselamatan di tempat kerja. Kepemimpinan yang baik dalam aspek keselamatan dapat mendorong perilaku positif di kalangan pekerja. Melalui dukungan dan motivasi dari pemimpin, pekerja akan lebih cenderung untuk mematuhi protokol K3, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman (Neal & Griffin, 2004).

Penelitian lain menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya keselamatan yang kuat cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah, karena semua anggota organisasi memahami dan menghargai pentingnya keselamatan dalam pekerjaan mereka (Prayoga *et al.*, 2024). Ada tiga komponen penting dari *safety culture* meliputi kepatuhan terhadap prosedur, keterbukaan dalam pelaporan risiko, dan komunikasi yang efektif mengenai K3 (Tappura *et al.*, 2022). *Safety culture* yang baik berkontribusi signifikan terhadap pengurangan angka kecelakaan kerja. Organisasi yang berhasil membangun budaya keselamatan yang positif tidak hanya melindungi pekerja tetapi juga meningkatkan produktivitas dan moral kerja.

Safety leadership dan *safety culture* memiliki hubungan yang erat. Kepemimpinan yang efektif dapat membentuk dan memperkuat budaya keselamatan di tempat kerja. Pemimpin berperan dalam membangun dan mempertahankan budaya keselamatan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keselamatan kerja di organisasi (Zhao *et al.*, 2022). Oleh karena itu, penerapan strategi *safety leadership* yang baik dapat menciptakan lingkungan dengan budaya keselamatan dapat berkembang dan mendukung kinerja keselamatan (*safety performance*).

Menurut Saleem *et al.* (2022), *safety performance* merupakan perilaku kerja yang berhubungan dengan keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Peran serta tenaga kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan penerapan keselamatan dan keberhasilan kerja yaitu dengan menampilkan kinerja keselamatan. Kinerja keselamatan ini mencerminkan efektivitas penerapan K3 di suatu organisasi, termasuk di sektor konstruksi. Dengan mengukur *safety performance*, organisasi dapat mengevaluasi keberhasilan program K3 yang diterapkan. *Safety performance* yang baik di sektor konstruksi sangat penting untuk melindungi pekerja dan mengurangi risiko kecelakaan. Selain itu, kinerja keselamatan yang tinggi dapat membantu perusahaan menghindari kerugian finansial dan reputasi yang buruk akibat kecelakaan kerja (Hee *et al.*, 2019).

Menurut Satoto (2020) implementasi *safety leadership* dan pengembangan *safety culture* yang kuat dapat membantu meminimalkan risiko kerja. Penelitian oleh Romuty (2017) menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dalam konteks keselamatan dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap protokol keselamatan, yang berkontribusi pada pengurangan kecelakaan kerja. Melalui pengambilan kebijakan yang tepat terkait keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan *safety performance* secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Kasus Kecelakaan Kerja di Sektor Konstruksi di Provinsi Lampung

No	Lokasi Proyek	Tahun	Kronologi Singkat	Penyebab Utama
1.	Lampung Bay City, Bandar Lampung	2021	Lift barang jatuh dari lantai 21 yang kelebihan beban; sembilan pekerja luka berat, satu meninggal.	<i>Overload</i> lift dan kerusakan komponen alat; kurangnya pengawasan.
2.	Sekolah Az-Zahra, Bandar Lampung	2023	Lift barang anjlok dari lantai 5 saat digunakan 9 pekerja; 7 orang tewas, 2 luka berat.	Penggunaan lift barang sebagai lift penumpang; overload; pengawasan lemah.
3.	Flyover Kalibalok, Bandar Lampung	2024	Dua pekerja (pegawai PU dan siswa PKL) terjatuh dari boks crane saat memperbaiki	Tidak menggunakan APD seperti helm dan harness; boks crane patah.

			lampu jalan; satu meninggal, satu luka berat.	
4.	Proyek PT SSH, Lampung Selatan	2025	Pekerja jatuh dari ketinggian lantai 3 dan meninggal dunia.	Tidak menggunakan <i>body harness</i> ; kurangnya pelatihan dan supervisi.

Sumber: (Data diolah, 2025)

Dalam beberapa kasus tersebut, tampak jelas bahwa kurangnya perhatian terhadap *safety leadership* dan *safety culture* berkontribusi pada terjadinya tragedi tersebut. Misalnya, di proyek Lampung Bay City, kurangnya pengawasan yang ketat terhadap penggunaan alat dan prosedur keselamatan mengakibatkan kecelakaan serius (Satria P, 2021). Demikian pula, insiden di *flyover* menunjukkan bahwa pekerja tidak menggunakan perlengkapan pengaman yang sesuai (Saputra T, 2024), yang seharusnya menjadi bagian dari *safety culture* yang kuat di tempat kerja. Tingginya angka kecelakaan di sektor ini memerlukan perhatian yang serius dari semua pihak terkait untuk menerapkan praktik keselamatan yang lebih baik.

PT X adalah perusahaan yang hadir untuk memenuhi pembangunan konstruksi khususnya di wilayah provinsi Lampung. Perusahaan ini melayani pembangunan infrastruktur jalan, jembatan, gedung dan lainnya. Segmen pasar pada perusahaan ini ialah proyek-proyek pemerintah dan swasta. Dalam industri konstruksi, fokus PT X tidak hanya terletak pada produk, seperti yang sering terjadi di sektor lainnya, tetapi juga sangat bergantung pada proses dan manajemen risiko yang melekat. Risiko yang dihadapi dalam industri ini sangat besar, dan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, penting untuk memperhatikan faktor-faktor internal yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Implementasi *safety leadership* dan pengembangan *safety culture* yang kuat dapat membantu meminimalkan risiko kerja. Penelitian oleh Romuty (2017) menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dalam konteks keselamatan dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap protokol keselamatan, yang berkontribusi pada pengurangan kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Nandi selaku Staf HSE pada PT X yang dilakukan pada tanggal 10 Mei 2025, dalam pelaksanaan proyek di lapangan masih terdapat beberapa hal seperti *unsafe condition* (kondisi tidak aman) dan *unsafe action* (tindakan tidak aman) yang dapat mengakibatkan terjadinya *nearmiss* (hampir celaka) ataupun *accident* (kecelakaan). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki kebijakan K3, implementasinya di lapangan masih memerlukan pengawasan dan evaluasi yang lebih konsisten. Dengan pengambilan kebijakan yang tepat terkait keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan *safety performance* secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis lebih lanjut seberapa besar pengaruh *safety leadership* dan *safety culture* dapat berkontribusi terhadap *safety performance*, maka penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Safety Leadership* dan *Safety Culture* terhadap *Safety Performance* (Studi pada Salah Satu Perusahaan Sektor Konstruksi di Bandar Lampung)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *safety leadership* secara parsial terdapat pengaruh terhadap *safety performance* di PT X?
2. Apakah *safety culture* secara parsial terdapat pengaruh terhadap *safety performance* di PT X?
3. Apakah *safety leadership* dan *safety culture* secara simultan terdapat pengaruh terhadap *safety performance* di PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *safety leadership* terhadap *safety performance* di PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *safety culture* terhadap *safety performance* di PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *safety leadership* dan *safety culture* terhadap *safety performance* di PT X.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman baik bagi penulis maupun pembaca terkait kajian perilaku organisasi, khususnya dalam hal *safety leadership* dan *safety culture*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk kajian perilaku organisasi dengan variabel-variabel yang digunakan, seperti *safety leadership*, *safety culture*, dan *safety performance*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian ini dan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dan pekerja konstruksi dalam pengelolaan *safety performance* dengan *safety leadership* dan *safety culture* sebagai variabel.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi tentang dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang berguna untuk menerapkan pengetahuan guna meningkatkan efektivitas organisasi. Disiplin ilmu yang dipengaruhi oleh bidang psikologi ini berupaya memahami, mengukur, dan memodifikasi perilaku manusia. Sementara itu, Wardiah (2016) menggambarkan perilaku organisasi sebagai studi tentang perilaku individu dalam kelompok yang saling terkait dengan bidang ilmu lainnya.

