

PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* MELALUI MOTIVASI KESELAMATAN PADA KARYAWAN PT. X SEMPUSARI JEMBER

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

**Riska Maulinda
NIM : D20195042**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2024**

PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* MELALUI MOTIVASI KESELAMATAN PADA KARYAWAN PT. X SEMPUSARI JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



Oleh :

Riska Maulinda
NIM : D20195042

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2024**

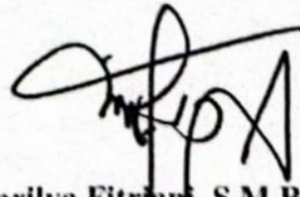
**PENGARUH *SAFETY CLIMATE* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR*
MELALUI MOTIVASI KESELAMATAN PADA KARYAWAN PT. X
SEMPUSARI JEMBER**

SKRIPSI

Diaju
kan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh :
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Riska Maulinda
NIM : D20195042
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Aprilva Fitriani, S.M.B., M.M.
NIP. 199104232018012002

**PENGARUH SAFETY CLIMATE TERHADAP SAFETY BEHAVIOR
MELALUI MOTIVASI KESELAMATAN PADA KARYAWAN PT. X
SEMPUSARI JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Selasa
Tanggal : 10 Desember 2024

Tim penguji

Ketua **Sekretaris**

**KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

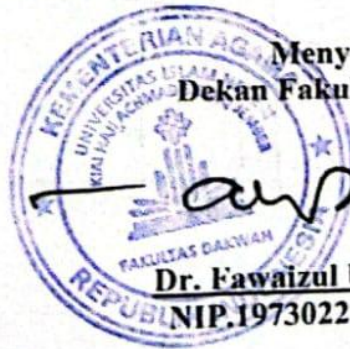
David Ilham Yusuf, M.Pd.I
NIP. 198507062019031007

Nurin Amalia Hamid M. Psi. T
NIP. 199505132022032002

Anggota:

1. Dr. Imam Turmudi, M.M.
2. Aprilya Fitriani, S.M.B.,M.M

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP.197302272000031001



MOTTO

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يُحَافِظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ
دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ۝

Artinya;“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra’d 11)¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1 Kementerian Agama RI, Al. Qur’an (Bogor: Unit Percetakan Al Qur’an (UPQ), 2019),250.



PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada bapak dan ibu tersayang, bapak almarhum Usman dan ibu Siti Mutmainah yang tiada henti mendoakan, membimbing, mendukung dan selalu mengutamakan kepentingan saya dibanding dirinya sendiri. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada keluarga yang ikut serta dalam memberikan motivasi secara tidak langsung kepada saya dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan kalian semuanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

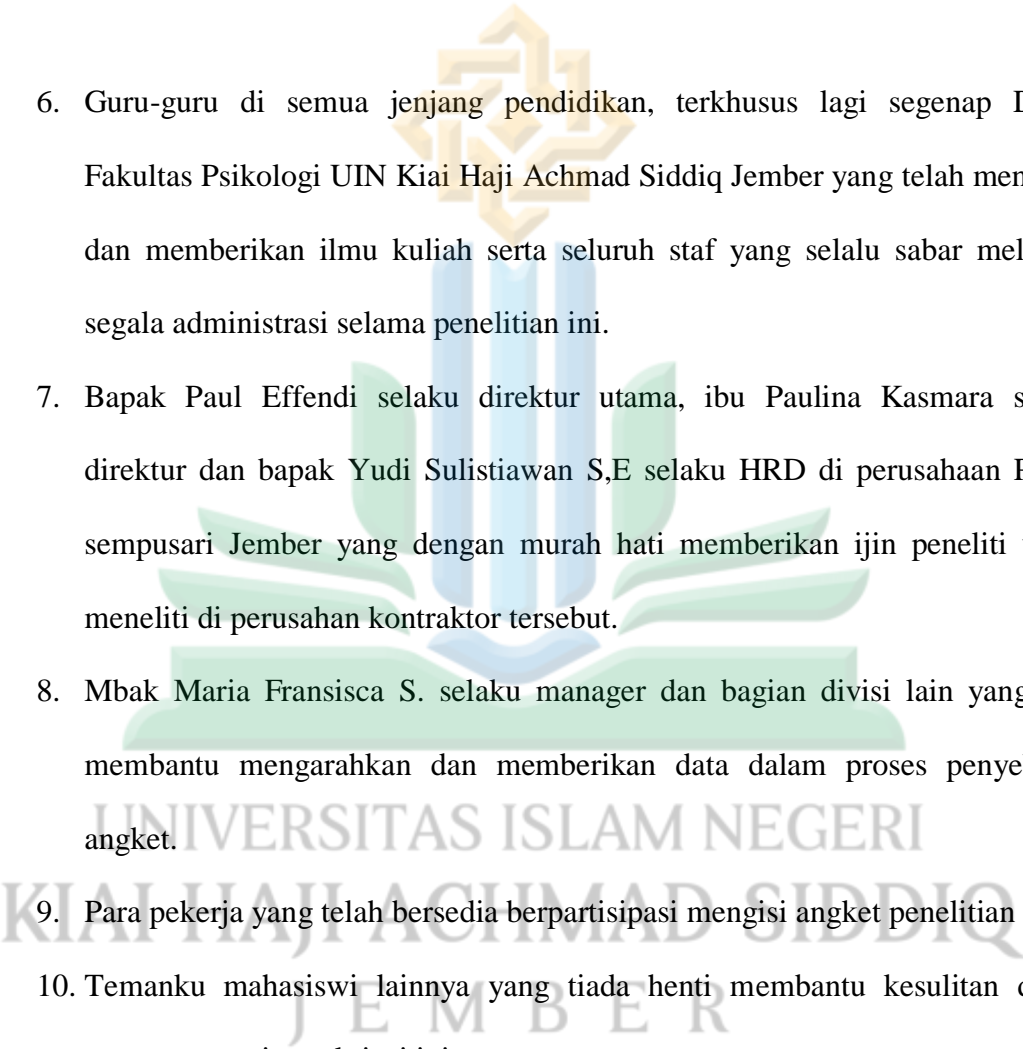


KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-Nya, dalam proses menyelesaikan skripsi baik dari awal hingga akhir dapat terselesaikan dengan baik.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah beserta jajarannya yang telah memberi izin dan memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Arrumaisha Fitri, M. Psi selaku Kaprodi Psikologi Islam yang memberikan arahan serta bimbingannya dalam membantu dan mengarahkan mahasiswanya dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan yang sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak dan ibu tersayang, bapak almarhum Usman dan ibu Siti Mutmainah yang tiada henti mendoakan, membimbing, mendukung dan selalu mengutamakan kepentingan saya dibanding dirinya sendiri.

- 
6. Guru-guru di semua jenjang pendidikan, terkhusus lagi segenap Dosen Fakultas Psikologi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah mendidik dan memberikan ilmu kuliah serta seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama penelitian ini.
 7. Bapak Paul Effendi selaku direktur utama, ibu Paulina Kasmara selaku direktur dan bapak Yudi Sulistiawan S,E selaku HRD di perusahaan PT. X sempusari Jember yang dengan murah hati memberikan ijin peneliti untuk meneliti di perusahaan kontraktor tersebut.
 8. Mbak Maria Fransisca S. selaku manager dan bagian divisi lain yang ikut membantu mengarahkan dan memberikan data dalam proses penyebaran angket.
 9. Para pekerja yang telah bersedia berpartisipasi mengisi angket penelitian
 10. Temanku mahasiswi lainnya yang tiada henti membantu kesulitan dalam proses penyerjaan skripsi ini.

Jember, 10 Desember 2024

Riska Maulinda

ABSTRAK

Riska Maulinda, 2024: Pengaruh *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* Pada karyawan PT.X Sempusari Jember.

Kata kunci : motivasi keselamatan, , *safety behavior*, *safety climate*

Keselamatan kerja merupakan hak setiap orang ketika bekerja hal ini dijelaskan pada peraturan pemerintah untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan terjadi diakibatkan oleh kelalaian pekerja dengan berperilaku tidak aman cara mencegahnya dengan berperilaku aman (*safety behavior*). Cara menumbuhkan *safety behavior* dengan menciptakan *safety climate* dan motivasi keselamatan. Kasus kecelakaan kerja terjadi pada proyek pembangunan PT. X Sempusari Jember dengan tidak menggunakan alat pelindung diri hal ini dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan, sehingga *safety behavior* yang mereka miliki masih relatif rendah hal ini dapat dilihat pada perilaku yang mereka tunjukkan.

Skripsi ini memiliki empat rumusan masalah 1) Apakah ada pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada PT. X Sempusari Jember? 2) Apakah ada pengaruh motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* pada PT. X Sempusari Jember? 3) Apakah ada pengaruh *safety climate* terhadap motivasi keselamatan pada PT. X Sempusari Jember? 4) Apakah ada pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan pada PT. X Sempusari Jember? Dengan tujuan untuk mengetahui dari ke empat hipotesis apa memiliki pengaruh satusama lain.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada pekerja PT. X Sempusari Jember. 2) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* pada pekerja PT. X Sempusari Jember. 3) untuk mengetahui apakah *safety climate* berpengaruh terhadap motivasi keselamatan pada pekerja PT. X Sempusari Jember. 4) untuk mengetahui apakah motivasi keselamatan dapat memediasi *safety climate* terhadap *safety behavior* pada pekerja PT. X Sempusari Jember.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan *analysis path intervening*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan total sampel 71 pekerja lapang pada pekerja PT. X Sempusari Jember.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan antara *safety climate* terhadap *safety behaviour*, sehingga H_0 ditolak. 2) Tidak terdapat pengaruh motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* sehingga H_0 diterima. 3) Terdapat pengaruh *safety climate* terhadap motivasi keselamatan sehingga H_0 ditolak. 4) Pada pengujian H_4 motivasi keselamatan tidak memediasi *safety climate* terhadap variabel *safety behavior* sehingga H_0 diterima.



DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
F. Definisi Operasional.....	12
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis.....	16
I. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu	18

B. Kajian Teori	21
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	36
B. Populasi Dan Sampel	36
C. Teknik Dan Instrument Pengumpulan Data	37
D. Analisis Data	45
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	52
A. Gambaran Objek Penelitian	52
B. Penyajian Data	53
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	55
D. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP.....	73
A. Simpulan	73
B. Saran-Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No Uraian

	Hal.
1.1 operasional variabel	14
2.1 penelitian terdahulu.....	21
3.1 skor skla likert.....	41
3.2 blue print skala <i>safety climate</i>	42
3.3 blue print skala <i>safety behavior</i>	43
3.4 blue print skala motivasi keselamatan	43
3.5 uji validitas skala <i>safety climate</i>	44
3.6 uji validitas skala <i>safety behavior</i>	46
3.7 uji validitas skala motivasi keselamatan	46
3.8 hasil uji reliabilitas	47
4.1 kategori karakteristik umur	56
4.2 kategori Pendidikan terakhir	57
4.3 hasil uji normalitas	57
4.4 hasil uji multikolinieritas.....	58
4.5 hasil uji glejser	59
4.6 hasil uji path analysis pertama	60
4.7 hasil uji path analysis kedua.....	60
4.8 hasil uji parsial pertama	62
4.9 hasil uji parsial kedua.....	63
4.10 hasil uji statistic.....	63
4.11 hasil uji sobel test	64
4.12 hasil uji determinasi	69



DAFTAR GAMBAR

3.1 Gambar model desain variabel	50
4.1 gambar model desain <i>path analysis</i>	61

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didunia kerja keselamatan sangatlah diprioritaskan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman karena berkaitan langsung dengan hidup pekerja, tidak hanya itu keselamatan kerja juga berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.² Keselamatan kerja merupakan usaha manusia yang mengarah dan menciptakan keselamatan pada saat proses kerja dengan tujuan untuk melindungi hak keselamatannya ketika bekerja, hal ini dapat mensejahterakan hidup dan meningkatkan kemampuan dengan menghasilkan satu produktivitas nasional, serta dapat menjamin keamanan pekerja lain di sekitar tempat kerja secara efisien.³

Keselamatan kerja merupakan hak semua orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi baik yang dibawah kontrak maupun yang terikat kontrak dan merupakan hak asasi manusia (HAM) sebagaimana yang telah dijelaskan dalam UUD pasal 27 ayat 2 tahun 1945 bahwasannya setiap penduduk Indonesia mempunyai hak untuk menyejahterakan hidupnya dengan bekerja secara layak. Pekerjaan secara layak merupakan pekerjaan yang menghormati hak-hak dasar pribadi manusia salah satunya keselamatan dalam bekerja. Kebijakan perlindungan secara khusus oleh pemerintah mengenai keselamatan

² Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku Dan Ayu Oktavia,” Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Ilmiah Teknik Industry*, Vol.13, No. 2 (Desember, 2014),123.

³ Beni Agus Setiono Dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan Dan Kinerja*, (Sidoarjo: Zifatama Jawa,2019),⁷.

kerja telah disusun di dalam UU No. 1 Tahun 1970 yang memuat: istilah-istilah keselamatan, ruang lingkup keselamatan, kewajiban tenaga kerja, syarat-syarat dan hak pekerja atas keselamatan kerja, pembinaan keselamatan, kecelakaan dan lain sebagainya. Tidak hanya itu, hal ini juga diatur pada peraturan Menteri No. 5 tahun 1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan pekerja (SMK3). SMK3 merupakan bagian struktur manajemen yang ada pada perusahaan dengan menguasai kendali risiko yang saling berkaitan dengan aktivitas kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Kemudian diperkuat Undang Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenaga kerja yang isinya pekerja memiliki hak untuk mendapat perlindungan, terjamin keselamatan dan pemanfaatan/pemakaian alat pelindung diri (APD).⁴

Peraturan tentang keselamatan kerja dan ketenagakerjaan telah dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia tetapi masih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi. Setiap tahunnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di Indonesia meningkat dari tahun 2019 hingga tahun 2021 sebesar 210.789 kasus menjadi 234.370 kasus dengan total yang meninggal 13.969 yang bersumber dari data BPJS Ketenagakerjaan 2022.⁵ Kecelakaan kerja meningkat disebabkan oleh perilaku tidak aman yang terjadi karena kelalaian dalam menggunakan APD, penggunaan kurang tepat dan kurang mematuhi prosedur yang ada. Menurut Cooper, Perilaku tidak aman merupakan perilaku kelalaian

⁴ Yuli Adiratna Dkk, Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, (Jakarta Selatan: Desember 2023): 13, <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/75>.

⁵ Yuli Adiratna, 94.

yang dilakukan manusia yang sering menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan *National Safety Council* (NSC), bahwasannya peringkat tertinggi kecelakaan kerja sebesar 88% terjadi akibat dari perilaku tidak aman, tingkat kedua berada pada kondisi tidak aman sebesar 10% dan 2% kondisi tidak diketahui penyebabnya.⁶ Hal ini didukung oleh hasil penelitian Eka Swaputri, penyebab dari kecelakaan kerja karena faktor perilaku tidak aman, dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kecelakaan kerja.⁷ Dari keterangan diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja yang ada pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh *safety behavior*. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Neal dan Griffin yang mengatakan bahwa kecelakaan kerja terjadi akibat dari pengaruh positif *safety behavior* atau *safety behavior* berhubungan dengan kecelakaan kerja.⁸

Menurut Bird dan Germain, *safety behavior* merupakan perilaku yang tidak memicu terjadinya kecelakaan kerja atau suatu insiden di tempat kerja. Sedangkan menurut Heirich, *safety behavior* merupakan suatu hal yang berguna untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan pada karyawan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang maupun perorangan.⁹ Hal yang dapat membentuk perilaku keselamatan salah satunya dengan

⁶ Ayu Rahmatia Ningsih Dan Y. Denny Ardyanto W., "Evaluasi Pelaksanaan Behavior Based Safety Pada Program Stop Dan Membentuk Perilaku Aman Tenaga Kerja Di Pt. X" *The Indonesian Journal Of Occupational Safety Helty*, Vol.2, No.1(Januari-Juni 2013):36.