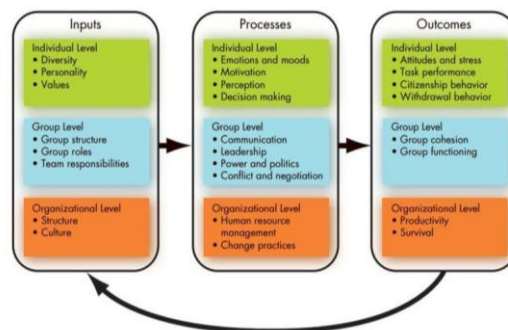
Adapun pendapat Duha (2018) perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari bagaimana individu memperoleh informasi terkait kebiasaan, perilaku, cara bekerja, serta berbagai dinamika yang muncul akibat keterlibatan individu dalam organisasi. Di sisi lain, Thoha (2015) berpendapat bahwa perilaku organisasi membahas aspek-aspek perilaku yang terjadi dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai studi tentang perilaku individu dalam organisasi yang meliputi aspek kebiasaan, cara bekerja, dan keterlibatan individu dalam organisasi.

2.1.1 Model Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2018) menciptakan model dasar perilaku organisasi yang mencakup tiga jenis variabel, yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes*. Ketiga variabel tersebut memiliki tiga tingkat analisis, yakni individual, kelompok, dan

organisasional. Model perilaku organisasi ini menggunakan sistem analisis bertahap, dimulai dari *inputs*, kemudian berlanjut ke *processes*, dan akhirnya ke *outcomes*. Namun, dalam situasi tertentu, hasil dari *outcomes* juga dapat memengaruhi *inputs* di masa mendatang.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi (Robbins & Judge, 2018)

- a) *Input*, mencakup kepribadian, struktur tim, dan budaya organisasi yang menjadi dasar jalannya proses. Variabel tersebut menentukan bagaimana hubungan kerja akan berjalan di masa depan dengan mempertimbangkan karakteristik keragaman individu, nilai-nilai, kepribadian, dan lingkungan masa kecil. Struktur dan peran kelompok dibentuk sebelum atau sesudah kelompok itu dibentuk.
- b) *Processes* merupakan langkah-langkah atau tindakan yang dijalankan oleh individu, kelompok, atau organisasi sesuai dengan informasi yang telah diterima. Pada tingkat individu, proses ini mencakup emosi, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Lalu pada tingkat kelompok terdapat unsur komunikasi, politik kekuasaan, kepemimpinan, konflik serta negosiasi. Sedangkan pada tingkat organisasi, proses melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dan perubahan dalam praktik.
- c) *Outcomes*, atau hasil adalah variabel penting yang akan diketahui atau diprediksi oleh organisasi, dan variabel ini dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tingkat individu, terdapat hal-hal seperti sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour*, dan *withdrawal behaviour*. Pada tingkat ini, terdapat kelompok, kohesi dan fungsi. Pada tingkat organisasi, dijelaskan bagaimana profitabilitas dan kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan.

Dari model perilaku organisasi tersebut, variabel *safety leadership* sebagai bagian dari *leadership* (kepemimpinan) dalam penelitian ini terletak pada tingkatan kelompok. Dan variabel *safety culture* sebagai bagian dari *culture* (budaya) terletak pada tingkatan organisasi serta variabel *safety performance* terletak pada tingkat individu.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Koopmans *et al.* (2014) menjelaskan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada bagaimana karyawan bertindak dan berperilaku daripada hasil langsung dari perilaku tersebut. Ini melibatkan perilaku yang sepenuhnya dikendalikan oleh individu itu sendiri, kecuali bila perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya.

Perilaku seorang karyawan ketika sedang menyelesaikan tugas mereka adalah bagian dari kinerja mereka sebagai karyawan. Hal ini merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan setiap karyawan untuk mencapai standar, memenuhi tuntutan, dan memenuhi ekspektasi yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan tergantung pada kemampuan, usaha, dan persepsi tugas yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan yang sangat baik dapat menciptakan hasil yang berkualitas tinggi dan produktivitas yang tinggi di antara karyawan dalam organisasi (Hee *et al.*, 2019).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian nyata seseorang. Kinerja (prestasi kerja) dibentuk dari kombinasi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu serta tingkat bakat dan prestasi yang juga bervariasi (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan berbagai definisi kinerja yang diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan dan hasil dari upaya sumber daya manusia sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu organisasi.

2.2.2 *Safety performance*

Menurut Saleem *et al.* (2022), *safety performance* merupakan perilaku kerja yang berhubungan dengan keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Peran serta tenaga kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan penerapan keselamatan dan keberhasilan kerja yaitu dengan menampilkan kinerja keselamatan. *Safety performance* merupakan model perilaku keselamatan kerja dari Neal & Griffin (2004) yang berlandaskan pada teori kinerja (*job performance*).

Neal & Griffin (2004) menyatakan bahwa komponen kinerja mencerminkan dimensi luas perilaku yang terkait dengan tugas tertentu. Model ini mengintegrasikan dua dimensi *safety performance*, yaitu kepatuhan dan partisipasi. Kepatuhan merupakan keterlibatan dan ketaatan terhadap prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan secara aman, menyiapkan dan menggunakan perlengkapan keselamatan yang tepat dalam bekerja.

2.2.3 Indikator *Safety performance*

Menurut Wu *et al.* (2015) ada empat indikator *safety performance* yaitu:

1. Manajemen disiplin diri, yaitu kemampuan karyawan untuk secara mandiri mengontrol dan menjaga perilaku yang aman dalam bekerja.
2. Langkah tanggap terhadap kinerja, yaitu tindakan segera yang diambil oleh karyawan untuk memastikan kinerja keselamatan tetap optimal.
3. Kepatuhan keselamatan, yaitu kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan dan prosedur keselamatan yang berlaku di tempat kerja.

4. Partisipasi keselamatan, yaitu keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan dan inisiatif keselamatan, seperti penggunaan alat pelindung diri dan mengikuti rapat keselamatan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge (2018) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang sudah ada. Selain itu, seorang pemimpin juga perlu menginspirasi anggota timnya agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Sementara itu, menurut Samsudin (2019), kepemimpinan melibatkan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dalam tim guna mencapai tujuan bersama. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, diperlukan jiwa kepemimpinan yang baik yang tidak terbentuk dengan cepat. Munculnya dari waktu ke waktu terjadi melalui serangkaian proses yang beragam. Apabila pemimpin tidak memiliki sifat kepemimpinan yang baik, maka akan berdampak pada kinerja seluruh karyawan.