⁷ Eka Swaputri, "Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja", *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol.5, No 2,(Januari, 2010),102.

⁸ Andrew Neal And Mark Griffin, "A Study Of The Lagged Relationship Among Safety climate, Safety Motivation, Safety behavior, And Accidents At The Individual And Group Levels" *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 4, (Agustus, 2006): 950-951.

⁹ Ariska Nurul Heryanti, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis Dan Firmanto Adi Nurcahyo," Effect Of Safety climate On Safety behavior In Employees," *Penelitian Psikologi*, Vol.4, No.2, (Surabaya 2019):192.

menciptakan *safety climate* (iklim keselamatan) yang baik bagi pekerjanya. *Safety climate* merupakan gambaran dari beberapa dimensi yang dinilai oleh persepsi pekerja tentang keselamatan kerja sehingga dapat terciptanya *safety climate* yang aman di perusahaan, dengan adanya *safety climate* untuk keberhasilan perusahaan, manajemen berusaha untuk menciptakan keadaan yang aman agar terbentuk perilaku yang diinginkan.¹⁰ Sedangkan menurut Neal dan Griffin *safety climate* merupakan persepsi karyawan atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang berhubungan dengan keselamatan kerja.¹¹ Persepsi pekerja akan manajemen yang mengutamakan keselamatan kerja merupakan suatu hal yang dapat dirasakan akan pentingnya keselamatan, dari persepsi ini akan mempengaruhi perilaku pekerja sendiri.

Pada dasarnya perilaku keselamatan didasari oleh motivasi. Motivasi yang dimiliki oleh pekerja berbed-beda sesuai dengan perilaku yang dikeluarkannya. Ketika pekerja sudah mulai sadar akan pentingnya keselamatan maka hal itu akan menjadi dorongan yang kuat untuk mentaati peraturan yang ada. Dalam konteks keselamatan motivasi yang dibahas yaitu motivasi keselamatan, motivasi ini sebelumnya sudah diteliti oleh Neal, Griffin dan Hart¹², M.N Vinodkumar dan M. Bhasi¹³ dan Ariska, Rini, Gartinia dan

¹⁰ Ariska Nurul Heryanti, Et.Al, 193.

¹¹ Artono Tanjung, Cristopher Reinhar L, And Andi, “*Safety climate Dan Safety behavior Pada Pekerja Proyek Konstruksi Di Surabaya*”, *Dimensi Pratama Teknik Sipil*, Vol.9, No. 1, (Surabaya 2020):29-33.

¹² A. Neal, M.A. Grffin And P.M. Hart, The Impact Of Organization Climate On *Safety climate And Individual Behavior*”, *Safety Sciene*, Vol. 34 (Februari, 2000), 103.

¹³ M.N. Vinodkumar dan M. Bhasi, “*Safey Managemen Practices And Safety behavior: Assessing The Mediating Role Of Safety Knowledge And Motivation*” *Homepage*, No.42 (2010):2083.

Firmanto¹⁴. Motivasi keselamatan mengacu pada kesediaan individu dalam upaya bertindak aman dan pentingnya satu tempat yang aman. Misalnya pekerja yang memandang organisasi mereka sangat peduli akan pentingnya keselamatan dengan menunjukkan *safety behavior* terhadap prosedur keselamatan dalam kondisi ini motivasi keselamatan sebagai mediator. Dengan kata lain, *safety behavior* tidak hanya dipengaruhi oleh *safety climate*, akan tetapi motivasi keselamatan karyawan sangat dibutuhkan dalam memperbaiki perilaku tersebut. Hal ini telah dijelaskan pada Q.S Ar-Rad ayat 11 yang isinya “..Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka...”

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembangunan atau konstruksi tentunya dalam kecelakaan kerja memiliki tingkatan resiko dan potensi bahaya yang tinggi, untuk mengurangi resiko dan bahaya perlu dilakukan upaya-upaya pencegahan untuk menguranginya. PT. X Sempusari Jember pada dasarnya memiliki potensi kecelakaan kerja yang tinggi pada proses pelaksanaan proyek dalam membuat pondasi, tembok, merakit besi dan lain sebagainya. Potensi bahaya yang dapat terjadi seperti tersengat listrik, tertimpa bahan bangunan, terjatuh dari ketinggian, tergores, radiasi pada saat pengelasan dan tertusuk paku.

Sebagai perusahaan yang memiliki jangkauan berskala nasional PT. X. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sesuai dengan peraturan setiap perusahaan di Indonesia. Dengan selalu

¹⁴ Ariska Nurul Heryanti,dkk.192.

memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam menerapkan SMK3. Meskipun perusahaan telah menganjurkan pekerja untuk bekerja secara aman faktanya masih terjadi kecelakaan kerja hal ini dikarenakan pekerja masih belum mampu mengerti bahwa *safety behavior* sebenarnya merupakan kebutuhan bagi para pekerja, sehingga pekerja tidak bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh bapak Yudi selaku *Human Resource Developent* (HRD) bahwasanya, fasilitas alat pelindung diri yang ada di PT. X Sempusari Jember sudah lengkap berupa pelindung mata, wajah, kepala dan pelindung lainnya. Beliau juga menyampaikan masih ada kecelakaan kerja yang terjadi akibat *human error*, kesalahan yang dilakukan oleh manusia sendiri dengan tidak mematuhi peraturan yang ada.¹⁵ Kecelakaan kerja akibat *human error* ditunjukkan pada saat observasi tepatnya pada bulan Agustus 2023 terjadi dua kasus kecelakaan kerja yang berbeda pada proyek yang sama¹⁶. Kasus pertama, Kecelakaan kerja terjadi akibat dari kelalaian karyawan, pada saat pengangkatan besi besar di area pembangunan ada salah satu karyawan kita sebut si A dengan inisiatifnya sendiri menggulung kabel yang berceceran tanpa melihat area disekitarnya sehingga membuat karyawan yang lain bersorak kepada si A untuk menghindari area tersebut tetapi si A ini tidak terdengar suara karyawan lainnya hal yang tidak diinginkan terjadi besi besar jatuh tepat di kaki karyawan dan karyawan langsung dilarikan ke rumah sakit.

¹⁵ Yudi Sulistiawan, Diwawancarai Oleh Penulis, 9 Juni 2023 Di Kantor PT. X Sempusari Jember.

¹⁶ Observasi Di Proyek PT. X Sempusari Jember, Agustus 2023.

Kasus kedua, akibat dari kelalaian manusia yang tidak menggunakan APD yaitu pelindung mata pada saat melakukan proses penggunaan mesin gerinda ada teman disebelahnya yang ikut membantu tanpa menggunakan APD sehingga saat mesin dihidupkan terkenanya percikan gram besi. Dapat ditarik kesimpulan perilaku keselamatan karyawan relatif rendah sehingga *safety behavior* karyawan perlu dikaji. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik meneliti penelitian dengan judul Pengaruh *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* Melalui Motivasi Keselamatan Pada Karyawan Pt X Sempusari Jember.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut..

1. Adakah pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* karyawan PT.X Sempusari Jember ?
2. Adakah pengaruh motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* karyawan PT.X Sempusari Jember ?
3. Adakah pengaruh *safety climate* terhadap motivasi keselamatan karyawan PT.X Sempusari Jember ?
4. Adakah pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan karyawan PT.X Sempusari Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan PT.X Sempusari Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* pada karyawan PT.X Sempusari Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *safety climate* terhadap motivasi keselamatan karyawan PT.X Sempusari Jember
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan karyawan PT.X Sempusari Jember

D. Manfaat Penelitian

Diperoleh dua manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diinginkan dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi substansi ilmu psikologi khususnya terkait pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan karyawan yang memiliki keselamatan kerja yang tinggi dan dapat dijadikan bahan rujukan yang relevan bagi peneliti lain.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diinginkan dapat memberikan sumbangan keilmuan bagi substansi ilmu psikologi khususnya pada pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan karyawan yang memiliki keselamatan kerja yang tinggi, serta dapat dijadikan rujukan yang relevan bagi peneliti lain.

a. Bagi peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan wawasan pengetahuan tentang *safety climate*, *safety behavior*, dan motivasi keselamatan di lingkungan kerja.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang memiliki keselamatan kerja yang tinggi dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan memperbaiki mutu perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu rangkaian yang ditarik kesimpulannya dengan menetapkan suatu bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti.¹⁷ Dalam hubungan antar variabel akan ditemukan variabel yang menjadi sebab dan variabel lain menjadi akibat. Variabel dalam penelitian ini ada tiga yakni:

a. Variabel Independen(X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi faktor penyebab terjadinya perubahan atau menimbulkan variabel terikat/ dependen, dapat dikatakan juga bahwa variabel bebas mempengaruhi timbulnya variabel terikat.¹⁸ Variabel bebasnya yaitu *safety climate* yang disimbolkan dengan huruf X.

¹⁷ Sugiyono, Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2022),67.

¹⁸ Sugiyono Metode Penelitian, 69.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independent.¹⁹ Adapun variabel terikatnya dalam penelitian ini yaitu *safety behavior* yang disimbolkan dengan huruf Y.

c. Variabel mediasi/ intervening (Z)

Variable intervening/mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel independent dengan dependen menjadi hubungan tidak secara langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela /terletak antara variabel independent (X) dan dependen (Y).²⁰ Dalam penelitian ini variabel mediasinya yaitu motivasi keselamatan yang disimbolkan dengan huruf Z.

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan variabel yang memberikan arahan serta petunjuk kepada peneliti mengenai kondisi tertentu yang akan digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi.²¹ Indikator dalam penelitian ini dibuat dengan sejumlah variabel yang sudah ditentukan yakni tiga variabel.

¹⁹ Sugiyono, Metode Penelitian,69

²⁰ Sugiyono, Metode Penelitian,70.

²¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Dan R &D, (Bandung: Alfabeta,2018),69.

Berdasarkan teor Kines et.al, variabel *Safety climate* terdiri dari 7 indikator:²²

- a. *Management safety priority, commitment and competence* (prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan competence)
- b. *Management safety empowerment* (pemberdayaan keselamatan manajemen),
- c. *Management safety justice* (keadilan keselamatan manajemen)
- d. *Worker's safety commitment* (komitmen keselamatan kerja)
- e. *Worker's safety priority and rsik non accepte* (prioritas keselamatan pekerja dan risiko tidak diterima)
- f. *Safety communication, learning, and trust in co woker safety competence* (komunikasi, pembelajaran dan kepercayaan pada kompetensi keselamatan rekan kerja).
- g. *Worker's trust the efficacy of safety systems* (kepercayaan pekerja terhadap kemanjuran system keselamatan).

Berdasarkan teori Mark Griffin dan Andrew Neal, variabel *safety behavior* terdapat 2 indikator: ²³

- a. Kepatuhan keselamatan, kepatuhan keselamatan mengarah kepada kegiatan inti individu dalam menjaga keselamatan ditempat kerja.

²² Pete Kines Dkk,634,<https://www.sciencedirect.com/journal/international-journal-of-industrial-ergonomics>.

²³ Mark Griffin Dan Andrew Neal, Perception O Safety At Work: A Framework For Linking *Safety climate* To Safety Performance, Knowledge, And Motivation, *Journal Of Occupational Healh Psychologi*, Vol.5, No.3,(Agustus 2000):101.

- b. Partisipasi keselamatan, partisipasi keselamatan merupakan gambaran perilaku yang secara tidak langsung ikut membatu /berkontribusi pada keselamatan dengan mengembangkan lingkungan yang aman.

Berdasarkan teori Mark Griffin dan Andrew Neal, variabel motivasi keselamatan kerja diukur dengan 2 indikator²⁴:

- a. Motivasi kepatuhan, dorongan dalam melakukan tugas-tugas penting yang berkaitan dengan keselamatan.
- b. Motivasi partisipasi, dorongan untuk berpartisipasi dalam kegiatan untuk mendukung keselamatan dalam berorganisasi²⁵.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu cara dalam pengukuran variabel dengan memberikan informasi yang ada. Definisi ini adalah muatan identifikasi (variabel) sehingga bisa dipergunakan untuk penelitian.²⁶ berikut merupakan beberapa definisi operasional, yaitu:

Safety climate merupakan situasi atau kondisi yang menggambarkan persepsi individu tentang pentingnya keselamatan kerja ditempat kerja. *Safety climate* ini persepsi individu terhadap manajemen, rekan kerja maupun dirinya sendiri. Berdasarkan pengertian diatas *safety climate* pada pekerja sangatlah penting karena persepsi pekerja akan mempengaruhi perilaku

²⁴ A. Neal, (Februari, 2000), 103.

²⁵ Ariska Nurul Heryanti Dkk, 194.

²⁶ Glory Koeswardhana, "Analisis Kemampuan Laba Kotor, Laba Operasi Dan Laba Bersih Dalam Memprediksi Arus Kas Di Masa Mendatang", *Information System*, Vol 4, No. 1 (Februari2020):45,<https://Journal.Stmikjayakarta.Ac.Id/Index.Php/Jisamar/Article/View/170>.

pekerja ditempat kerja hal ini dapat dilihat pada instrumen angket dengan 7 indikator pada tabel 1.1 dengan menggunakan skala ordinal.

Safety behavior merupakan perilaku yang dikeluarkan oleh pekerja dengan bertidak secara aman untuk memperkecil atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja ditempat kerja. Pengukuran *safety behavior* ini diukur dengan menggunakan 2 indikator hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. dengan menggunakan skala ordinal.

Pada dasarnya *safety behavior* didasari oleh motivasi dalam konteks keselamatan disebut motivasi keselamatan. Motivasi keselamatan merupakan dorongan dari dalam diri pekerja untuk berperilaku secara aman dan selamat. Sehingga penjelasan diatas menyatakan bahwa motivasi keselamatan dapat menjadi perubahan atau dorongan dari dalam diri pekerja untuk perilaku aman. Instrument angket pada variabel ini menggunakan 2 indikator hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dengan menggunakan skala ordinal.

Tabel 1.1 Operasional variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
1.	<i>Safety climate</i>	<i>Safety climate</i> merupakan suatu situasi yang menggambarkan persepsi individu tentang akan pentingnya keselamatan kerja di tempat kerja.	Berdasarkan teori Pete Kines, dkk 1. <i>Management safety priority, commitment and competence</i> 2. <i>Management safety empowerment,</i> 3. <i>Management safety justice</i> 4. <i>Worker's safety commitment</i> 5. <i>Worker's safety priority and risk non acceptance</i> 6. <i>Safety communication, learning, and trust in worker safety competence</i> 7. <i>Worker's trust the efficacy of safety systems</i>	Skala ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
2.	<i>Safety behavior</i>	<i>Safety behavior</i> merupakan suatu perilaku individu yang dilakukan untuk memperkecil atau mencegah terjadinya kecelakaan dengan menghindari hal-hal yang tidak aman di tempat kerja	Berdasarkan teori Mark Griffin dan Andrew Neal 1. Kepatuhan keselamatan 2. Partisipasi keselamatan	Skala ordinal
3.	Motivasi keselamatan	Motivasi meselamatan mendorong karyawan untuk melakukan perilaku keselamatan untuk menghindari kecelakaan kerja.	Berdasarkan teori Mark Griffin dan Andrew Neal 1. Motivasi kepatuhan 2. Motivasi partisipasi	Skala ordinal

G. Asumsi penelitian

Kata asumsi pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu dugaan dasar, atau landasan berpikir yang dianggap benar keberadaannya.²⁷ Sehingga Asumsi penelitian dapat diartikan sebagai anggapan dasar yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Peneliti meneliti tiga variabel yaitu *safety climate*, *safety behavior* dan motivasi keselamatan. Menurut Neal dan Griffin *safety climate* merupakan persepsi karyawan atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang berhubungan dengan keselamatan kerja.²⁸ Menurut *APA dictionary of psychology*, *Safety behavior* merupakan perilaku individu dengan usaha yang dilakukan untuk memperkecil atau mencegah terjadinya tragedi.²⁹ Sedangkan motivasi keselamatan mengacu pada kesediaan individu dalam upaya untuk memberlakukan perilaku keselamatan.³⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu variabel X yaitu *safety climate* berpengaruh terhadap variabel Y yaitu *safety behavior* yang di mediasi oleh

²⁷ Ebta Setiawaan, "Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi)", (November, 2023). <https://Kbbi.Web.Id/Asumsi>.

²⁸ Artono Tanjung, Et.Al, 29-33.

²⁹ Muhammad Agus Setiawan, 126.

³⁰ Andrew Neal And Mark A.Griffin (2006),947.

motivasi keselamatan dalam jurnal judul “*Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation* “ pada tahun 2019, Karya Ariska Nurul Heryati dkk, menunjukkan hasil korelasi positif yang dapat diartikan karyawan yang memiliki iklim keselamatan positif dan motivasi keselamatan yang tinggi akan menunjukkan perilaku keselamatan yang tinggi sehingga terhindar dari kecelakaan kerja. Iklim keselamatan positif akan mendukung karyawan dalam mematuhi peraturan keselamatan juga motivasi keselamatan yang tinggi akan mendukung perilaku keselamatan sehingga terhindar dari kecelakaan kerja.³¹

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Andrew Neal dan Mark A. Griffin pada tahun 2006 dengan judul “*A Study of the Lagged Relationships Among Safety climate, Safety Motivation, Safety behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels*” menunjukkan bahwa ketika karyawan percaya keselamatan itu penting, mereka lebih cenderung melakukan kegiatan yang tidak selalu berkontribusi pada keselamatan mereka sendiri tetapi itu membantu membuat lingkungan kerja yang lebih luas lebih aman. Hasil ini membuktikan bahwa keselamatan, iklim, dan motivasi keselamatan dapat memiliki efek penting dan abadi.³²

Berdasarkan analisis teori dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa variabel *safety climate*(X) dan motivasi keselamatan (Z) mempengaruhi variabel *safety behavior* (Y).

³¹ Ariska Nurul Heryanti Et.Al, 196.

³² Andrew Neal And Mark Griffin, (2006): 950-951.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan bentuk kalimat pernyataan dari rumusan masalah dengan memberikan jawaban sementara pada rumusan masalah yang ada pada penelitian. Dikatakan sementara, karena jawabannya masih berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada pengumpulan data fakta empiris yang diperoleh.³³ Sehingga hipotesis dalam pada penelitian ini diajukan pernyataan sementara dari hasil penelitian/ teori sebelumnya yaitu sebagai berikut:

H₁ : *safety climate* berpengaruh terhadap *safety behavior*

H₂ : motivasi keselamatan memiliki pengaruh terhadap *safety behaviour*

H₃ : *safety climate* berpengaruh terhadap motivasi keselamatan

H₄ : *safety climate* berpengaruh terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan.

I. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini untuk mempermudah pembaca agar dapat memahami proses penelitian yang dilakukan. Sistematika ini dibagi menjadi 5 bagian bab, dapat dilihat penjelasan berikut :

Baba 1 pendahuluan, bagian ini terdapat latar belakang dengan rangkaian isi yang telah peneliti rangkum sebagai awalan suatu informasi, rumusan masalah berisi tentang pertanyaan yang telah dipaparkan pada latar belakang, yang kemudian akan terbentuk tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian,

³³ Sugiyono, 99.

hipotesis dugaan sementara, dan system pembahasan yang disajikan secara deskriptif.

Bab II kajian pustaka, bagian ini pembahasannya mengenai topik yang berkaitan dengan peneliti sebelumnya. Selain itu juga menjelaskan terkait kajian teori yang membahas aspek-aspek *safety climate*, *safety behavior*, motivasi keselamatan dan hubungan *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan.

Bab III metode penelitian, pada bagian ini berkaitan dengan pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, Teknik dan instrument pengumpulan data juga analisis data yang digunakan oleh peneliti. Metode penelitian dipilih sesuai dengan judul penelitian dengan dibantu oleh jurnal-jurnal lain sebagai penguat dalam pembuatan metode penelitian.

Bab IV penyajian data dan analisis, pada bagian ini membahas mengenai gambaran objek informasi (seputar tempat, sejarah lahirnya, dan visis misi), penyajian data, analisis data penelitian dan pengujian hipotetsis serta isi pembahasan yang telah dilakukan pengujian pada hipotesis/ variabel.

Bab V penutup, pembahsan pada bagian ini berisi kesimpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang berjudul “*Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation*” pada tahun 2019, Karya Ariska Nurul Heryati, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis, Firmano Adi Nurcahyo, menunjukkan hasil korelasi positif yang dapat diartikan pekerja yang memiliki *safety climate* positif dan motivasi keselamatan yang tinggi akan menunjukkan perilaku keselamatan yang tinggi sehingga terhindar dari kecelakaan kerja. *safety climate* positif akan mendukung karyawan dalam mematuhi peraturan keselamatan juga motivasi keselamatan yang tinggi akan mendukung perilaku keselamatan sehingga terhindar dari kecelakaan kerja. Maka dengan ini disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan melalui motivasi keselamatan.³⁴

Penelitian kedua dengan judul “*The Effect Of Safety climate On Safety behavior With Safety Motivation As An Intervening Variabel On Contractor Works In PT X*” pada tahun 2023, karya Darius Tandiabang, Syamsiar S. Russeng. Lalu Muhammad Saaleh, Atjo Wahyu, Yahya Thamrin, Anwar, Mallongi. Menunjukkan besar pengaruh tidak langsung $p < 0,05$ (5%) sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan pekerja, akan tetapi pada pengujian hipotesis pengaruh antara *safety climate* terhadap

³⁴ Ariska Nurul Heryanti Dkk, 196.

safety behavior nilai signifikan $p > 0,05$ maka diartikan tidak terdapat pengaruh antara *safety climate* terhadap *safety behavior*.³⁵

Penelitian ketiga dengan judul “A Study of the Lagged Relationships Among *Safety climate*, Safety Motivation, *Safety behavior*, and Accidents at the Individual and Group Levels” pada tahun 2006 karya Andrew Neal dan Mark A. Griffin, menunjukkan bahwa ketika karyawan percaya keselamatan itu penting, mereka lebih cenderung melakukan kegiatan yang tidak selalu berkontribusi pada keselamatan mereka sendiri tetapi itu membantu membuat lingkungan kerja yang lebih luas lebih aman. Hasil ini membuktikan bahwa keselamatan, iklim, dan motivasi keselamatan dapat memiliki efek penting dan abadi.³⁶

Penelitian keempat dengan judul “pengaruh iklim keselamatan dan penguasaan personal terhadap kepatuhan pada peraturan keselamatan pekerja konstruksi” pada tahun 2010 karya Prihatiningsi dan Sugiyanto menunjukkan hasil regresi ganda antara pengalaman personal dan iklim keselamatan dengan kepatuhan pada pekerja konstruksi R^2 sebesar 0,253 dengan $F = 7,45 (p < 0,05)$. secara bersamaan kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kepatuhan.³⁷

Penelitian kelima dengan judul “*Safety climate* dan *safety behavior* pada pekerja proyek konstruksi di Surabaya” pada tahun 2021 karya Artono

³⁵ Darius Tandiang et.al, “The Effect Of *Safety climate* On *Safety behavior* With Safety Motivation As An Intervening Variabel On Contractor Works In PT X” *pharmacognosy*, vo. 15, no. 3(may-june 2023) :414

³⁶ Andrew Neal And Mark Griffin, (2006): 950-951.

³⁷ Prihatiningsih Dan Sugiyanto, ,”Pengaruh Iklim Keselamatan Dan Pengalaman Personal Terhadap Kepatuhan Pada Peraturan Keselamatan Pekerja Konstruksi”, *Psikologi*, Vol.3, No.19 (Juni, 2010):87

Tanjung, Christopher Reinhar L, and Andi, menunjukkan bahwa *safety climate* akan bertambah bagus dengan seiringnya jika *safety behavior* memiliki peningkatan. Secara statistik hasil korelasi menunjukkan tidak signifikan namun kedua hal ini tetap masih sama-sama memiliki hubungan³⁸

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Ariska Nurul Heryati, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis, Firmano Adi Nurcahyo, 2019	<i>Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation</i>	1. Menggunakan tiga variabel penelitian yaitu : <i>safety climate</i> (X), <i>safety behavior</i> (Y) dan motivasi keselamatan (Z)	1. Subjek penelitian sebelumnya karyawan di pabrik gula sedangkan penelitian ini karyawn yang bekerja di kontraktor (PT. Intecon Bangunan Persada Jember). 2. Indikator penelitian sebelumnya menggunakan semuanya menggunakan teori Neal dkk. Sedangkan penelitian ini menggunakan Neal et.al. dan Pete Kines et.al.
2	Darius Tandiabang, Syamsiar S. Russeng. Lalu Muhammad Saaleh, Atjo Wahyu, Yahya Thamrin, Anwar, Mallongi 2023	<i>The Effect Of Safety climate On Safety behavior With Safety Motivation As An Intervening Variabel On Contractor Works In PT X</i>	1. Sama-sama meneliti tentang <i>safety behavior</i> , <i>safty climate</i> dan motivasi keselamatan	1. Penelitian sebelumnya menggunakan SPSS dan AMOS sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS

³⁸ Artono Tanjung, Et.Al, 33.

No	Penulis, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
3	Andrew Neal dan Mark A. Griffin, 2006	<i>A Study of the Lagged Relationships Among Safety climate, Safety Motivation, Safety behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels</i>	1. Meneliti tentang <i>safety climate</i> , <i>safety behavior</i> dan motivasi keselamatan	1. Penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel, penelitian ini menggunakan 3 variabel
4	Prihatiningsi dan Sugiyanto, 2010	pengaruh iklim keselamatan dan pengaaman personal terhadap kepatuhan pada peraturan keselamatan pekerja konstruksi	1. Meneliti karyawan konstruksi 2. Meneliti tentang <i>safety climate</i> dan kepatuhan karyawan	1. Penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel, penelitian ini menggunakan tiga variabel
5	Artono Tanjung , Christopher Reinhar L, dan Andi, 2020	<i>Safety climate</i> dan <i>safety behavior</i> pada pekerja proyek konstruksi di Surabaya	1. Meneliti <i>safety climate</i> dan <i>safety behavior</i> 2. Meneliti karyawan konstruksi	1. Penelitian sebelumnya meneliti empat konstruksi sedangkan penelitian ini dibawah naungan 1 perusahaan 2. Terdapat dua variabel sedangkan penelitian ini 3 variabel

B. Kajian Teori

1. *Safety climate* (Iklim Keselamatan)

a. Definisi *Safety climate*

Safety climate atau sering juga disebut dengan iklim keselamatan adalah persepsi seseorang akan keselamatan kerja. Griffin dan Neal, menyatakan bahwa *safety climate* mengacu pada persepsi kebijakan, prosedur, dan praktek yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja.³⁹ Menurut Cooper *safety climate* merupakan gambaran persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan dan bagaimana hal tersebut dapat

³⁹ Mark Griffin Dan Andrew Neal, *Safety climate And Safety behavior*” *Journal Of Management*, Vol. 27, (September, 2002):68.

diterapkan dalam organisasi.⁴⁰ Sedangkan Griffin dan Neal, menyatakan dalam tingkatan yang lebih luas iklim keselamatan menggambarkan persepsi pekerja terhadap nilai keselamatan dalam sebuah organisasi.⁴¹ Nilai keselamatan artinya bagaimana cara kerja organisasi dalam meminimalkan terjadinya kecelakaan sehingga dapat menyejahterakan pekerja dengan bekerja secara aman. Dari definisi di atas disimpulkan bahwa *safety climate* merupakan rangkaian dari persepsi pekerja agar mereka merasa terlindungi ketika bekerja. Dengan ditunjukkan pada perilaku mereka terhadap keselamatan kerja yang ada di perusahaan.

Penekanan *safety climate* terletak pada persepsi pekerja tentang peran manajemen dalam mengatur program keselamatan kerja. Program keselamatan kerja adalah serangkaian prosedur, kebijakan dan praktek yang dirancang untuk memastikan keselamatan di tempat kerja. Oleh karena itu program keselamatan dan iklim keselamatan berkaitan dan saling mempengaruhi dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. Dalam menciptakan iklim keselamatan yang aman perlu diukur dengan beberapa dimensi sehingga dapat menggambarkan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan kerja.⁴²

⁴⁰ Mohammad Aguss Setiawan Dan Tri Siwi Agustina, "Pengaruh *Safety climate* Terhadap Kecelakaan Kerja Dengan *Safety behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Panca Wana Indonesia Di Krian", *Manajemen Teori Dan Terapan*, No.2 (Agustus, 2014):126. <https://E-Journal.Unair.Ac.Id/Jmtt/Article/View/2706>.

⁴¹ Prihatiningsih Dan Sugiyanto:84.

⁴² Ariska Nurul Heryanti Et.Al, 193.

b. Pengukuran *Safety climate*

Pengukuran *Safety climate* dilakukan untuk memprediksi kondisi keselamatan kerja. Hal ini diukur memakai kuesioner dengan mengeksplorasi sikap dan persepsi individu mengenai keselamatan. Adapun poin utama yang menjadi faktor dalam pengukuran *safety climate* menurut Gershon et.al,⁴³ yaitu:

- 1) Dukungan majemen dalam program keselamatan
- 2) Tingkat absensi yang tinggi menyulitkan penerapan pelatihan secara aman.
- 3) Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan melakukan kontrol peralatan
- 4) Komunikasi yang baik
- 5) Pelatihan keselamatan
- 6) Kebersihan dan keteraturan tata dan letak peralatan

Safety climate merupakan suatu indikator tentang manajemen dalam menjaga keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap perilaku pekerja. Faktor-faktor *safety climate* menurut Neal dan Griffin dalam mengukur keselamatan kerja dibagi menjadi lima sistem:

- 1) *Management values* (nilai manajemen), *management values* menunjukkan sikap manajemen perusahaan terhadap persepsi keselamatan tentang betapa pentingnya keselamatan.
- 2) *Management and organizational practices*, praktik keselamatan merupakan program yang diterapkan perusahaan dengan tujuan

⁴³ Beni Agus Setiono Dan Tri Andjarwati, 96-99.

meningkatkan keselamatan karyawan.