2.3.2 *Safety leadership*

Menurut Cooper (2015), *safety leadership* adalah proses yang menciptakan kondisi ideal, mempersiapkan tim untuk meraih kesuksesan, dan mendorong keterlibatan aktif dalam upaya-upaya sukarela yang memperkuat nilai keselamatan. Secara umum, *safety leadership* diakui sebagai elemen penting dalam keberhasilan bisnis. Ketidakefektifan dalam penerapan *safety leadership* dapat menghambat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Hasil penelitian Zhang *et al.* (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *safety leadership* dengan *safety performance*. Hal ini dikarenakan *safety leadership* merupakan bentuk motivasi, dorongan, dan koordinasi untuk menyelesaikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dari atasan atau supervisor masing-masing unit kerja kepada pekerja (Zhao *et al.*, 2022)

2.3.3. Indikator *Safety leadership*

Menurut Lu & Yang (2010), ada tiga indikator *safety leadership* yaitu: *safety motivation*, *safety concern*, dan *safety policy*.

- 1) *Safety motivation* merupakan dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya agar berperilaku aman.
- 2) *Safety policy* adalah penetapan misi, tanggung jawab, dan visi yang jelas dari pimpinan untuk menetapkan standar perilaku keselamatan bagi pekerja agar lebih baik.
- 3) *Safety concern* adalah perhatian pimpinan kepada pekerja tentang peraturan dan kebijakan keselamatan yang mendukung pembinaan keselamatan kerja di tempat kerja.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Arumi *et al.* (2019) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, keyakinan, dan makna yang membedakan suatu organisasi dan menjadi landasan bagi perilaku para anggotanya. Senada dengan pendapat Denison *et al.* (2006) budaya organisasi merupakan pola yang menitikberatkan pada pemahaman para pekerja terhadap visi dan misi perusahaan, selain juga melibatkan nilai-nilai, proses, sistem, dan tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi tersebut. Dengan demikian, karyawan akan lebih berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Budaya dalam organisasi merupakan karakteristik, sehingga tentu saja memiliki perbedaan meskipun terdapat kesamaan dalam aspek lainnya. Karyawan yang memiliki kesadaran untuk menerapkan budaya organisasi secara bersama-sama akan turut berpartisipasi dalam memberikan kontribusi yang berdampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Sehingga, budaya organisasi menjadi suatu kekuatan dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan mengintegrasikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan internal (Limaj & Bernroider, 2019).

2.4.2 Safety Culture

Safety culture meliputi penerapan nilai-nilai keselamatan, sikap yang aman, efektif, bermanfaat, juga terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta penerapan sistem hukum dan metode manajemen yang tepat (Tappura *et al.*, 2022). Menurut penelitian F. Saleem *et al.* (2021), berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *safety culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Pengaruh signifikan antara *safety culture* terhadap *safety performance* berarti semakin tinggi penerapan *safety culture* di suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap *safety performance* karyawan.

2.4.3 Indikator Safety culture

Menurut Antosen (2009), ada lima indikator *safety culture* yaitu :

1. Prioritas manajer terhadap keselamatan, artinya pemimpin memprioritaskan keselamatan dengan memberikan contoh positif dan memastikan keselamatan menjadi perhatian utama dalam setiap keputusan.
2. Komunikasi keselamatan, yaitu proses penyampaian informasi mengenai prosedur dan pentingnya keselamatan secara jelas dan efektif kepada semua karyawan.
3. Penilaian risiko individu, yaitu setiap karyawan melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap potensi risiko di tempat kerja untuk mencegah kecelakaan.

4. Lingkungan yang mendukung, yaitu lingkungan kerja yang memberikan dukungan yang membantu karyawan merasa aman saat bekerja.
5. Peraturan dan prosedur keselamatan yaitu panduan yang dibuat untuk memastikan semua orang bekerja dengan cara yang aman dan meminimalkan risiko kecelakaan.

2.5 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut *International Labour Organization* (ILO), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) atau *Occupational Safety and Health* merupakan upaya untuk meningkatkan dan memelihara kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, baik fisik, mental, maupun sosial, dalam berbagai jenis pekerjaan. Tujuannya adalah untuk mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja dari risiko yang mungkin muncul akibat faktor-faktor yang dapat membahayakan kesehatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik dan mental pekerja. Selain itu, K3 juga bertujuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan pekerja, serta memastikan keselarasan antara individu dengan tugas yang diberikan (Sujoso, 2012).

Menurut Banyuwangi *et al.* (2021), penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan terbebas dari dampak pencemaran lingkungan. Hal ini tidak hanya mampu mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan, tetapi juga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Menurut Larasati (2018) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk melindungi pekerja atau masyarakat agar mencapai tingkat kesehatan yang optimal, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Upaya ini dilakukan dengan mencegah kemungkinan timbulnya penyakit atau gangguan kesehatan yang bersumber dari faktor pekerjaan, lingkungan kerja, atau penyakit umum. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1.	Nama Peneliti, Tahun	Raditya Putra Prayoga, Tranggono, dan Mega Cattleya Prameswari Annisa Islami, 2024.
	Judul Penelitian	<i>Analysis of The Influence of Safety culture, Safety leadership, And Safety Knowledge on Safety performance in Coal Mining Companies in Berau.</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersamaan dapat memprediksi <i>safety performance</i> dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan <i>safety culture</i> yang kuat, memiliki kepemimpinan yang baik dalam aspek keselamatan, dan memberikan pengetahuan yang cukup kepada karyawan tentang keselamatan, akan mengalami penurunan dalam jumlah kecelakaan kerja.
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya terdapat variabel <i>x safety knowledge</i> sedangkan penelitian ini tidak membahas variabel tersebut. Dan objek penelitian berada di sektor pertambangan batu bara di Kalimantan Timur, sedangkan penelitian ini objeknya adalah salah satu perusahaan sektor konstruksi di Bandar Lampung.
2.	Nama Peneliti, Tahun	Kwangsu Moon, 2024.
	Judul Penelitian	<i>Effect of a Safety leadership Training Including Coaching on Safety performance and Climate in Wood-processing Companies.</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif dan Kualitatif
	Hasil Penelitian	Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan <i>safety leadership</i> yang disertai dengan <i>coaching</i> menghasilkan peningkatan signifikan dalam <i>safety performance</i> di perusahaan pengolahan kayu. Ini terlihat dari berkurangnya jumlah kecelakaan kerja. Selain <i>safety performance</i> , terdapat perubahan positif dalam <i>safety climate</i> di tempat kerja. Karyawan merasa lebih diperhatikan dan didukung oleh manajemen dalam hal keselamatan. Pelatihan ini meningkatkan keterlibatan karyawan dalam praktik keselamatan. Karyawan yang terlibat aktif dalam diskusi dan pelatihan merasa lebih bertanggung jawab terhadap keselamatan diri mereka dan rekan kerja.
	Perbedaan	Pada penelitian ini menggunakan objek dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu dengan menggunakan variabel <i>safety culture</i> dengan sampel penelitian yaitu pekerja di salah satu perusahaan sektor konstruksi di Bandar Lampung.. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan objek perusahaan pengolahan kayu.
3.	Nama Peneliti, Tahun	Angga Maulana Putra, 2024
	Judul Penelitian	Pengaruh Penerapan <i>Safety culture</i> dan <i>Safety leadership</i> Terhadap <i>Safety performance</i> dengan <i>Self Awareness</i> Sebagai Variabel Moderasi Pada Salah Satu Perusahaan Jasa Kemaritiman Di Surabaya
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>safety culture</i> dan <i>safety leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>safety performance</i> . <i>Self awareness</i> tidak berpengaruh positif dan