- 3) *safety communication* (komunikasi keselamatan), membahas *komunikasi* dengan masalah keselamatan.
- 4) *safety training* (Pelatihan keselamatan), Pelatihan keselamatan mencakup *pelatihan* yang dirancang dengan tingkat keselamatan dalam organisasi dan memastikan pelatihan sangat penting bagi pekerja konstruksi.
- 5) *safety system*, peralatan keselamatan berkaitan dengan kecukupan APD (alat *pelindung diri*) yang tersedia⁴⁴

Sedangkan Kines et al., mengukur *safety climate* menjadi 7 dimensi:

- 1) *Management safety priority, commitment and competence* (prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi), merupakan persepsi pekerja tentang manajemen dalam memprioritaskan keselamatan, menunjukkan kompetensi dalam menangani keselamatan, dengan mengkomunikasikan masalah keamanan.
- 2) *Management safety empowerment* (pemberdayaan keselamatan manajemen), merupakan persepsi pekerja terhadap upaya manajemen mempercayai kemampuan dan penilaian pekerja contohnya manajemen mendorong pekerja berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi keselamatan pekerja
- 3) *Management safety justice* (keadilan keselamatan manajemen), merupakan persepsi pekerja tentang tindakan manajemen kepada

⁴⁴ Andrew Neal, Mark Griffin Dan P.M. Hart,100.

pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil contohnya dengan manajemen mencari penyebab terjadinya kecelakaan

- 4) *Worker's safety commitment* (komitmen keselamatan pekerja), merupakan persepsi pekerja tentang bagaimana mereka sendiri berhubungan dengan keselamatan di tempat kerja apakah mereka menunjukkan komitmen terhadap keselamatan, aktif dalam mempromosikan keselamatan dan peduli terhadap keselamatan satu sama lain.
- 5) *Worker's safety priority and risk non accepte* (prioritas keselamatan pekerja dan risiko tidak diterima), merupakan persepsi pekerja tentang sejauh mana pekerja mengutamakan keselamatan sebelum melaksanakan pekerjaannya, apakah mereka umumnya memprioritaskan keselamatan sebelum tujuan produksi.
- 6) *Safety communication, learning, and trust in co worker safety competence* (komunikasi, pembelajaran, dan kepercayaan pada kompetensi keselamatan rekan kerja), merupakan persepsi pekerja yang berkaitan dengan sikap pekerja antar sesama pekerja dengan menjalin kerjasama dengan mendiskusikan keselamatan, saling percaya terhadap kemampuan yang dimiliki antara rekan kerja dan sebagai faktor pembelajaran sebelum dan/atau sesudah bekerja.
- 7) *Worker's trust the efficacy of safety systems*(kepercayaan pekerja tentang sistem keselamatan), merupakan persepsi kepada

manajemen tentang system manajemn keselamatan kerja yang ada diperusahaan.⁴⁵

2. *Safety behavior* (Perilaku Keselamatan)

a. Pengertian Perilaku

Perilaku pada ilmu psikologi memiliki dasar fisiologis atau biologis (seperti peran otak dalam mengatur perilaku). Kaitan antara kedua faktor (fisik dan psikis) diketahui dengan bantuan alat indra manusia yakni melalui melihat. Contohnya peran otak ketika mempengaruhi perilaku manusia ditunjukkan pada saat melihat dengan bantuan mata yang dimilikinya, bergerak, berpikir, membau, menyetuh, berbicara, mendengar dan mengecap. Perilaku manusia merupakan hasil interaksi tiga faktor, yaitu:⁴⁶

- 1) Genetik, pewarisan sifat gen setiap individu terhadap keturunannya. Gen tiap individu mengembangkan sistem saraf yang unik.
- 2) Pengalaman, perkembangan setiap saraf individu bergantung pada interaksinya dengan lingkungan.
- 3) Persepsinya tentang situasi saat ini, kapasitas dan tendensi perilaku individu ditentukan oleh aktivitas sarafnya yang unik seperti pikiran perasaan, memori dan lain-lain.

Perilaku merupakan hal utama dalam mempelajari karakteristik perilaku dalam berorganisasi. Perilaku organisasi merupakan keefektifan

⁴⁵ Pete Kines Dkk.,634.

⁴⁶ Iriani Indri Hapsari, Ratna Dyah Suryaratri Dan Ira Puspitawati, *Psikologi Faal*, (Bandung; Pt Remaja Rosdakarya,2014) : 9-13.

organisasi dalam mendapatkan pengetahuan dan memperbaikinya, hal ini dilakukan dengan mengamati pengaruh perilaku dalam struktur organisasi. Perilaku ini mempelajari tingkah laku manusia baik individu, berkelompok dan mengikuti suatu organisasi.⁴⁷

Fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu sendiri dalam berorganisasi. George dan Jones berpendapat, perilaku dalam berorganisasi merupakan suatu pembelajaran berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi serta bagaimana peran organisasi dalam mengelola lingkungannya. Hal yang diperoleh dalam mempelajari perilaku organisasi ini dapat membantu organisasi dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan dengan menggunakan pendekatan keprilakuan.⁴⁸ Salah satu permasalahan serius yang ada di perusahaan adalah terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja memiliki tiga faktor yang mempengaruhinya yaitu:

1) Faktor kepribadian (*personality*)

Hal ini terletak pada diri seseorang sehingga sulit untuk diungkapkan. Faktor ini secara tidak langsung bergantung pada tingkat Pendidikan semasa sekolah, pengetahuan, pengalaman, lingkungan, dan lain-lain.

2) Faktor kondisi kerja atau lingkungan kerja

Faktor ini mudah terlihat karena mudah dilihat dengan alat indera

⁴⁷ Beni Agus Setiono Dan Tri Andjarwati, 1-2.

⁴⁸ Wayan Gede Supartha Dan Desak Ketut Sintaasih, Pengantar Perilaku Organisasi, (Denpasar Timur: Cv. Setia Bakti,2017): 1-11.

manusia. Contohnya adanya tambahan minyak atau cairan kimia disekitar lingkungan kerja.

3) Faktor perilaku (tindakan)

Faktor ini memaksakan pada apa yang dikerjakan bukan pada apa yang dinantikan untuk dikerjakan.

Dalam ketiga faktor diatas yang paling mendominasi adalah faktor perilaku, karena sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa perilaku merupakan hasil interaksi manusia.⁴⁹

b. Definisi *Safety behavior*

Safety behavior merupakan salah satu hal yang diperhatikan perusahaan karena dapat mengurangi penyebab kecelakaan kerja.

Safety behavior lebih menekankan pada aspek perilaku manusia yang dapat dilihat dan diobservasi di tempat kerja. *Safety behavior* adalah perilaku keselamatan kerja yang relevan karena dapat membentuk perilaku kerja dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain.⁵⁰

Menurut *APA dictionary of psychology*, *safety behavior* adalah perilaku individu dengan usaha yang dilakukan untuk memperkecil atau mencegah terjadinya tragedi.⁵¹ Menurut Bird dan Germain, *safety behavior* merupakan perilaku yang tidak mendatangkan kecelakaan atau insiden ditempat kerja. Sedangkan menurut Heirich, *safety*

⁴⁹ Beni Agus Setiono Dan Tri Andjarwati, Hal 10.

⁵⁰ Beni Agus Setiono Dan Tri Andjarwati, 94

⁵¹ Muhammad Agus Setiawan, 126.

behavior merupakan perbuatan seseorang atau beberapa orang yang memperkecil kemungkinan terjadinya sebuah insiden kecelakaan pada karyawan.⁵² Menurut Griffin dan Neal, *safety behavior* ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan untuk perilaku tertentu, dan motivasi individu untuk melakukan perilaku tersebut.⁵³ Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *safety behavior* merupakan tindakan pekerja dalam melakukan pekerjaanya dengan perasaan secara baik, sehingga dapat mematuhi standar operasional perusahaan (SOP) yang berlaku guna menciptakan keselamatan kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Neal dan Griffin memecah *Safety behavior* menjadi dua dimensi yaitu:

1) Kepatuhan keselamatan

Kepatuhan keselamatan mengarah kepada kegiatan inti yang dilakukan individu dalam menjaga keselamatan ditempat kerja. Perilaku ini termasuk dalam mematuhi prosedur standart keselamatan kerja dan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang telah dibuat dan disiapkan oleh perusahaan.

⁵² Ariska Nurul Heryanti Et.Al, 192.

⁵³ Mark Griffin Dan Andrew Neal,(2000):101.

2) Partisipasi keselamatan

Partisipasi keselamatan menggambarkan perilaku yang secara tidak langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi individu tetapi ikut membantu mengembangkan lingkungan yang aman. Artinya perilaku ini merupakan keinginan karyawan turun secara sukarelawan dalam meningkatkan perilaku keselamatan di lingkungan kerja yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi individu hal ini dapat dilihat dalam membantu rekan kerja tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan keselamatan dan kehadiran saat pertemuan keselamatan. Perilaku ini menunjukkan inisiatif dan membantu meningkatkan keselamatan kerja.⁵⁴

3. Motivasi Keselamatan

a. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan atau menggerakkan motif untuk berbuat sesuatu. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) artinya dorongan pada diri seseorang ketika bertindak. Hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi artinya kekuatan internal individu yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu proses yang dinamis. Menurut Widayati, motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang hal ini dinamakan gejala psikologis, dengan melakukan suatu tindakan atas tujuan tertentu secara sadar. Motivasi juga bisa tergerak ketika

⁵⁴ Mark Griffin Dan Andrew Neal, (2000):101.

melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan berbentuk usaha yang menyebabkan seseorang bertindak.⁵⁵

Motivasi dapat dilihat pada suatu ciri pekerja ketika mereka diterima masuk kerja. Motivasi tiap tenaga kerja memiliki perubahan yang berbeda-beda sesuai hasil interaksi yang dimiliki dengan lingkungannya. Pekerja *ketika* bekerja menggunakan motivasi tertentu tergantung sesuai apa yang sedang dialami dan bagaimana ia mempersepsikan imbalan yang telah diterima atas *performance* yang telah dikeluarkannya. Ada banyak teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa tokoh, ada yang menekankan pada:

1) Teori motivasi isi (“apa” yang memotivasi tenaga kerja)

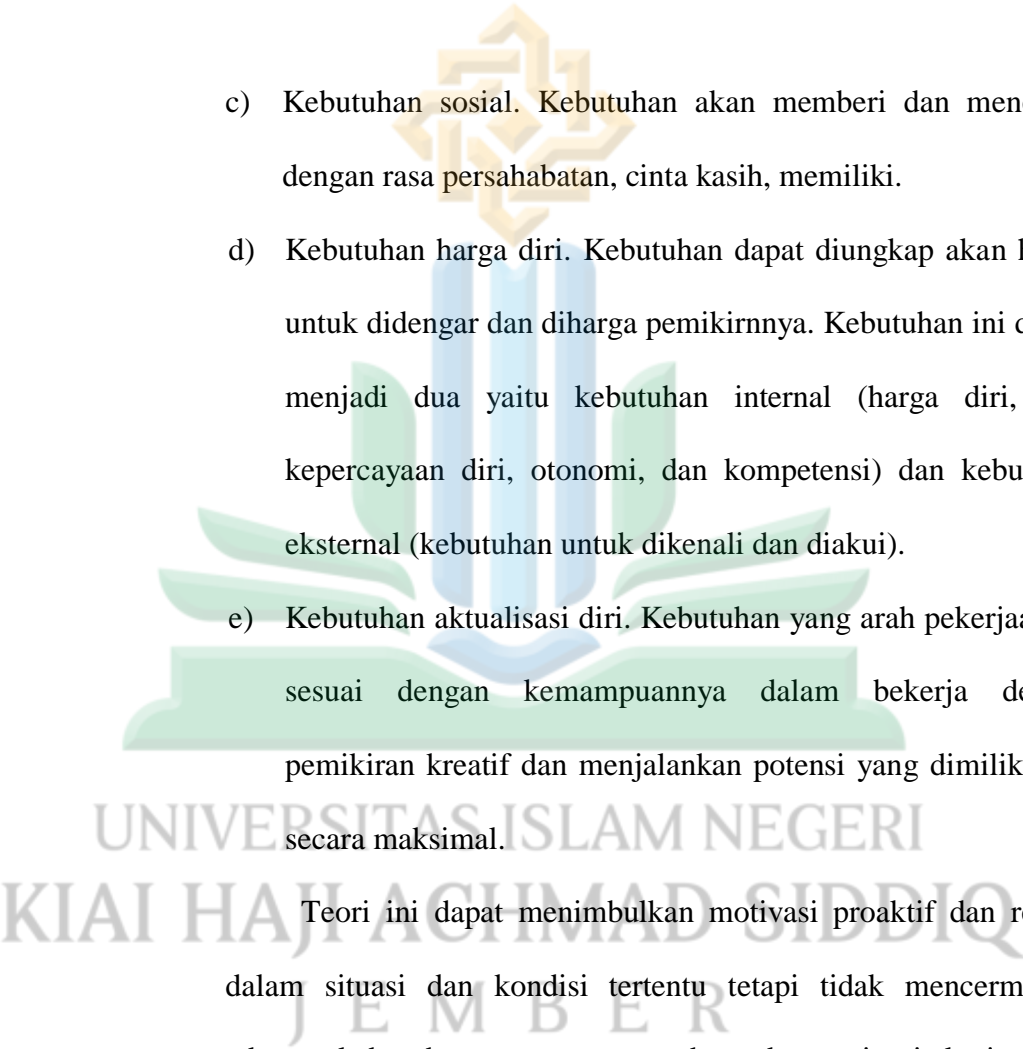
Salah satu teori motivasi isi adalah yang dikembangkan oleh Abraham Maslow tentang tata tingkat kebutuhan manusia. Menurutnya, individu termotivasi oleh kebutuhan yang belum dipenuhi dalam tata tingkat.⁵⁶

Berikut tata tingkat kebutuhan yang dikembangkannya:

- a) Kebutuhan fisiologikal (faali). Kebutuhan pokok/dasar yang harus dipenuhi(kebutuhan primer) Contohnya makan dan minum
- b) Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan untuk memperoleh rasa perlindungan akan bahaya yang akan datang atau risiko fisik di lingkungannya.

⁵⁵ Widayati Prihartanta, “Teori-Teori Motivasi”, *Jurnal Adabiya*, Uin Ar-Raniry, Vo.1, No. 83, (2015) :2.

⁵⁶ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industry Dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001): 326.

- 
- c) Kebutuhan sosial. Kebutuhan akan memberi dan menerima dengan rasa persahabatan, cinta kasih, memiliki.
 - d) Kebutuhan harga diri. Kebutuhan dapat diungkap akan hasrat untuk didengar dan diharga pemikirannya. Kebutuhan ini dibagi menjadi dua yaitu kebutuhan internal (harga diri, rasa kepercayaan diri, otonomi, dan kompetensi) dan kebutuhan eksternal (kebutuhan untuk dikenali dan diakui).
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan yang arah pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja dengan pemikiran kreatif dan menjalankan potensi yang dimilikinya secara maksimal.

Teori ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan reaktif dalam situasi dan kondisi tertentu tetapi tidak mencerminkan adanya kebutuhan yang mengarah pada motivasi kerja yang proaktif ataupun yang reaktif.

- 2) Teori motivasi proses (“bagaimana” proses motivasi berlangsung).

Salah satu teori motivasi proses dikembangkan oleh Locke dengan mendeskripsikan hubungan antara niat/*intentions* (tujuan-tujuan) dengan perilaku, dengan mengusulkan model kognitif yang dinamakan teori tujuan. Teori ini menggambarkan kemanfaatan bagi organisasi karena peraturan dasar penetapan dari tujuan-tujuan secara sadar dan memiliki sifat intuitif dan solid. Teori motivasi ini bercorak proaktif dan memiliki keikatan besar dengan memiliki

usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila pekerja memiliki motivasi kerja yang reaktif, ketika diberi tugas mereka akan menjalankannya tetapi keikatan terhadap usahanya tidak terlalu besar.⁵⁷

b. Definisi Motivasi Keselamatan

Motivasi mengarahkan perilaku seseorang dalam bertindak sehingga perilaku yang muncul berbeda-beda sesuai dengan jenis motivasi yang dimiliki seseorang, sehingga motivasi memiliki peran yang penting terhadap perilaku dalam mematahui peraturan perusahaan. Dalam konteks keselamatan yang dibahas yaitu motivasi keselamatan.

Motivasi keselamatan mengacu pada kesediaan individu diikutsertakan dalam bertindak aman dan pentingnya suatu tempat yang aman. Neal dan Griffin berpendapat bahwa motivasi keselamatan memediasi *safety climate* dan *safety behavior*. Istilah motivasi keselamatan mengacu pada kesediaan individu dalam memberlakukan perilaku keselamatan. Individu harus termotivasi untuk mematuhi praktik kerja yang aman dan berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan apabila mereka merasakan *safety climate* yang positif di tempat kerja. Sehingga motivasi keselamatan dapat diukur berdasarkan dua dimensi yaitu: motivasi kepatuhan dan motivasi partisipasi.⁵⁸ Fokus motivasi keselamatan berada pada pemahaman yang dilakukan dan kekuatan motivasi untuk bekerja dengan aman.⁵⁹

⁵⁷ Ashar Sunyoto Munandar, 335-337.

⁵⁸ Andrew Neal And Mark A.Griffin (2006),947.

⁵⁹ dairus, 412'

4. Hubungan *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* melalui Motivasi Keselamatan.

Safety climate merupakan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja yang ada di perusahaan. Hal ini nantinya akan menjadi pengaruh agar timbulnya *safety behavior*, sehingga mereka nanti memiliki persepsi bahwa merasa terlindungi atau merasakan kesejahteraan hidupnya saat bekerja. Cara untuk mempengaruhi *safety behavior* salah satu adalah *safety climate*. Sejumlah kajian terdahulu memperlihatkan *safety climate* dan *safety behavior* saling berhubungan. Neal dan griffin dalam risetnya mengatakan *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior*.

Sedangkan Prihatiningsih dan Sugiyanto mengatakan terdapat pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior*. Kemudian beberapa penelitian diantaranya Anugrah Budi Utama dan Baiduri Widanarko, Eko Sunarto et al., Yoppi Syahrial, Mommad Agus Setiawan dan Tri Siwi Agustina, Artono Tanjung et al., Lusiana Pene dan Rini Dharmastiti mengatakan bahwa *safety climate* berpengaruh terhadap *safety behavior*. Berdasarkan riset sebelumnya, peneliti berasumsi *safety climate* terhadap *safety behavior* memiliki hubungan yang signifikan.

Pada dasarnya perilaku keselamatan didasari oleh motivasi. Motivasi akan memunculkan perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan motivasi yang dimilikinya. Dalam konteks keselamatan motivasi yang dibahas yakni *motivasi* keselamatan. Teori motivasi sebelumnya sudah diteliti oleh Neal, Griffin dan Hart, Fleming dan Ariska, Rini, Gartinia

dan Firmanto. Motivasi keselamatan mengacu pada kesediaan individu dalam mendorong dengan bertindak aman dan pentingnya satu tempat yang aman. Sehingga *safety behavior* tidak hanya dipengaruhi oleh *safety climate*, akan tetapi motivasi ke selamatan karyawan sangat dibutuhkan dalam memperbaiki perilaku tersebut.

Hal ini dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan Ariska Nurul Heryati, dengan hasil analisis regresi yaitu terdapat pengaruh langsung iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan dan pengaruh tidak langsung dari iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan yang dimediasi oleh motivasi keselamatan. Sedangkan hasil korelasi positif signifikan antara iklim keselamatan dan perilaku keselamatan ditemukan ($r=0,552$) dan korelasi yang signifikan juga ditemukan amatara motivasi keselamatan dan perilaku keselamatan ($r=0,617$), serta iklim keselamatan dan motivasi keselamatan ($r=0,629$).⁶⁰

⁶⁰ Ariska Nurul Heryanti Et.Al, 197-198.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah metode penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode ini berdasarkan pada filosofi positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data statistik,⁶¹

Jenis penelitian menggunakan kausalitas, dengan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis desain ini bersifat hubungan sebab akibat dengan mengukur kuat hubungan dan pengaruh variabel *safety climate, safety behavior* dan motivasi keselamatan.⁶²

B. Populasi Dan Sampel

Populasi yakni wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah tetapi yang meliputi semua objek dan subjek yang berkarakteristik /sifat yang dimilikinya.⁶³ Populasi pada penelitian ini yaitu pekerja lapang yang berada di naungan PT. X Sempusari Jember yang sedang mengerjakan

⁶¹ Sugiyono,16.

⁶² Riski Rosdiana Dan Iyus Akhmad Haris, “Pengaruh Kepercayaan Konsumen Terhadap Nilai Beli Produk Pakaian Secara Online” *International Journal Of Social Science And Business*, Vol. 2, No. 3, (Singaraja, 2018): 173

⁶³ Sugiono, 126.

proyeknya yang berjumlah 5 proyek dengan 71 pekerja lapang yang berada di Kabupaten Jember.

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi. Apabila memiliki populasi yang besar/banyak, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi.⁶⁴ Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh, pengambilan sampel memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel ini dapat diartikan sampel yang sudah maksimum, tidak akan merubah keterwakilan populasi meski ditambah berapapun jumlahnya.⁶⁵

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan sebuah data berdasarkan tekniknya agar peneliti dapat memperoleh data secara lengkap.⁶⁶ Agar peneliti dapat memperoleh data yang lengkap dan teliti, berikut teknik yang digunakannya:

1. Observasi

Observasi digunakan apabila berkaitan dengan perilaku alam manusia, proses kerja, gejala-gejala alam.⁶⁷ Teknik pengumpulan datanya tidak terbatas, pada penelitian ini pengumpulam datanya berupa

⁶⁴ Sugiono, 127

⁶⁵ Sugiono, 133.

⁶⁶ Agung Widhi Kurniawan, Dan Zarah Puspitaningtyas, Metode Penelitian Kuantitatif (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016),80.

⁶⁷ Sugiono, 203.

mengamati sekitar dengan fenomena /situasi/kondisi yang ada di lapangan.⁶⁸

Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi kepada pekerja yang sedang mengerjakan proyek dengan dibawah naungan Pt. X Sempusari Jember dimana terdapat beberapa pekerja lapang yang bekerja tidak mengenakan alat pelindung diri (APD). Teknik ini untuk mendapatkan data awal untuk dapat mengetahui situasi /kondisi di tempat kerja.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data angket dapat dilakukan secara tertutup atau terbuka kepada responden dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶⁹ Menurut widoyoko, angket adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada karyawan sesuai dengan permintaan penulis.⁷⁰

Angket dalam penelitian ini diberikan / dibagikan kepada pekerja lapang PT. X Sempusari Jember yang sedang mengerjakan proyek kemudian akan dijawab oleh pekerja lapang. Angket diberikan langsung kepada responden pada saat jam istirahat atau jam pulang yang kemudian dijawab dirumah masing-masing dan dikumpulkan keesokan harinya .

⁶⁸ Agung Widhi Kurniawan, Dan Zarah Puspitaningtyas, 81

⁶⁹ Sugiono, 99

⁷⁰ Puji Purnomo, "Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak, Dan Kecepatan Untuk Siswa Kelas V" *Pgsd20*, No. 2(2016):152, <https://E-Journal.Usd.Ac.Id/Index.Php/Jp/Article/View/872>.

Angket ini menggunakan Skala likert, yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang terjadi.⁷¹ Skala ini menggunakan empat item instrument dan jawaban, tiap instrumen skornya sendiri untuk keperluan analisis kuantitatif, adapun jawaban yang nantinya dapat diberi skor seperti contoh pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Skor skala likert

No	Pernyataan	favorable	unfavorable
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3. Skala *safety climate*

Jumlah komponen yang dimasukkan dalam skala *safety climate* yang bersumber dari teori kines dkk. Komponen tersebut antara lain : persepsi pekerja tentang manajemen memprioritaskan keselamatan, pemberdayaan keselamatan, perlakuan terhadap pekerja jika terlibat suatu kecelakaan, persepsi pekerja terhadap dirinya sendiri dengan bagaiman mereka berkomitmen, memprioritaskan keselamatan dan berhubungan antar rekan kerja dengan cara berkomunikasi dan persepsi pekerja terhadap sistem keselamatan ditempat kerja dengan mempercayai komite keselamatan, pelatihan dan lain sebagainya. Skala ini menggunakan skala *Nordic Safety climate Questionnaire* (NOSAQ-50) yang kemudian di adaptasi dengan

⁷¹ Sugiyono, 147.

melakukan penyebaran item ke selain responden yang nantinya akan menjadi item yang disebarakan pada subjek peneliti.

Tabel 3.2
Blue print skala safety climate

<i>variabel</i>	<i>Sub variabel / skala</i>	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	Jumlah
<i>Safety climate</i>	<i>Management safety priority, commitment and competence</i>	1,2,3,4,5,		5
	<i>Management safety empowerment</i>	6,7,8,9,10		5
	<i>Management safety justice</i>	11,12,13,15	14	5
	<i>Worker's safety commitment</i>	16,17,18,19		4
	<i>Worker's safety priority and risk non accepte</i>		20	1
	<i>Safety communication, learning, and trust in co worker safety competence</i>	21,22,23,24,25,26,27		8
	<i>Worker's trust the efficacy of safety systems</i>	28,29,,30,31		4
Jumlah				31

4. Skala safety behavior

Skala *safety behavior* pada penelitian ini berdasarkan teori griffin dan neal denga terdapat beberapa aspek yaitu: kepatuhan akan keselamatan dan keikut sertaan pekerja dengan sukarela dalam menjaga keselamatan di tempat kerja atau juga disebut partisipasi keselamatan.

Tabel 3.3
Blue print skala safety behavior

<i>variabel</i>	<i>Sub variabel / skala</i>	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	Jumlah
<i>Safety behavior</i>	kepatuhan keselamatan	32,33,34		3
	Partisipasi keselamatan	35,36,37		3
	Jumlah			6

5. Motivasi keselamatan

Skala *motivasi keselamatan* pada penelitian ini berdasarkan teori Griffin dan Neal dengan terdapat beberapa aspek yaitu: kepatuhan akan keselamatan dan keikutsertaan pekerja dengan sukarela dalam menjaga keselamatan di tempat kerja atau juga disebut partisipasi keselamatan

Tabel 3.4

Blue print skala motivasi keselamatan

<i>variabel</i>	<i>Sub variabel / skala</i>	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	Jumlah
Motivasi keselamatan	Motivasi kepatuhan dan motivasi partisipasi	38,39,40		3

Kuesioner ini terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sebelum diajukan menjadi sampel penelitian. cara yang dipakai yakni dengan mengadopsi skala dari bahasa asli (Bahasa Inggris) yang kemudian di terjemahkan ke Bahasa Indonesia dan di terjemahkan kembali ke bahasa Bahasa Inggris dan di validasi oleh ahli psikolog kemudian dilakukannya uji coba kepada sekelompok orang yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek peneliti. Jumlah responden uji coba yakni berjumlah 30 responden.

6. Uji validitas

Validitas berasal dari sifat valid kesahihannya. Instrument yang valid berarti alat ukurnya itu valid. Dapat dikatakan valid apabila terdapat ada kesamaan data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.⁷² pengujian tiap butir item digunakan untuk mengkorelasikan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari skor butir.⁷³ Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS *statistics* 23. Dengan pengujian dua kriteria: r hitung $>$ r tabel dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid. Sampel berjumlah 71 oleh karenanya nilai r tabel 5 % adalah 0,235.

7. Uji validitas *safety climate*

Total 31 aitem pernyataan pada skala *safety climate*, namun setelah uji validitas ada 1 pernyataan dianggap tidak valid karena jumlah r hitung $<$ r - tabel, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Uji validitas skala *safety climate*

Item	r-hitung	r-tabel(5%)	keputusan
X01	0,639	0,235	valid
X02	0,435	0,235	valid
X03	0,357	0,235	valid
X04	0,549	0,235	valid

⁷² Sugiono,175.

⁷³ Sugiono,188

⁷⁴ Riko Al Hakim, "Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi", *Bimbingan Dan Koseling* Vol.4, No. 4 (Juli 2021): 264

X05	0,459	0,235	valid
X06	0,534	0,235	valid
X07	0,786	0,235	valid
X08	0,601	0,235	valid
X09	0,610	0,235	valid
X10	0,659	0,235	valid
X11	0,628	0,235	valid
X12	0,757	0,235	valid
X13	0,588	0,235	valid
X14	0,023	0,235	tidak valid
X15	0,436	0,235	valid
X16	0,355	0,235	valid
X17	0,457	0,235	valid
X18	0,658	0,235	valid
X19	0,570	0,235	valid
X20	0,295	0,235	valid
X21	0,629	0,235	valid
X22	0,705	0,235	valid
X23	0,658	0,235	valid
X24	0,691	0,235	valid
X25	0,755	0,235	valid
X26	0,642	0,235	valid
X27	0,694	0,235	valid
X28	0,675	0,235	valid
X29	0,665	0,235	valid
X30	0,692	0,235	valid
X31	0,675	0,235	valid

Sumber : Diolah dari SPSS

8. Uji validitas *safety behavior*

Hasil uji validitas menunjukkan semua item *safety behavior* yang berjumlah 6 valid, berikut penjelasannya dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah:

Tabel 3.6
Uji validitas skala *safety behavior*

item	r-hitung	r-tabel(5%)	keputusan
Y1	0,773	0,235	valid
Y2	0,765	0,235	valid
Y3	0,745	0,235	valid
Y4	0,705	0,235	valid
Y5	0,693	0,235	valid
Y6	0,766	0,235	valid

9. Uji validitas skala motivasi keselamatan

Berikut hasil validasi item motivasi keselamatan

Tabel 3.7
Uji validitas skala motivasi keselamatan

item	r-hitung	r-tabel(5%)	keputusan
Z1	0,713	0,235	Valid
Z2	0,858	0,235	Valid
Z3	0.821	0,235	Valid

10. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketelitian dan ketepatan teknik pengukuran.