		signifikan terhadap <i>safety performance</i> dan tidak dapat memoderasi pengaruh <i>safety culture</i> terhadap <i>safety performance</i> maupun <i>safety leadership</i> terhadap <i>safety performance</i> . Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan <i>Safety culture</i> dan <i>Safety leadership</i> maka peluang terjadinya risiko kecelakaan kerja pada perusahaan akan semakin berkurang, sehingga <i>Safety performance</i> perusahaan juga akan meningkat.
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel moderasi yaitu <i>self awareness</i> dan menggunakan sampel pegawai di salah satu perusahaan jasa kemaritiman di Surabaya. Sedangkan pada penelitian ini tidak memakai variabel moderasi dan menggunakan sampel pekerja sektor konstruksi pada salah satu perusahaan sektor konstruksi di Bandar Lampung.
4.	Nama Peneliti, Tahun	Cintya Dyah Atikasari, Adithya Sudiarno dan Edi Priyanto, 2022
	Judul Penelitian	<i>The effect of safety leadership, safety culture, and safety behavior on safety performance after a company merger: a case study.</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Penelitian menunjukkan bahwa <i>safety leadership</i> yang kuat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan <i>safety performance</i> setelah merger. Pemimpin yang aktif menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti praktik keselamatan yang baik. Merger sering kali membawa perubahan budaya, dan penelitian ini menemukan bahwa integrasi <i>safety culture</i> dari kedua perusahaan dapat meningkatkan atau merusak <i>safety performance</i> . <i>Safety culture</i> yang positif pasca-merger berkorelasi dengan <i>safety performance</i> yang lebih baik.
	Perbedaan	Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>safety behavior</i> . Lalu pada penelitian sebelumnya menggunakan objek perusahaan PT. Pelindo Terminak Petikemas setelah merger, sedangkan penelitian ini menggunakan objek salah satu perusahaan sektor konstruksi di Bandar Lampung.
5.	Nama Peneliti, Tahun	Abdulrahman M. Basahel, 2021
	Judul Penelitian	<i>Safety leadership, safety attitudes, safety knowledge and motivation toward safety-related behaviors in electrical substation construction projects.</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor <i>safety leadership</i> dan sikap serta interaksinya memprediksi motivasi dan <i>safety knowledge</i> . Selain itu, faktor-faktor ini memengaruhi partisipasi dan kepatuhan keselamatan melalui motivasi dan pengetahuan pekerja. <i>Motivation toward safety</i> dan <i>safety knowledge</i> berdampak positif pada partisipasi dan kepatuhan pekerja. Manajemen harus mendorong dan secara teratur menilai kepemimpinan dan sikap yang efektif serta mengembangkan motivasi dan pengetahuan di antara karyawan dapat meningkatkan kinerja perilaku terkait keselamatan organisasi.
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya menggunakan lebih banyak variabel serta menggunakan analisis SEM di software SMARTPLS dengan menggunakan sampel di proyek

		konstruksi di Arab Saudi. Sedangkan, penelitian ini menggunakan analisis data regresi dan menggunakan software SPSS serta menggunakan sampel di salah satu perusahaan sektor konstruksi di Bandar Lampung.
6.	Nama Peneliti, Tahun	Handy Febri Satoto, 2020
	Judul Penelitian	Perspektif <i>Safety leadership</i> Dalam Peningkatan Kinerja Keselamatan Kerja.
	Metode Penelitian	Kualitatif
	Hasil Penelitian	Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>safety leadership</i> sangat berperan sebagai kunci keberhasilan dalam membangun <i>safety culture</i> yang kuat pada industri dan yang nantinya akan meningkatkan kinerja dari keselamatan kerja. Diperlukan adanya <i>safety leadership</i> dalam mencapai peningkatan <i>safety performance</i> . <i>Safety leadership</i> harus dimiliki oleh pimpinan suatu perusahaan untuk menunjang keberlangsungan kesehatan dan keselamatan pekerjaannya.
	Perbedaan	Pada penelitian sebelumnya dibahas perspektif dan karakteristik leadership untuk peningkatan <i>safety performance</i> berupa: model <i>safety leadership</i> ; <i>safety leadership</i> meningkatkan keselamatan kerja; <i>safety leadership</i> membangun <i>safety culture</i> ; <i>safety leadership</i> dan komitmen organisasi; <i>safety leadership</i> pada supervisor. Sedangkan penelitian ini akan menganalisis pengaruh antar variabel x yaitu <i>safety leadership</i> dan <i>safety culture</i> dengan variabel y yaitu <i>safety performance</i> .
7.	Nama Peneliti, Tahun	Yovita Vanesa Romuty, Herry Pintardi Chandra dan Paulus Nugraha, 2017
	Judul Penelitian	Model Pengaruh <i>Safety Management</i> Dan <i>Safety leadership</i> Terhadap <i>Safety performance</i> Pada Proyek Konstruksi Di Surabaya.
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel <i>safety management</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel <i>safety performance</i> , sehingga tingkat kekuatan atau kelemahan <i>safety performance</i> turut ditentukan oleh <i>safety management</i> . Selain itu, variabel <i>safety leadership</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>safety performance</i> , yang berarti bahwa kuat atau lemahnya <i>safety performance</i> juga dipengaruhi oleh <i>safety leadership</i> .
	Perbedaan	Pada penelitian tersebut menggunakan variabel <i>safety management</i> dan menggunakan metode SEM dengan bantuan program AMOS 16 dengan responden pada proyek konstruksi di Surabaya. Sedangkan, penelitian ini menggunakan software SPSS dengan sampel pekerja salah satu perusahaan sektor konstruksi di Bandar Lampung.

2.7 Kerangka Pemikiran

Sektor konstruksi merupakan sektor dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi dan menyumbang 40% dari total kecelakaan kerja di Indonesia. Oleh karena itu *safety performance* menjadi hal yang harus menjadi salah satu prioritas perusahaan dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja, khususnya di sektor

konstruksi. Prestasi dan kinerja perusahaan sangat bergantung dengan kinerja karyawannya. *Safety performance* tercermin dari bagaimana perusahaan menghadapi tantangan seperti *unsafe condition* (kondisi tidak aman), *unsafe action* (tindakan tidak aman) yang dapat mengakibatkan terjadinya *near miss* (hampir celaka) ataupun *accident* (kecelakaan kerja).

Beberapa faktor, seperti motivasi dan keterampilan pekerja, sangat berperan dalam mencapai tujuan keselamatan ini. *Safety leadership* menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan budaya keselamatan yang kuat, memberikan contoh perilaku aman dan memotivasi tim untuk mematuhi prosedur keselamatan. Sedangkan *safety culture* meliputi penerapan nilai-nilai keselamatan, sikap yang aman, efektif, bermanfaat, juga terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta penerapan sistem hukum dan metode manajemen yang tepat.

Keberhasilan penerapan *safety leadership* dan *safety culture* dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya keselamatan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja keselamatan (*safety performance*). Oleh karena itu, jika pemimpin di perusahaan aktif dalam mendorong partisipasi pekerja dalam praktik keselamatan seperti memberi motivasi dan memberikan pelatihan yang memadai, maka semangat dalam mempertahankan *safety performance* dapat selalu dijaga.