Instrument yang reliabel adalah instrume yang apabila digunakan berapa kali akan menghasilkan data yang sama.⁷⁵

⁷⁵ Sugiono,176

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Kuesioner dapat disebut reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0,70
- 2) Kuesioner dapat disebut reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil 0,70.⁷⁶

Tabel 3.8
Hasil uji reliabilitas

variabel	cronbach alpha	kesimpulan
<i>safety climate</i>	0,937	Reliabel
<i>safety behavior</i>	0,833	Reliabel
motivasi keselamatan	0,709	Reliabel

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan dari keseluruhan item

dinyatakan reliabel atau diandalkan dengan nilai Cronbach Alpha 0,937

(>0,70) pada variabel *safety climate*, 0,833 (>0,70) pada *safety behavior* dan 0,709 (>0,70) pada motivasi keselamatan

D. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengelolaan data jika semua data sudah terkumpul baik dari sumber lain maupun dari responden. Proses analisis ini berdasarkan pada variabel *safety climate*, *safety behavior*, motivasi keselamatan dan responden, metakulasi data, perhitungan penyajian hipotesis dan menjawab rumusan masalah dengan mengelompokkan data sesuai dengan pengelompokannya.⁷⁷

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Path analysis* dengan bantuan SPSS for windows.

⁷⁶ Riko, 264.

⁷⁷ Sugiono, 206.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel berdistribusi normal atau tidak, dengan menyatakan apakah ada model regresi antara variabel independent dan dependen. Model regresi yang baik akan terdistribusi tanpa menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS, pada kriteria pengujian nilai probabilitas signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 data dapat berdistribusi normal sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal.⁷⁸

b. Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel terikat atau bebas. Uji ini dapat diketahui dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila besar nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka dikatakan terdapat multikolinieritas pada data data tersebut. Model regresi yang baik didalamnya tidak terjadi multikolinieritas pada data tersebut.⁷⁹

⁷⁸ Niken Nanin Cova, "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro" *Agora* Vol.7, No. 2(2019):2

⁷⁹ Niken: 2.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas jadi model regresi baik. Dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.⁸⁰

Pengujian heterokedastisitas dilakukan terhadap data dengan pengujian bisa dideteksi menggunakan tes glejser dengan memajukan nilai absolut menggunakan nilai variabel independent. Keputusan tes ini didasarkan pada hal berikut :

- 1) Model regresi dianggap bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05.
- 2) Adanya gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05.⁸¹

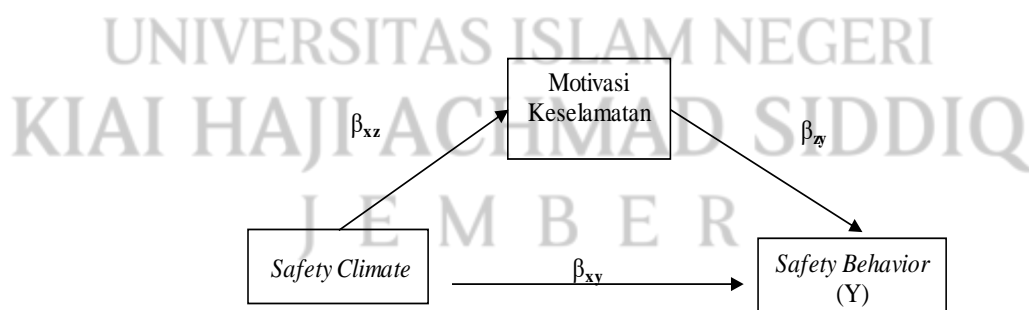
4. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur adalah Teknik dalam menganalisa hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung baik secara langsung maupun tidak

⁸⁰ Debby Cristine, Dkk, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017, *Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 2 (Juni 2019) :345

⁸¹ Debby Christine, Jesica Wijaya, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017", *Universitas Prima Indonesia*, no. 2 (2019): 3

langsung.⁸² Pengaruh langsung merupakan pengaruh dari satu variabel bebas (X) ke variabel terikat (Y). Sedangkan variabel tidak langsung merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat melalui variabel lainnya yang disebut variabel intervening/mediasi yakni pengaruh antara variabel *safety climate*(X) terhadap *safety behavior* (Y) melalui motivasi keselamatan (Z). Besarnya pengaruh total variabel bebas terhadap variabel terikat adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung, kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur.⁸³ Maka model analisis jalur disajikan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan:

β_{xy} : koefisien jalur pengaruh langsung *safety climate* terhadap *safety behavior*

⁸² Manangar Julianto Panjaitan, "Pengaruh Tanggung Jawab Social Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Dan Moderator", *Jurnal Tekun*, Vol. Vi, No. 01, (Maret :2015): 66

⁸³ Agus Idarmawan, I Made Tirta Dan Yuliani Setia Dewi,"Pola-Pola Pada Path Analisis Untuk Analisa Faktor-Raktor Yang Berpengaruh Terhadap Nilai Un Sma Di Kabupaten Lumajaang, *Kadikma*, Vol.4, No. 1, (April 2013) :93

Bzy : koefisien jalur pengaruh langsung motivasi keselamatan terhadap *safety behavior*

Bxz: koefisien jalur pengaruh langsung *safety climate* terhadap motivasi keselamatan

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Model 1: } Y = \beta_{xy} + \beta_{zy} + \varepsilon_1$$

$$\text{Model 2: } Z = \beta_{xz} + \varepsilon_2$$

Keterangan :

X = *Safety climate*

Y = *Safety behavior*

Z = motivasi keselamatan

$\varepsilon_1 \varepsilon_2$ = residual variabel/ *error*

5. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Pengujian parsial untuk mengetahui hasil nilai signifikansi konstanta dan variabel bebas dengan satu variabel terikat. pengujian ini akan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Berikut penjelasan yang menyatakan hipotesis diterima atau ditolak :

- 1) Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi antara 5% berarti terdapat pengaruh kedua variabel tersebut. Sehingga H_0 ditolak

2) Dan apabila t -hitung lebih kecil dari t -tabel dengan taraf signifikansi 5% berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara kedua variabel. Sehingga H_0 diterima.⁸⁴

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5%, adapun ketentuannya sebagai berikut: Jika jika nilai $\text{Sig. F} > 0,05$ maka H_a ditolak, dan nilai $\text{sig. F} < 0,05$ maka H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap dependen sehingga model pada penelitian ini layak untuk digunakan.⁸⁵

6. Uji Sobel test

Pada *path analysis* ada tidaknya pengaruh dapat dilihat pada pengujian uji Sobel. Uji Sobel merupakan alat pengujian untuk mengetahui apakah peran mediasi dapat mempengaruhi secara signifikan kekuatan antara variabel *safety climate* terhadap *safety behavior*. Dalam pengujian ini menggunakan uji z .⁸⁶ Pengujian ini lebih efektif digunakan pada sampel besar dengan sampel >50 . Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan menggunakan bantuan uji Sobel secara online berikut

⁸⁴ Wildanun Hamisati, "Analisis Kepuasan Konsumen Minuman Cokelat Nyoklat Klasik Di Kecamatan Kota Sumenep Kabupaten Sumenep", *Agribisnis*16, no. 1 (Mei 2019): 25

⁸⁵ Nur Ita Ariansi Dan Marlina Kurnia, "Pengaruh Stress Kerja, Intensif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Borobudur" *Management Review*, Vol. 2 No. 1(2022) :9

⁸⁶ A H Khoiri, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Penanganan Keluhan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah Pada Bank Bni Syariah Semarang" *Syarikah*, Vol. 7 No. 2 (Desember: 2021);175

link.nya: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> atau
<https://www.danielsoper.com>.⁸⁷

5. Uji koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model terhadap perubahan dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai pengujian ini terletak pada angka antara nol dan satu, penjelasannya dapat dilihat pada berikut ini:

- 1) Apabila mendekati angka 0 berarti variabel independen terbatas dalam mempresentasikan hasil perubahan variabel dependen.
- 2) Apabila mendekati angka 1, berarti variabel independen mampu mempresentasikan pengaruhnya dengan memprediksi hasil perubahan variabel dependen.⁸⁸

⁸⁷ Monika Palupi Murniati et, al., Alat-Alat Pengujian Hipotesis, 117-118

⁸⁸ Muh. Ferils, “ Kompetensi Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”, *Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 19, No. 4, (2022) : 772



BAB IV
PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Umum PT X Sempusari Jember

PT. X Sempusari Jember merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi baik komersial dan residensial yang mengenal betul setiap komponen atau material baik dari segi kualitas maupun penggunaannya.

Sebelum dikenal dengan PT. X Sempusari Jember dahulu perusahaan ini diberi nama CV. Integritas Karya Buana (IKB) yang melayani kebutuhan barang bangunan dan menyediakan kebutuhan residensial dan komersial pada tahun 2005. Kemudian perusahaan ini berkembang pada tahun 2007 yang berperan sebagai sub kontraktor dari bangunan-bangunan komersial seperti bank, Gedung, rumah sakit dan perumahan. Adapun pekerjaan yang dilakukan antara lain: pemasangan alumunium dan kaca gedung, kusen dan pintu ayu, partisi dan plafond, cat tembok, dan lain sebagainya. Dengan seiringnya waktu setelah menjalani hampir 60% pekerjaan dari bangunan ini, dengan pengalaman sebagai sub kontraktor sehingga memutuskan untuk berperan sebagai kontraktor utama dengan dibawah naungan CV. Long Fortune Construction.

Pada tahun 2016 adalah tahun resmi didirikannya PT. X Sempusari Jember. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dimana lebih jelasnya perusahaan ini adalah perusahaan penyedia jasa pelaksana

pembangunan berskala nasional. Kantor perusahaan ini beralamat di Jalan Cadika No 4A, Sempusari, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Bangunan kantor perusahaan ini memiliki ruangan untuk setiap bagian pekerjaan juga terdapat gudang penyimpanan material yang sangat luas.

2. Visi dan Misi PT. X Sempusari Jember

a. Visi

Sebagai perusahaan kontraktor umum yang paling inovatif dan kompeten dalam memberikan pelayanan dan solusi atas keinginan dan permasalahan

b. Misi

Untuk menjadi penyedia jasa konstruksi yang unggul dengan konsisten meningkatkan kualitas produk kami, untuk menyediakan tingkat tertinggi profesionalisme bagi klien melalui inovasi.

B. Penyajian Data

Penyajian data merupakan hasil penting dari masing-masing variabel, dalam penyajian data berupa tabulasi data, angka statistik, tabel dan grafik. Setiap variabel akan dipecah menjadi kategori yang lebih kecil tetapi merujuk pada rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian.⁸⁹ Berikut penyajian data pada penelitian ini :

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjabaran suatu ciri yang membedakan antar responden melalui jawaban yang telah dibagikan secara

⁸⁹ UIN KH Achmad Siddiq Jember, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah. Hal. 85

langsung untuk menerangkan jenis kelamin, umur dan pendidikan. Pada pekerja lapang dibawah naungan PT.X Sempusari Jember.

- a. Karakteristik berdasarkan nama dan jenis kelamin, data ini didapat dengan total responden 71 orang dengan jenis keseluruhan berjenis kelamin laki-laki
- b. Karakteristik berdasarkan umur, terdapat 4 kategori hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Kategori Karakteristik Umur

No.	Umur Responden	Jumlah	Persentase
1	15-18 tahun	3	4,2
2	19-40 tahun	52	73,5
3	41-60 tahun	16	22,5
total			100

Dapat dilihat pada tabel diatas, persentase nilai tertinggi pekerja lapang sebesar 73,5 % dengan jumlah 52 pekerja pada kategori umur 19-40 tahun.

- c. Kategori berdasarkan Pendidikan terakhir, terdapat 5 kategori Pendidikan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Kategori Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Tidak Sekolah	4	5,6
2	SD atau sederajat	18	25,4
3	SMP atau sederajat	22	31
4	SMA atau Sederajat	26	36,6
5	sarjana	1	1,4
total			100

Dapat dilihat pada tabel diatas, persentase nilai tertinggi pekerja lapang sebesar 36,6% yang terdiri dari jumlah pekerja pada kategori Pendidikan terakhir SMA atau sederajat.

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui dan memastikan data normal, program SPSS menggunakan uji kalmogorov-smirnov yang memerlukan tingkat signifikan sebesar 0,05. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
<i>Safety climate, Safety behavior</i> Dan Motivasi Keselamatan	0,328	Normal

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas bahwasannya ketiga variabel menunjukkan nilai signifikans sebesar 0,328 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dipahami bahwa *safety climate, safety behavior* dan motivasi keselamatan berdistribusi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independent. Uji ini dapat diketahui dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila besar nilai VIF lebih kecil dari 10 dan

Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka dikatakan terdapat multikolinieritas pada data tersebut. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistik		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
<i>Safety climate</i>	0,691	1,446	Bebas multikolinieritas
Motivasi keselamatan	0,691	1,446	Bebas multikolinieritas

Sumber: Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa VIF pada *safety climate* 1,446 dan pada motivasi keselamatan 1,446, dengan melihat hasil pengujian nilai VIF < 10. Sehingga kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada uji Glejser dengan melihat hasil uji glejser dengan bantuan SPSS pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Glejser

Model	p-value	Sig.	Kesimpulan
<i>Safety climate</i>	0,828	0,05	Bebas heterokedastisitas
Motivasi keselamatan	0,073	0,05	Bebas heterokedastisitas

Sumber: Diolah dari data SPSS

Tabel 4.5 di atas menunjukkan nilai yang signifikan lebih besar dari 0,05, dimana nilai signifikan *safety climate* 0,828 dan nilai signifikan motivasi keselamatan 0,071. Sehingga dapat dikatakan

terbebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai $>0,05$.

2. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*) Uji ini untuk menganalisis suatu pola hubungan antar variabel *Safety climate* terhadap variabel *safety behavior* melalui intervening variabel motivasi keselamatan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.⁹⁰

Berikut hasil tabel pengujian *path analysis* pertama dan kedua:

tabel 4.6
Hasil Uji *Path Analysis* Pertama

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	4643,424	2255,941		0,043
<i>Safety Climate</i>	0,129	0,029	0,496	0,000
Motivasi Keselamatan	0,394	0,214	0,207	0,070

Dependent Variable: *Safety Behavior*

Pada tabel 4.6 diatas variabel *safety climate* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *safety climate* terhadap *safety behaviour*. Variabel motivasi keselamatan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi keselamatan terhadap *safety behavior*.

⁹⁰ Duryadi, Metode Penelitian Ilmiah(Semarang:Yayasan Prima Agus Teknik,):36

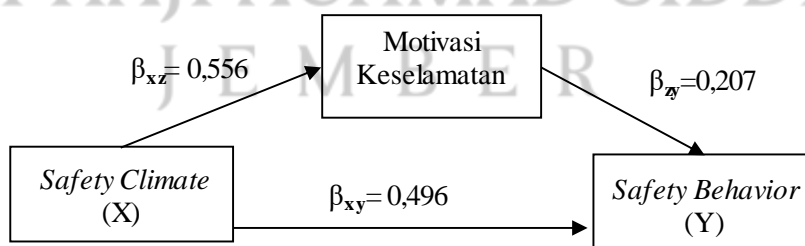
Tabel 4.7
Hasil Uji *Path Analysis* Kedua

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1316,937	1259,613		0,299
<i>Safety Climate</i>	0,076	0,014	0,556	0,000

Dependent Variable: motivasi keselamatan

Pada tabel 4.7 diatas variabel *safety climate* memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *safety climate* terhadap motivasi keselamatan.