Menurut Saleem *et al.* (2022), *safety performance* merupakan perilaku kerja yang berhubungan dengan keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Peran serta tenaga kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan penerapan keselamatan dan keberhasilan kerja yaitu dengan menampilkan kinerja keselamatan. *Safety performance* merupakan model perilaku keselamatan kerja dari Neal & Griffin (2004) yang berlandaskan pada teori kinerja (*job performance*), adapun komponen kinerja menunjukkan dimensi besar perilaku yang relevan terhadap suatu tugas yang diberikan. Lalu indikator *safety performance* menurut Wu *et al.* (2015), yaitu: manajemen disiplin diri, langkah tanggap terhadap kinerja, kepatuhan keselamatan, dan partisipasi keselamatan. Pada penelitian terdahulu

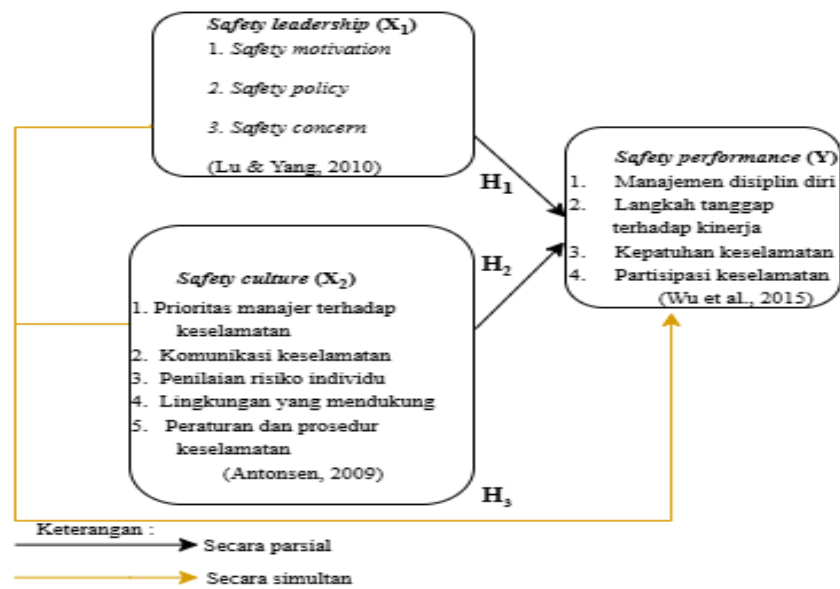
safety performance dipengaruhi oleh *safety leadership* (Zhang *et al.*, 2020); (Moon, 2024) dan *safety culture* (Setiono *et al.*, 2019); (Putra *et al.*, 2024).

Safety leadership adalah proses seorang pemimpin dalam menciptakan kondisi ideal, mempersiapkan tim untuk meraih kesuksesan, dan mendorong keterlibatan aktif dalam upaya-upaya sukarela yang memperkuat nilai keselamatan (Cooper, 2015). Adapun indikator *safety leadership* menurut Lu & Yang (2010), antara lain: *safety motivation*, *safety policy*, dan *safety concern*. Oleh sebab itu, jika pemimpin memberikan motivasi, dorongan, dan koordinasi untuk menyelesaikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka akan meningkatkan *safety performance* dan mengurangi timbulnya kecelakaan kerja (Zhang *et al.*, 2020).

Kemudian, pada penelitian oleh Atikasari *et al.* (2022) ditemukan juga bahwa *safety culture* berpengaruh positif terhadap *safety performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *safety culture* yang ada di perusahaan, maka *safety performance* akan meningkat. Penelitian lain membuktikan hal yang sama bahwa semakin tinggi penerapan *safety culture* di suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap *safety performance* karyawan (Saleem *et al.*, 2022).

Menurut Tappura *et al.* (2022) *Safety culture* meliputi penerapan nilai-nilai keselamatan, sikap yang aman, efektif, bermanfaat, juga terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta penerapan sistem hukum dan metode manajemen yang tepat. Adapun indikator *safety culture* menurut Antonsen (2009) yaitu: prioritas manajer terhadap keselamatan, komunikasi keselamatan, penilaian risiko individu, lingkungan yang mendukung serta peraturan dan prosedur keselamatan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dijelaskan kerangka pemikiran pada penelitian ini menggambarkan pengaruh *safety leadership* dan *safety culture* (variabel independen) terhadap *safety performance* (variabel dependen).



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Maka berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memberikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ha_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *Safety leadership* (X_1) terhadap *safety performance* (Y) secara parsial.
 H_{01} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *Safety leadership* (X_1) terhadap *safety performance* (Y) secara parsial.
2. Ha_2 = Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *Safety culture* (X_2) terhadap *safety performance* (Y) secara parsial.
 H_{02} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *Safety culture* (X_2) terhadap *safety performance* (Y) secara parsial.
3. Ha_3 = Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *Safety leadership* (X_1) dan *safety culture* (X_2) terhadap *safety performance* secara simultan.
 H_{03} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *Safety leadership* (X_1) dan *safety culture* (X_2) terhadap *safety performance* secara simultan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sementara itu, penelitian kuantitatif atau *quantitative research* digunakan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antar variabel yang saling terkait (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini berfokus pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, sehingga tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Data penelitian dianalisis menggunakan metode statistik dan disajikan dalam bentuk angka, yang menjadikan pendekatan ini dikenal sebagai metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu *safety leadership* (X_1) dan *safety culture* (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu *safety performance* (Y).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 16 karyawan *backoffice* serta 31 karyawan pada divisi operasional proyek. Atas permintaan pihak perusahaan dan untuk menjaga kerahasiaan data internal serta identitas perusahaan maka objek dalam penelitian ini disebut sebagai "PT X".

3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah Teknik purposive sampling, yaitu sampel diambil dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria responden yaitu pekerja lapangan yang terlibat langsung dalam aktivitas konstruksi fisik proyek. Objek penelitian difokuskan pada tenaga kerja operasional proyek, karena posisi tersebut terlibat langsung dalam aktivitas perbaikan jalan yang memiliki potensi tinggi terhadap risiko kecelakaan kerja, sehingga relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh tenaga kerja operasional proyek PT X di satu lokasi proyek perbaikan jalan ruas Simpang Fajar–Exit Tol Kalianda yang berjumlah 31 orang.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Menurut Hardani *et al.* (2020) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui berbagai metode seperti pengukuran, penyebaran angket atau kuesioner, observasi, wawancara, dan sebagainya. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan operasional proyek dan wawancara dengan Koordinator Umum dan Staf HSE. Kuesioner tersebut berisi 6 pertanyaan mengenai identitas responden dan 28 pertanyaan skala likert mengenai variabel.

3.3.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui orang lain, laporan kantor, profil perusahaan, buku pedoman, dan lain sebagainya (Hardani *et al.*, 2020). Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan diperoleh dari referensi internet, buku-

buku, dan jurnal penelitian terkait yang dijadikan pedoman untuk pengolahan data dalam menyempurnakan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dilakukan melalui pemberian pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan secara langsung dalam bentuk fisik kepada tenaga kerja operasional proyek PT X. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara secara langsung kepada pemimpin perusahaan guna memperoleh informasi yang lebih mendalam dan melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner.

3.5 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert (pertanyaan untuk setiap variabel). Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Dalam menerapkan skala likert, variabel yang diukur diubah menjadi indikator, dan indikator tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019). Berikut adalah Tabel 3.2 yang menunjukkan pengukuran skala likert:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Kode	Makna Jawaban	Skor Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah uraian tentang konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian untuk memudahkan penulis dalam menjelaskan konsep-konsep tersebut di lapangan. Dalam penelitian ini, definisi konseptual yang diterapkan adalah sebagai berikut :

1. *Safety leadership*

Menurut Cooper (2015), *safety leadership* adalah proses seorang pemimpin dalam menciptakan kondisi ideal, mempersiapkan tim untuk meraih kesuksesan, dan mendorong keterlibatan aktif dalam upaya-upaya sukarela yang memperkuat nilai keselamatan.