Dari kedua tabel diatas dapat dibuat gambar koefisien jalur sebagai berikut:



Gambar 4.1 Model Analisis Jalur

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam bentuk persamaan struktural:

$$\text{Motivasi keselamatan} = 0,556_{XZ} + \varepsilon_1$$

$$\text{Safety behavior} = 0,496_{XY} + 0,207_{ZY} + \varepsilon_1$$

Dari beberapa tahap yang dilakukan pada uji hipotesis maka didapatkan analisis kesimpulan pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan sebagai berikut:

- 1) Diketahui pengaruh langsung *safety climate* terhadap *safety behavior* 0,496
- 2) Pengaruh tidak langsung *safety climate* terhadap *safety behavior* melalui motivasi keselamatan merupakan perkalian antara nilai beta *safety climate* terhadap motivasi keselamatan dan motivasi keselamatan terhadap *safety behavior*, yaitu $0,556 \times 0,207 = 0,115$.
- 3) Pengaruh total yang diberikan *safety climate* terhadap *safety behavior* adalah hasil penambahan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu $0,496 + 0,115 = 0,611$.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t

Pengujian parsial untuk mengetahui hasil nilai signifikansi konstanta dan variabel bebas dengan satu variabel terikat. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5 %.

Tabel 4.8
Hasil Uji t Pertama

Model	p-value		Sig.	Kesimpulan
(constan)	2,058			
<i>Safety climate</i>	0,000	<	0,05	H ₀ ditolak
Motivasi keselamatan	0,070	>	0,05	H ₀ diterima

Dependent Variable: safety behavior

Sumber: Diolah dari SPSS

Dilihat pada tabel 4.8 Diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial pada variabel sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Pada variabel *safety climate* (X) terhadap variabel *safety behavior* (Y) menunjukkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak, yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara *safety climate* dan *safety behavior*.

2. Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Pada variabel motivasi keselamatan (Z) terhadap *safety behavior* (Y) menunjukkan nilai Sig. 0,070 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi keselamatan terhadap *safety behavior*.

Tabel 4.9
Hasil Uji t Kedua

Model	p-value	Sig.	Kesimpulan
(constan)	2,058		
<i>Safety climate</i>	0,000	< 0,05	H_0 ditolak

Dependent Variable: motivasi keselamatan

Dilihat pada tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial pada variabel sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Pada variabel *safety climate* (X) terhadap motivasi keselamatan (Z) menunjukkan nilai Sig. 0,000 yang artinya <0,05 sehingga H_0 ditolak, yang artinya adanya pengaruh signifikan antara motivasi keselamatan terhadap *safety behavior*.

b. Uji F

Berikut pengujian uji F pada tingkat sigifikansi 5%, dengan hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Hail Uji Statistic

	Persamaan	P-value	Sig.	Kesimpulan
Model I	Pengaruh terhadap <i>safety behavior</i>	0,000	0,05	Ha Diterima
Model II	Pengaruh terhadap motivasi keselamatan	0,000	0,05	Ha Diterima

1) Hasil analisis pengujian *safety climate* terhadap *safety behavior* diperoleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya model I pada

penelitian ini memiliki pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen.

2) Hasil analisis pengujian motivasi *keselamatan* terhadap *safety behavior* nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya model II pada penelitian ini memiliki pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen

4. Uji Sobel

Hasil perhitungan uji sobel secara online, peran mediasi motivasi keselamatan antara variabel *safety climate* terhadap *safety behvaior* :

Tabel 4.11
Sobel Test

Test statistic	1.74357272
Std. error	0.01717393
p-value	0.08123362

Dari hasil perhitungan uji sobel, dapat dilihat pada tabel 4.8 diatas nilai z hitung sebesar 1,743 lebih kecil dari 1,996 (z tabel) nilai p value 0,081 lebih besar dari 0,05 maka dapat dibuktikan bahwa secara signifikan variabel motivasi keselamatan tidak mampu memediasi pengaruh variabel *safety climate* terhadap *safety behavior*, sehingga H₄ ditolak.

5. Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen(X) dalam menjelaskan variabel dependen(Y).⁹¹ Nilai pengujian ini terletak pada angka antara nol dan satu, penjelasannya dapat dilihat pada berikut ini :

1. Apabila mendekati angka 0 berarti variabel independen terbatas dalam mempresentasikan hasil perubahan variabel dependen.
2. Apabila mendekati angka 1, berarti variabel independen mampu mempresentasikan pengaruhnya dengan memprediksi hasil perubahan variabel dependen.⁹²

Tabel 4.12
Uji determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R
			Square
1	0,635	0,403	0,386
2	0,556	0,309	0,299

Sumber: Diolah dari SPSS

⁹¹ Christina Verawaty Situmorang, "Determinan Keuangan Mempengaruhi *Income Smoothing* Pada Perusahaan Sektor *Property And Real Estate* Yang Terdaftar Di BEI", *Ilmiah Maksitek*, Vol. 4 No. 2, (Juni 2019):7

⁹² Muh. Ferils, 772.

Dilihat pada tabel diatas dapat dipahami bahwasannya terdapat dua pengujian koefisien determinasi antara lain:

1. Pengujian test pertama pada tabel 4.12, dapat diketahui besarnya perubahan *safety climate* dan motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* dapat dilihat pada hasil nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,386, sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel *safety climate* dan motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* 38,6% sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Pengujian test kedua pada tabel 4.12, dapat diketahui besarnya perubahan *safety climate* terhadap motivasi keselamatan dapat dilihat pada hasil nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,299, sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel *safety climate* terhadap motivasi keselamatan 29,9% sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada karyawan yang berada dinaungan PT. X Sempusari Jember dengan motivasi keselamatan sebagai variabel mediasi / intervening. Setelah dilakukan terhadap data untuk membuktikan dugaan yang diajukan. maka hasil pengujian dari masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Safety climate* Terhadap *Safety behavior*

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan antara *safety climate* terhadap *safety behavior* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat diartikan bahwa *safety climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *safety behavior* sehingga H_0 ditolak. Nilai beta pada standardized coefficient variabel *safety climate* sebesar 0,496 yang mengarah pada arah positif artinya semakin tinggi *safety climate* yang diperoleh maka semakin besar *safety behavior* yang didapatkan.

Hal ini dapat dilihat pada pernyataan penelitian sebelumnya bahwa proyek konstruksi dapat dikatakan dengan baik jika keselamatan kerja menjadi prioritas utama bagi semua pekerja proyek, pihak pekerja akan mengikuti prosedur keselamatan kerja yang ada apabila pemahaman yang mereka terima tersampaikan dengan baik.⁹³ Artinya apabila pekerja memiliki *safety climate* yang baik, maka mereka akan mampu mengikuti peraturan yang telah ada dalam penggunaan semua peralatan keselamatan, menggunakan prosedur keselamatan yang benar, mempromosikan keselamatan, serta sukarela membantu meningkatkan keselamatan ditempat kerja.

Sebagian besar pekerja PT. X Sempusari Jember memiliki *safety climate* yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada saat bagaimana pekerja dalam berkomitmen akan keselamatan, memprioritaskan keselamatan, dan bagaimana mereka mengkomunikasikan serta belajar tentang keselamatan

⁹³ Artono Tanjung, 28

ditempat kerja akan tetapi ada sebagian dari pekerja menggunakan semua *safety* yang lengkap tapi tidak terpakai dengan baik dan benar sehingga hal ini secara tidak langsung dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja ditempat kerja.

Tidak hanya itu dorongan manajemen sangat diperlukan dengan penambahan rasa kepedulian terhadap pekerja dengan memprioritaskan keselamatan, *pemberdayaan* keselamatan, keadilan akan keselamatan apabila terjadi kecelakaan kerja, dan keakuratan akan sistem manajemen. Pernyataan ini sesuai dengan kutipan dari Neal dan Griffin, ketika perusahaan peduli terhadap hal-hal kecil yang baik bagi pekerja mengenai keselamatan kerja maka pekerja akan memiliki persepsi positif akan *safety climate* sehingga mereka akan terdorong dirinya untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dengan kata lain bahwa semakin tinggi *safety climate* yang dimiliki oleh pekerja maka semakin baik pula *safety behavior* yang diterapkan oleh mereka.⁹⁴

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Almansyah Rundu Wonua, Hendrik dan Yuliati, dalam penelitiannya dijelaskan bahwa *iklim* keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan kerja, hal tersebut disebabkan karena persepsi karyawan terhadap kebijakan, prosedur, praktik, serta seluruh kepentingan dan prioritas keselamatan kerja dilingkungan kerja.⁹⁵

⁹⁴ Neal Dan Griffin,2002

⁹⁵ Almansyah Rundu Wonu, Hendrik, Dan Yulianti :59

2. Pengaruh Motivasi Keselamatan Terhadap *Safety behavior*

Pada tabel 4.8 diatas dijelaskan bahwasanya pengujian motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* memiliki nilai signifikan 0,070 lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat diartikan bahwa motivasi keselamatan tidak memiliki pengaruh terhadap *safety behaviour* sehingga H_0 diterima dengan nilai beta *standardized coefficient* sebesar 0,207 pada variabel motivasi keselamatan yang mengarah pada arah positif.

Neal dan Griffin berpendapat bahwa motivasi keselamatan mengacu pada kesediaan individu yang memberlakukan perilaku keselamatan. Individu harus *termotivasi* untuk mematuhi praktik kerja yang aman dan berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan.⁹⁶ Artinya apabila pekerja memiliki dorongan akan keselamatan terhadap dirinya dan lingkungan maka mereka akan bersedia secara sadar maupun tidak sadar berperilaku aman di lingkungan kerja.

Berdasarkan pada hasil penelitian motivasi keselamatan terhadap *safety behavior* bahwa tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal ini dikarenakan tingkat motivasi yang dimiliki pekerja berbeda-beda dan dapat berubah sesuai hasil interaksi dengan lingkungannya baik dalam kebutuhan fisiologikal, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kezia Leditia Supardi dan Partha Muliawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan secara signifikan antara motivasi untuk berperilaku aman

⁹⁶ Andrew Neal And Mark A.Griffin (2006),947.

terhadap perilaku aman pada pekerja, hal ini dikarenakan kurangnya faktor pendorong sehingga hal tersebut dapat membuat ketidakpuasan pekerja terhadap hasil yang diterimanya dengan kata lain kurangnya penghargaan yang mereka inginkan sehingga menjadi faktor motivasi menjadi lemah.⁹⁷

Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Angga, Bina dan Siswi dengan hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan *safety behavior* di tempat kerja.⁹⁸

Sebagian besar pekerja PT. X Sempusari Jember memiliki motivasi keselamatan yang cukup baik akan tetapi perilaku yang mereka miliki berbeda beda sesuai dengan motivasi yang ada. Hal ini dapat dilihat pada saat pekerja menggunakan alat pelindung diri (APD) sebagian besar pekerja menggunakan dengan baik dan ada juga beberapa menggunakan tidak pada tempatnya. Hal ini dapat dilihat pada saat proses pengelasan gram besi, terjadi kecelakaan kerja pada pekerja saat pengelasan berlangsung dengan terkenanya percikan gram yang mengarah pada mata karena tidak menggunakan APD dengan benar, oleh sebab itu dorongan akan keselamatan yang mereka miliki masih kurang hal ini dapat dilihat dari perilaku yang mereka tunjukkan ketika bekerja. Dari kasus ini menjadi sebuah pembelajaran dikemudian hari sehingga pada hari berikutnya kurang lebih satu bulan tidak terjadi kasus yang sama.

⁹⁷ Kezia Leditia Supardi Dan Partha Muliawan, Hubungan Pengawasan Dengan Perilaku Aman Buruh Bangunan Di Kabupaten Badng” Arc. Com.Health, Vol.6, No. 2 (Desember 2019) 56-57

⁹⁸ Angga Silahuddin Novian Ramadhani, Bina Kurniawan Dan Siswi Jayanti, Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Safety Behavior pada Pekerja Bagian Line Produksi Di Pt Coca Cola Bottling Indonesia, Kesehatan Masyarakat, Vol. 6 No. 1 (Januari 2018): 116

Pada penelitian ini tidak terjadi pengaruh yang signifikan akan tetapi akan terjadi faktor yang membekas bagi pekerja yang mana hal ini dapat menjadi pembelajaran bagi pekerja dikemudian hari ketika melakukan suatu aktivitas/ pekerjaan yang sama. Hal ini dapat dilihat pernyataan Neal dan Griffin, ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan dan penolakan untuk partisipasi keselamatan, mungkin tidak secara langsung berdampak bagi orang gagal dalam berperilaku aman namun kondisi/ situasi ini akan menciptakan kondisi yang membuatnya belajar agar tidak terluka di kemudian hari, efek ini disebut juga dengan efek tertinggal yang membekas pada diri⁹⁹.

3. Pengaruh *Safety climate* Terhadap Motivasi Keselamatan

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas dengan skor signifikan antara *safety climate* terhadap motivasi keselamatan memiliki skor sebesar 0,000 lebih kecil dari $<0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan bersifat positif artinya semakin baik *safety climate* diperusahaan maka hal itu akan meningkatkan motivasi keselamatan yang tinggi di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Huda bahwa karyawan akan termotivasi untuk mematuhi prosedur keselamatan apabila mereka memiliki persepsi positif terhadap *safety climate*.¹⁰⁰

Safety climate pada PT. X Sempusari Jember cukup tinggi hal ini dapat dilihat pada saat proses briefing pagi secara rutin sebelum aktivitas

⁹⁹ Neal Dan Griffin 2006:946

¹⁰⁰ Usep Firdaus Huda, Angraini Sukmawati Dan I Made Sumertajaya, "Model Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan Pada Industry Berisiko Tinggi" *Manajemen Teknologi*, Vol. 15 No. 1(2016): 62.

kerja berlangsung dengan memberikan arahan dan masukan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Tidak hanya itu perusahaan juga ikut serta atau bertanggung jawab jika terjadi kecelakaan kerja ditempat kerja dengan diantarkannya ke rumah sakit apabila terjadi kecelakaan kerja yang cukup serius. Sehingga hal ini dapat menumbuhkan/ meningkatkan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja dan persepsi pekerja terhadap sikap manajemen tentang betapa pentingnya keselamatan di tempat kerja.

Safety climate merupakan hal yang sangat dibutuhkan karena berkaitan dengan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja, semakin tinggi *safety climate* yang ada maka semakin tinggi pula motivasi yang muncul sehingga adanya keinginan mereka untuk bekerja secara aman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariska, ketika terjadi peningkatan pada persepsi mereka terhadap *safety climate* maka karyawan akan termotivasi untuk berperilaku aman ketika bekerja.¹⁰¹

4. *Safety climate* Terhadap *Safety behavior* Pada Pekerja Melalui Motivasi Keselamatan

Berdasarkan pada tabel 4.11 Jika melihat hasil *path analysis* pada uji sobel. Ditemukannya hasil nilai test statistic 1,743 (z hitung) < 1,996 (z tabel) dan p -value 0,081 > 0,05 sehingga dari hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima, artinya motivasi keselamatan tidak berpengaruh secara signifikan dalam memediasi *safety climate* terhadap *safety behavior*.

¹⁰¹ Ariska Nurul Heryati, 195.