2. *Safety culture*

Menurut Tappura *et al.* (2022) *safety culture* meliputi penerapan nilai-nilai keselamatan, sikap yang aman, efektif, bermanfaat, juga terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta penerapan sistem hukum dan metode manajemen yang tepat.

3. *Safety performance*

Menurut Saleem *et al.* (2022) *safety performance* merupakan perilaku kerja yang berhubungan dengan keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

3.6.2 Definisi Operasional

Variabel operasional adalah atribut, sifat, atau nilai dari suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan dipilih oleh penulis untuk diteliti serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Safety leadership</i> (X_1)	Seorang pemimpin berusaha menciptakan lingkungan yang ideal, mempersiapkan tim untuk mencapai keberhasilan, dan mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan yang mendukung nilai-nilai keselamatan.	1) <i>Safety motivation</i> , merupakan dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya agar berperilaku aman	1) Pemimpin memuji perilaku keselamatan karyawan. 2) Pemimpin mendorong karyawan untuk melaporkan potensi insiden tanpa hukuman. 3) Pemimpin mendorong untuk setiap karyawan memberikan saran tentang keselamatan kerja. 4) Pemimpin mempercayai karyawan.
		2) <i>Safety policy</i> , penetapan misi, tanggung jawab, dan visi yang jelas dari pimpinan untuk menetapkan standar perilaku keselamatan bagi karyawan agar lebih baik.	5) Pemimpin menjelaskan kebijakan keselamatan dengan jelas. 6) Pemimpin menekankan keamanan di tempat kerja. 7) Pemimpin menetapkan sistem tanggung jawab keselamatan.
		3) <i>Safety concern</i> , perhatian pimpinan kepada karyawan tentang peraturan dan kebijakan keselamatan	8) Pemimpin memberi pemahaman tentang pentingnya menggunakan APD. 9) Pemimpin peduli terhadap peningkatan keselamatan. 10) Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap karyawan.
<i>Safety culture</i> (X_2)	Penerapan nilai-nilai keselamatan, sikap yang mendukung keamanan, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta penggunaan aturan dan metode manajemen yang tepat dan efektif.	1) Prioritas manajer terhadap keselamatan, artinya pemimpin memprioritaskan keselamatan dengan memberikan contoh positif dan memastikan keselamatan menjadi perhatian utama dalam setiap keputusan.	11) Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam hal keselamatan di tempat kerja saya 12) Ketika seseorang di tempat kerja saya menyampaikan informasi terkait keselamatan, pemimpin akan memastikan masalah diselesaikan 13) Prinsip bahwa 'kita selalu perlu waktu untuk bekerja dengan aman' dihidupi di tempat kerja saya.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
		2) Komunikasi keselamatan, yaitu proses penyampaian informasi mengenai prosedur dan pentingnya keselamatan secara jelas dan efektif kepada semua karyawan.	14) Pemimpin saya menghargai saya yang menyampaikan masalah terkait keselamatan 15) Jika ada yang melakukan kesalahan, saya dapat melaporkannya kepada manajemen tanpa takut akan reaksi negatif
		3) Penilaian risiko individu, yaitu setiap karyawan melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap potensi risiko di tempat kerja untuk mencegah kecelakaan.	16) Responden selalu mempertimbangkan risiko yang ada sebelum melakukan pekerjaan saya 17) Responden terus mempertimbangkan risiko yang ada saat saya melakukan pekerjaan saya
		4) Lingkungan yang mendukung yaitu lingkungan kerja yang memberikan dukungan yang membantu karyawan merasa aman saat bekerja.	18) Dalam perusahaan, adalah hal yang umum untuk melakukan intervensi jika seseorang bekerja dengan cara yang berbahaya. 19) Kami menunjukkan kepedulian satu sama lain dalam pekerjaan sehari-hari
		5) Peraturan dan prosedur keselamatan adalah panduan yang dibuat untuk memastikan semua orang bekerja dengan cara yang aman dan meminimalkan risiko kecelakaan.	20) Di tempat kerja responden, operasi kerja selalu dihentikan jika ada keraguan mengenai apakah keamanan terjamin 21) Di tempat kerja responden, pelanggaran yang disengaja terhadap peraturan, kebijakan dan ketentuan akan selalu diberi sanksi 22) Ketika kejadian yang tidak diinginkan terjadi di tempat kerja, langkah-langkah akan diambil untuk mencegah insiden serupa tidak terjadi di masa depan.
<i>Safety performance</i> (Y)	Sebuah perilaku yang berkaitan dengan	1) Manajemen disiplin diri, yaitu kemampuan	23) Responden memiliki kontrol diri terhadap keselamatan pribadi.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
	keselamatan saat menjalankan tugasnya.	karyawan untuk secara mandiri mengontrol dan menjaga perilaku yang aman dalam bekerja.	24) Responden mampu mengidentifikasi tingkat kinerja keselamatan diri.
		2) Langkah tanggap terhadap kinerja, yaitu tindakan segera yang diambil oleh karyawan untuk memastikan kinerja keselamatan tetap optimal.	25) Responden menjalankan pekerjaannya dengan cara yang aman dan tanggap jika terjadi risiko.
		3) Kepatuhan keselamatan, yaitu kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan dan prosedur keselamatan yang berlaku di tempat kerja.	26) Responden memastikan keamanan dalam setiap tindakan. 27) Responden memberikan upaya ekstra untuk memastikan keselamatan.
		4) Partisipasi keselamatan, yaitu keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan dan inisiatif keselamatan, seperti penggunaan alat pelindung diri dan mengikuti rapat keselamatan.	28) Responden menunjukkan semangat untuk bekerja dengan aman.

Total jumlah item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 28 item, yang terdiri dari:

- 10 item untuk variabel *Safety Leadership* (X_1)
- 12 item untuk variabel *Safety Culture* (X_2)
- 6 item untuk variabel *Safety Performance* (Y)

3.7 Teknik Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan di

dalamnya mampu mengungkapkan hal-hal yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara data aktual yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh penulis. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* melalui bantuan SPSS 29, seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n (\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Keterangan :

r_{xy} = koefisien validitas

n = banyaknya sampel

x = nilai pembanding

y = nilai dari yang akan dicari validitasnya

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Data dapat dikatakan valid, jika validitas tinggi yakni korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Data dapat dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

(Sumber: *Sugiyono, 2019*)

Penggunaan program SPSS 29 membantu dalam perhitungan validitas untuk menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian. Nilai r_{tabel} sebesar 0,361 digunakan sebagai acuan dalam menguji validitas setiap item pernyataan pada penelitian ini pada sebanyak 30 responden. Jika nilai yang dihitung lebih tinggi dari r_{tabel} , keputusan diambil untuk instrumen. Tabel 3.3 menunjukkan hasil pengujian instrumen untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilihat berikut ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Item (<i>Safety Leadership</i>)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.820	0.361	Valid
X1.2	0.622		Valid
X1.3	0.723		Valid
X1.4	0.793		Valid
X1.5	0.775		Valid
X1.6	0.651		Valid
X1.7	0.775		Valid
X1.8	0.662		Valid
X1.9	0.726		Valid
X1.10	0.762		Valid
Item (<i>Safety Culture</i>)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.802	0.361	Valid
X2.2	0.671		Valid
X2.3	0.829		Valid
X2.4	0.726		Valid
X2.5	0.784		Valid
X2.6	0.627		Valid
X2.7	0.829		Valid
X2.8	0.829		Valid
X2.9	0.610		Valid
X2.10	0.671		Valid
X2.11	0.787		Valid
X2.12	0.625		Valid
Item (<i>Safety Performance</i>)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.813	0.361	Valid
Y.2	0.635		Valid
Y.3	0.787		Valid
Y.4	0.760		Valid
Y.5	0.828		Valid
Y.6	0.795		Valid

Menurut hasil uji validitas pada tabel 3.3, setiap item yang digunakan dalam setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dari nilai r_{tabel} , sehingga setiap item dapat dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kepercayaan atau keandalan suatu instrumen jika dilakukan pengukuran secara berulang (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan

menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel yang akan diuji. Proses pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 29 sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item
 V_t^2 : Varian total

Jika nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* lebih besar dari 0,60, maka jawaban dapat dikatakan reliabel.

(Sumber: Sugiyono, 2019)

Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen pada masing-masing variabel pada penelitian ini terdapat pada tabel 3.4:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
<i>Safety Leadership</i>	0.897	Sangat Reliabel
<i>Safety Culture</i>	0.910	Sangat Reliabel
<i>Safety Performance</i>	0.862	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 di atas maka hasil pada tiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas, dimana nilai *alpha cronbach's* yang dimiliki lebih dari 0.60 (>0.60). Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi ketika digunakan kapanpun dan oleh siapapun.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2019). Data yang akan diolah berasal dari tanggapan responden terhadap pertanyaan survei. Selanjutnya, data tersebut akan diorganisir dan disajikan dalam bentuk diagram untuk memudahkan penulis dalam menganalisis dan menarik kesimpulan.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila data pada setiap variabel tidak berdistribusi normal, maka parameter statistik tidak dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan metode *probability plot* pada grafik, yaitu:

1. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.
2. Sebaliknya, jika data tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi memiliki varians residual yang berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual antar pengamatan bersifat tetap, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansnya tidak tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Dasar analisis uji heteroskedastisitas meliputi:

1. Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik membentuk pola yang teratur, maka hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang ideal seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak bersifat ortogonal

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas didasarkan pada nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut:

- a. Jika *tolerance value* $< 0,10$ atau $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.
- b. Jika *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2013), analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana dengan tujuan yang serupa, yaitu memprediksi permintaan di masa depan berdasarkan data historis serta mengukur pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas (*safety culture* dan *safety leadership*) terhadap variabel terikat (*safety performance*). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 29. Pengujian dilakukan dengan menerapkan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis model*) dengan model dasar sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y : Variabel dependen (*safety performance*)

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi untuk X_1

β_2 : Koefisien regresi untuk X_2

x_1 : Variabel independen (*safety leadership*)

x_2 : Variabel independen (*safety culture*)

e : Nilai residu

(Sumber: Siregar 2013)

3.10 Uji Hipotesis

Menurut Siregar (2013) uji hipotesis merupakan suatu metode pengujian yang bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta menilai kekuatan hubungan antara variabel X dan Y. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *safety leadership* dan *safety culture* terhadap *safety performance*. Untuk menguji

pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan, digunakan Uji t dan Uji f.

3.10.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2013) uji t bertujuan untuk mengetahui kebenaran atas pernyataan atau hipotesis yang dinyatakan oleh penulis, maka digunakan jenis pengujian statistik yang disebut dengan uji t. Uji statistika yang termasuk golongan parametrik merupakan Uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen seperti *safety leadership* (X_1), dan *safety culture* (X_2) terhadap variabel dependen *safety performance* (Y) pada pekerja di PT X. Dalam penelitian ini memiliki tingkat kesalahan 50 sebesar 5%, tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan (df) = (k-1) (n-k). Nilai t dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{X - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Rumus 3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Keterangan:

X : Rata-rata pengambilan data

μ_0 : Nilai yang dihipotesiskan

s : Standar deviasi sampel

n : Jumlah sampel

(Sumber: Siregar, 2013)

Hasil t hitung dapat dilihat pada output koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen *safety leadership* (X_1), dan *safety culture* (X_2) terhadap variabel dependen *safety performance* (Y) pada pekerja di PT X. Tingkat kesalahan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 5% tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan (df) = $(k-1) (n-k)$. Maka, nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{1 - \frac{R^2}{n} - k - 1}$$

Rumus 3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
 k : Jumlah variabel bebas
 R^2 : Koefisien determinasi

(Sumber: Siregar, 2013).

Hasil uji F dapat dilihat pada output Anova dari hasil regresi linear berganda.

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Tingkat signifikansi ditentukan dengan menggunakan 0,05 ($\alpha=5\%$).
3. Menentukan F hitung.
4. Menentukan F tabel, dengan berdasarkan pada tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) dengan derajat kebebasan df_1 = jumlah variabel-1 dan $df_2 = (k ; n-k)$, dengan n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.
5. Pengambilan keputusan uji F didasarkan pada:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Memiliki arti bahwa, semua variabel independen bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Memiliki arti bahwa semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam studi pengujian untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variabel terkait. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai R yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians pada variabel dependen terbatas. Sementara itu, nilai yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memahami variabel dependen. Berikut adalah beberapa panduan untuk menginterpretasikan koefisien korelasi:

Tabel 3.5 Petunjuk Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00–0,199	Sangat Rendah
0,20–0,399	Rendah
0,40–0,599	Sedang
0,60–0,799	Kuat
0,80–1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *safety leadership* dan *safety culture* terhadap *safety performance* pada karyawan PT X, maka dapat disimpulkan:

1. Variabel *safety leadership* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat *safety leadership* (X_1), maka tingkat *safety performance* (Y) akan semakin tinggi. Respon positif berdasarkan presentasi paling tinggi terletak pada indikator *safety concern*. Pada aspek ini karyawan merasa bahwa sebagian besar karyawan PT X setuju bahwa dengan kepedulian atasan kepada keselamatan semua karyawan akan membuat karyawan lebih berkomitmen dalam mencapai *safety performance*.
2. Variabel *safety culture* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* (Y). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai variabel *safety culture* (X_2), maka tingkat *safety performance* akan semakin tinggi. Respon positif berdasarkan presentasi paling tinggi terletak pada indikator penilaian risiko individu. Dalam hal ini, sebagian besar karyawan PT X setuju bahwa dengan adanya budaya saling menegur saat ada perilaku bahaya, maka mereka merasa lebih terlindungi dan waspada terhadap potensi risiko kerja yang akan meningkatkan minat untuk bekerja dengan aman.
3. Secara simultan variabel *safety leadership* (X_1) dan *safety culture* (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* (Y) karyawan PT X. Lalu kinerja tertinggi ada pada indikator langkah tanggap terhadap Kinerja dan pada item “Saya selalu siap bekerja dengan aman dan tanggap jika ada risiko”.

5.2 Saran

Setelah mengetahui besarnya pengaruh *safety leadership* dan *safety culture* terhadap *safety performance*, maka saran yang dapat direkomendasikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktis

Implikasi praktis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat implementasi *safety leadership* di lingkungan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi keselamatan masih rendah, terutama pada aspek inisiatif pimpinan dalam memberikan pujian kepada pekerja yang mematuhi aturan keselamatan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menerapkan program apresiasi harian, yaitu mandor memberikan ucapan atau pengakuan langsung kepada pekerja yang patuh terhadap keselamatan setiap pagi, misalnya saat briefing atau setelah pekerjaan selesai. Selain itu, perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan *Morning Safety Talk/Briefing* secara berkala, yaitu mandor dan pekerja berdiskusi ringan mengenai isu keselamatan sembari minum kopi atau teh di pagi hari sebelum bekerja. Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan suasana komunikasi yang lebih terbuka dan membangun kedekatan emosional antara pimpinan dan pekerja.

Selain itu, untuk mengatasi kelemahan pada *safety culture* khususnya pada peraturan dan prosedur keselamatan, perusahaan dapat menyediakan papan prosedur wajib yang ditulis langsung oleh mandor setiap pagi. Papan ini memuat prosedur keselamatan penting yang wajib dipatuhi berdasarkan pekerjaan hari itu. Langkah lain yang dapat dilakukan adalah menyebarkan infografis SOP keselamatan kerja secara visual di area proyek seperti dekat posko, tempat istirahat, atau titik kumpul.

5.2.2 Saran Teoritis

Implikasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk memperhatikan beberapa hal, seperti jumlah sampel dan jenis variabel. Agar hasil penelitian berikutnya memiliki tingkat keakuratan yang lebih tinggi, sebaiknya studi dilakukan dengan melibatkan jumlah responden yang lebih banyak, baik di proyek yang lebih besar maupun dengan cakupan lokasi yang lebih luas. Hal ini penting agar data yang diperoleh bisa lebih representatif dan dapat digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas di sektor konstruksi. Jumlah responden yang lebih banyak juga memungkinkan analisis yang lebih mendalam, serta meminimalkan bias data akibat keterbatasan variasi karakteristik responden.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk tidak hanya mengandalkan dua variabel seperti *safety leadership* dan *safety culture*, tetapi juga mempertimbangkan variabel tambahan yang masih relevan dalam ranah keselamatan kerja. Beberapa contoh variabel yang bisa diteliti lebih lanjut antara lain *safety communication* (komunikasi keselamatan), *safety knowledge* (pengetahuan tentang K3), maupun *safety management* (manajemen keselamatan). Karena variabel-variabel independen dalam penelitian ini, seperti *safety leadership* dan *safety culture* berpengaruh sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan memperluas cakupan variabel, diharapkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *safety performance* dapat menjadi lebih utuh dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonsen, S. (2009). Safety Culture Assessment: A Mission Impossible? *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17(4), 242–254. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.2009.00585.x>
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Atikasari, C. D., Sudiarno, A., & Priyanto, E. (2022). The effect of safety leadership, safety culture, and safety behavior on safety performance after a company merger: a case study. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 6(2), 187–199. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v6i2.5051>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Konstruksi dalam angka 2024 (Vol. 13)*. BPS-Statistics Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Produk domestik bruto atas dasar harga berlaku menurut lapangan usaha (miliar rupiah) - 2023*.
- Basahel, A. M. (2021). Safety leadership, safety attitudes, safety knowledge and motivation toward safety-related behaviors in electrical substation construction projects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084196>
- Cheng, L., Guo, H., & Lin, H. (2020). The influence of leadership behavior on miners' work safety behavior. *Safety Science*, 132(May 2019), 104986. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104986>
- Cooper, D. (2015). Effective Safety Leadership. *Professional Safety*, 60(2), 49–53.
- Denison, D., Janovics, J., & Young, J. (2006). Diagnosing Organizational Cultures : Validating a Model and Method. *Measurement*, 304(January), 1–36. http://www.denisonconsulting.com/dc/Portals/0/Docs/Paper_Vailidity.pdf
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- Fruhen, L., Andrei, D., & Griffin, M. (2022). Leaders as motivators and meaning makers: How perceived leader behaviors and leader safety commitment attributions shape employees' safety behaviors. *Safety Science*, 152, 105775. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105775>

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 6. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guldenmund, F. W. (2010). Understanding and Exploring Safety Culture. *Safety Science*, December, 257. https://www.researchgate.net/publication/40901518_Understanding_and_Exploring_Safety_Culture
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., Husin, M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Li, L., Yan, P., Wang, X., Liu, S., Zhang, Y., *et al.* (2024). Research on the safety culture in medium and small enterprises. *Emergency Management Science and Technology*, 4(2), e021. <https://doi.org/10.48130/emst-0024-0022>
- Lu, C.-S., & Yang, C.-S. (2010). Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety Science*, 48, 123–134. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.05.003>
- Lyubykh, Z., Gulseren, D., Turner, N., Barling, J., & Seifert, M. (2022). Shared transformational leadership and safety behaviours of employees, leaders, and teams: A multilevel investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 431–458. <https://doi.org/10.1111/joop.12381>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moon, K. (2024). Effect of a Safety Leadership Training Including Coaching on Safety Performance and Climate in Wood-processing Companies. *Safety and Health at Work*, 15(3), 310–316. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.005>
- Neal, A., & Griffin, M. (2004). *Safety climate and safety at work*. (pp. 15–34). <https://doi.org/10.1037/10662-002>
- Prayoga, R. P., Tranggono, & Islami, M. C. P. A. (2024). Analysis of The Influence of Safety Culture, Safety Leadership, And Safety Knowledge on Safety Performance in Coal Mining Companies in Berau. *International Journal of*

- Economics Development Research*, 5(2), 1435–1455.
<https://yripku.com/journal/index.php/ijedr/article/view/5148/3005>
- Putra AM, A. R. & Y. R. (2024). Pengaruh Safety Culture Terhadap Safety Performance Pada Perusahaan Jasa Kemaritiman Di Surabaya. 03(01).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*.
- Rivai, Z, Veitzhal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior 18th Edition*. New York: Pearson.
- Romuty, Y. V. (2017). Model Pengaruh Safety Management Dan Safety Leadership Terhadap Safety Performance Pada Proyek Konstruksi Di Surabaya. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 4(1), 48–55. <https://doi.org/10.9744/duts.4.1.48-55>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During Covid-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior. *Frontiers in Public Health*, 10(March), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145>
- Satoto, H. F. (2020). Perspektif Safety Leadership Dalam Peningkatan Kinerja Keselamatan Kerja. *Heuristic*, 17(1), 55–66. <https://doi.org/10.30996/he.v17i1.3571>
- Setiono, B. A., Brahmasari, I. A., & Mujanah, S. (2019). 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. <https://doi.org/10.20961/smbr.v3i1.13680>
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujoso, Anita Dewi Prahastuti (2012) *Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*/oleh Anita Dewi Prahastuti Sujoso.-- Jember: Jember University Press, viii, 176 hlm. ; 23 cm.

- Tappura, S., Jääskeläinen, A., & Pirhonen, J. (2022). Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. *Safety Science*, 154(April). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105849>
- Thoha, M. (2015). *Perilaku organisasi : konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wu, X., Liu, Q., Zhang, L., Skibniewski, M. J., & Wang, Y. (2015). Prospective safety performance evaluation on construction sites. *Accident Analysis & Prevention*, 78, 58–72. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.02.003>
- Xue, Y., Fan, Y., & Xie, X. (2020). Relation between senior managers' safety leadership and safety behavior in the Chinese petrochemical industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 65(February), 104142. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2020.104142>
- Zhang, J., Fu, J., Hao, H., Fu, G., Nie, F., & Zhang, W. (2020). Root causes of coal mine accidents: Characteristics of safety culture deficiencies based on accident statistics. *Process Safety and Environmental Protection*, 136, 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2020.01.024>
- Zhao, L., Yang, D., Liu, S., & Nkrumah, E. N. K. (2022). The Effect of Safety Leadership on Safety Participation of Employee: A Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827694>