Griffin dan Neal, menyatakan bahwa *safety climate* mengacu pada persepsi kebijakan, prosedur, dan praktek yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja.¹⁰² Sehingga Penekanan *safety climate* terletak pada persepsi pekerja tentang peran manajemen dalam mengatur program keselamatan kerja. Program keselamatan kerja adalah serangkaian prosedur, kebijakan dan praktek yang dirancang untuk memastikan keselamatan di tempat kerja. Oleh karena itu program keselamatan dan iklim keselamatan berkaitan dan saling mempengaruhi dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. Sedangkan *Safety behavior* adalah perilaku keselamatan kerja yang relevan karena dapat membentuk perilaku kerja dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain.¹⁰³ Pada faktor mediasi ini terletak pada motivasi keselamatan dengan memodifikasi pengaruh variabel *safety climate* terhadap *safety behavior* pada pekerja.¹⁰⁴ Tingkatan dalam motivasi berbeda-beda dan dapat berubah sesuai dengan hasil interaksi dengan lingkungannya, motivasi mengarahkan perilaku pekerja untuk bekerja dengan aman sesuai prosedur yang ada pada perusahaan. Jika pekerja merasa bahwa organisasi memiliki orientasi positif terhadap keselamatan dalam interaksi sehari-hari maka mereka mungkin bersedia untuk menunjukkan *safety behavior* dalam memenuhi harapan organisasi.

¹⁰² Mark Griffin Dan Andrew Neal, *Safety climate And Safety behavior*” *Journal Of Management*, Vol. 27, (September, 2002):68.

¹⁰³ Beni Agus Setiono Dan Tri Andjarwati, 94

¹⁰⁴ Purnomo Dan Eddy Sutadji, *Nalisis Data Multivariat*(Jawa Tengah: Omera Pustaka,2022) 42

Gambaran/ persepsi mereka akan keselamatan ditempat kerja sangatlah tinggi hal ini karena ada beberapa faktor yang menjadi pendorongnya seperti kelengkapan APD yang disediakan perusahaan, briefing pagi dan faktor internal lainnya akan tetapi motivasi mereka akan mematuhi peraturan yang ada masalah kurang hal ini salah satunya dapat terjadi ketika mereka merasa pada saat bekerja dengan pekerjaan yang sama dan mulai terbiasa melakukan hal yang sama maka mereka menganggap hal ini mudah untuk dikerjakan. Sehingga menimbulkan dorongan/ motivasi bahwa baik dalam menggunakan atau tidak menggunakan APD bukanlah hal yang sangat merugikan bagi mereka sehingga perilaku yang mereka tunjukkan yaitu dengan tidak menggunakan APD dan atau menggunakan tapi tidak pada tempatnya, hal ini terjadi pada beberapa pekerja. Contoh kasus kecelakaan kerja yang terjadi tidak menggunakan alat pelindung mata sehingga terkena percikan gram, hal ini akan menimbulkan pembelajaran dan motivasi baru dikemudian hari untuk bekerja secara aman tidak hanya untuk dirinya tapi juga orang disekitarnya sehingga kasus ini akan menjadi faktor yang membekas bagi pekerja dan akan menjadi pembelajaran dikemudian hari ketika melakukan suatu aktivitas/ pekerjaan yang sama.

Hal ini sesuai pada pernyataan Neal dan Griffin, ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan dan penolakan untuk partisipasi keselamatan, mungkin tidak secara langsung berdampak bagi orang gagal dalam berperilaku aman namun kondisi/ situasi ini akan menciptakan kondisi yang membuatnya belajar agar tidak terluka pada kemudian hari,

efek ini disebut juga dengan efek tertinggal dengan masih membekas pada diri¹⁰⁵. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Ja Kyung Seo dan Seung Eun Lee bahwa hasil mediasi motivasi keselamatan tidak signifikan pada *safety climate* terhadap *safety participation* dan memiliki pengaruh signifikan dengan efek yang cukup kecil terhadap *safety participation*¹⁰⁶



¹⁰⁵ Neal Dan Griffin 2006:946

¹⁰⁶ Ja Kyung Seo Dan Seung Eun Lee, *Mediating Roles Of Patient Safety Knowledge And Motivation In The Relationship Between Safety Climate And Nurses' Patient Safety Behaviors: A Structural Equation Modeling Analysis*, *BMC Nursing* 21:335(2022). 7-8



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada data primer yang didapat dari penyebaran angket, berikut merupakan hasil kesimpulan yang dijabarkan:

1. *Safety climate* berpengaruh terhadap *safety behavior* dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05.
2. Motivasi keselamatan tidak berpengaruh terhadap *safety behavior* dengan nilai p-value 0,070 lebih besar dari nilai Sig. 0,05.
3. *Safety climate* berpengaruh terhadap motivasi keselamatan dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05.
4. Motivasi keselamatan tidak mampu memediasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety behaviour* dengan nilai p-value 0,081 lebih besar dari nilai Sig. 0,05.

B. Saran-saran

Berdasarkan dari hasil riset ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Memberikan pelatihan pada pekerja agar selalu menjaga keselamatan
 - b. Mendaftarkan karyawan untuk membuat asuransi kesehatan
 - c. Menerima dan menelaah masukan dari pekerja

2. Bagi para pekerja

- a. Mematuhi SOP yang telah dibuat perusahaan
- b. Ikut serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Bagi peneliti selanjunya

Mampu menjelaskan lebih luas terkait ketiga variabel diatas tidak hanya referensi dari dalam negeri tetapi dari luar negeri, menambahkan indikator variabel Z dengan teori milik yang lain dan juga bisa menambahkan variabel lain contohnya variabel kepribadian yang masih dalam ranah lingkup psikologi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, Riko. "Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi". *Studi Bimbingan Dan Konseling*. Vol. 4, No. 4 (Juli 2021).
- Adiratna, Yuli Dkk. *Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (Jakarta Selatan: Desember 2023).
- Busyairi, Muhammad, La Ode Ahmad Safar Tosungku Dan Ayu Oktavia. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Ilmiah Teknik Industry*. Vol.13. No. 2. (Desember 2014).
- Cristine, Debby Dkk. "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017". *Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*. Vol. 2, No. 2 (Juni 2019).
- Fatmawati Dan Anggia Sari Lubis. "Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan". *Muhammadiyah Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1(Februari, 2020):1-9.
- Feris, Muh. "Kompetensi Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai". *Akuntabel*". Vol. 19, No. 4, (2022)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Semarang :Universitas Diponegoro. 2018).
- Usep Firdaus Huda, Anggraini Sukmawati Dan I Made Sumertajaya. "Model Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan Pada Industry Berisiko Tinggi" *Manajemen Teknologi*. Vol. 15 No. 1(2016).
- Heryanti , Ariska Nurul, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis, Dan Firmanto Adi Nurcahyo ."Effect Of *Safety climate* On *Safety behavior* In Employees." *Penelitian Psikologi*. Vol.4. No.2. (Surabaya 2019): 191-200.
- Hapsari, Iriani Indri, Ratna Dyah Suryaratri Dan Ira Puspitawati. *Psikologi Faal*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Idarmawan, Agus. I Made Tirta Dan Yuliani Setia Dewi. "Pola -Pola Pada Path Analisis Untuk Analisi Faktor-Raktor Yang Berpengaruh Terhadap Nilai Un Sma Di Kabupaten Lumajaang. *Kadikma*, Vol.4, No. 1, (April 2013)

- Kines, Pete Dkk. "Nordic *Safety climate* Questionnaire (Nosacq-50): A New Tool For Diagnosing Occupational *Safety climate*". *International Journal Of Industryergonomics*, Vol.41(2011).
<https://www.sciencedirect.com/journal/international-journal-of-industrial-ergonomics>.
- Kurniawan, Agung Widhi, Dan Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016).
- Koeswardhana , Glory."Analisis Kemampuan Laba Kotor, Laba Operasi Dan Laba Bersih Dalam Memprediksi Arus Kas Di Masa Mendatang". *Information System*. Vol.4.No.1(Februari2020).
<https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/170>.
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. 2001.
- Ningsih, Ayu Rahmatia Dan Y. Denny Ardyanto W. "Evaluasi Pelaksanaan Behavior Based Safety Pada Program Stop Dan Membentuk Perilaku Aman Tenaga Kerja Di Pt. X". *The Indonesian Journal Of Occupational Safety Helty*. Vol.2, No.1(Januari-Juni 2013).
- Neal, Andrew, M.A. Grffin And P.M. Hart. "The Impact Of Organization Clmate On *Safety climate* And Individual Behavior". *Safety Sciene*. Vol. 34 (Februari 2000).
- Neal, Andrew And Mark Griffin. "A Study Of The Lagged Relationship Among *Safety climate*, Safety Motivation, *Safety behavior*, And Accidents At The Individual And Group Levels". *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 91. No. 4. (Agustus, 2006).
- Neal, Andrew And Mark Griffin. "*Safety climate* And *Safety behavior*". *Australian Journal Of Management*. Vol.27. (September 2002).
- Nanincova, Niken. "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro" *Agora*. Vol.7 No. 2 (2019).
- Pane, Lusiana Dan Rini Dharmastiti. "Persepsi Iklim Keselamatan Dan Hubungannya Dengan *Safety behavior* Di Industry Beton Percetakan", *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi*. Vol.1, No. 1 (2019).
- Prihartanta, Widayati. "Teori-Teori Motivasi". *Jurnnal Adabiya*. UIN Ar-Raniry. Vo.1, No. 83, (2015).
- Prihatiningsih Dan Sugiyanto."Pengaruh Iklim Keselamatan Dan Pengalaman Personal Terhadap Kepatuhan Pada Peraturan Keselamatan Pekerja Konstruksi". *Psikologi*. Vol. 37 No.1. (Juni 2010).

- Purnomo, Puji Dan Maria Sekar Palupi. "Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak, Dan Kecepatan Untuk Siswa Kelas V". *Pgsd vol. 20*. No. 2. (2016). <https://Ejournal.Usd.Ac.Id/Index.Php/Jp/Article/View/872>.
- Panjaitan, Manangar Julianto. "Pengaruh Tanggung Jawab Social Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Dn Moderator". *Jurnal Tekun*. Vol. VI, No. 01. (Maret :2015).
- Purnomo Dan Eddy Sutadji Analisis Data Multivariat.Jawa Tengah: Omera Pustaka,2022.
- Robbani, Azimah Lisan, Endang Soeryani Hasbullah Dan Betty Subartini. "Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Industry Barang Konsumen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia". *Teorema*. Vol. 8, No. 1(Maret 2023).
- Rosdiana, Riski Dan Iyus Akhmad Haris. "Pengaruh Kepercayaan Konsumen Terhadap Nilai Beli Produk Pakaian Secara Online". *International Journal Of Social Science And Business*. Vol. 2, No. 3, (Singaraja, 2018):168-175.
- Supardi, Kezia Leditia Dan Partha Muliawan. "Hubungan Pengawasan Dengan Perilaku Aman Buruh Bangunan Di Kabupaten Badung".*Arc. Com.Health*. vol. 6 no. 2.(Desember 2019)
- Setiono, Beni Agus Dan Tri Andjarwati. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan Dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019.
- Swaputri, Eka. "Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 5, No 2, (Januari, 2010).
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Fsn R&D*. Bandung: Alfabeta. 2022
- Setiawaan, Ebta. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi)". (November, 2023). <https://Kbbi.Web.Id/Asumsi>.
- Setiawan, Mohammad Aguss Dan Tri Siwi Agustina. "Pengaruh *Safety climate* Terhadap Kecelakaan Kerja Dengan *Safety behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Panca Wana Indonesia Di Krian". *Manajemen Teori Dan Terapan*, No.2 (Agustus 2014):125-135. <https://E-Journal.Unair.Ac.Id/Jmtt/Article/View/2706>.
- Supartha, Wayan Gede Dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi*. (Denpasar Timur: Cv. Setia Bakti,2017)

Sulistiyawati, Wiwik, Wahyudi, Sabekti Trinuryono. “Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning Di Masa Pandemi Covid19”. *Kadikma* . Vol.13. No.1 (April 2022).

Tanjung, Artono, Cristopher Reinhar L, And Andi. “*Safety climate Dan Safety behavior* Pada Pekerja Proyek Konstruksi Di Surabaya”. *Dimensi Pratama Teknik Sipil*. Vol.9. No. 1. (Surabaya 2020).

Talakua, Yani, Saiful Anas Dan Muhammad Aqil. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Shakti Rahayu Ambon”. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1, No. 7,(Desember, 2000).

Tandiabang Darius Et,Al. “The Effect Of *Safety climate* On *Safety behavior* With Safety Motivation As An Intervening Variabel On Contractor Works In Pt X”. *Pharmacognosy*. Vo. 15, No. 3(May-June 2023).

Talakua, Yani Saiful Anas Dan Muhammad Aqil. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Shakti Rahayu Ambon”. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1, No. 7,(Desember, 2000).

Vinodkumar, M.N Dan M. Bhasi. ” Safey Managemen Practices And *Safety behavior*: Assessing The Mediating Role Of Safety Knowledge And Motivation” *Homepage*. No.42 (2010).

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riska Maulinda
NIM : D20195042
Program studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Institusi : UTN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klain dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Jember, 10 Desember 2024
Saya yang menyatakan



Riska Maulinda
NIM D20195042

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variable Penelitian	Indikator	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
<p>Pengaruh <i>Safety climate</i> Terhadap <i>Safety behavior</i> Melalui Motivasi Keselamatan Karyawan Pt Intecon Bangunan Persada Jember</p>	<p>Variable bebas/independent (X) dalam penelitian ini adalah <i>safety climate</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Management safety priority, commitment and competence (prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan competence) 2. Management safety empowerment (pemberdayaan keselamatan manajemen) 3. Management safety justice (keadilan keselamatan manajemen) 4. Worker's safety commitment (komitmen keselamatan kerja) 5. Worker's safety priority and risk non acceptance (prioritas keselamatan pekerja dan risiko tidak diterima) 6. Safety communication, learning, and trust in co worker safety competence (komunikasi keselamatan, pembelajaran dan kepercayaan pada kompetensi keselamatan rekan kerja) 7. Worker's trust the efficacy of safety systems (kepercayaan pekerja terhadap kemandirian sistem keselamatan) 	<p>Jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan Teknik sampling jenuh</p> <p>Instrument penelitian jenisnya skala likert dan teknik analisis data menggunakan SPSS</p> <p>Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. primer; <ol style="list-style-type: none"> 1). Angket 2). Wawancara 2. sekunder <ol style="list-style-type: none"> 1). Data tukang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada pengaruh <i>safety climate</i> terhadap <i>safety behavior</i> PT. X Sempusari Jember? 2. Apakah ada pengaruh <i>safety climate</i> terhadap motivasi keselamatan PT. X Sempusari Jember ? 3. Apakah ada pengaruh motivasi keselamatan terhadap <i>safety behavior</i> PT. X Sempusari Jember ? 4. Apakah ada pengaruh antara <i>safety climate</i> terhadap <i>safety behavior</i> melalui motivasi keselamatan karyawan PT. X Sempusari Jember?

		(pete kines dkk, 2011)		
	Variable terikat/ dependen (Y) dalam penelitian ini adalah <i>safety behavior</i>	1. kepatuhan keselamatan 2. partisipasi keselamatan (Andrew neal & mark griffin, 2006)		
	Variable moderator (Z) dalam penelitian ini adalah motivasi keselamatan	1. motivasi kepatuhan keselamatan 2 motivasi partisipasi keselamatan (Andrew neal & mark griffin, 2006)		



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B. 1105/Un.22/6.a/PP.00.9/ 4 /2023

5 Juni 2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Pimpinan Pt. Intecon Bangunan Persada Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Riska Maulinda

NIM : D20195042

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Safety Climate Terhadap Safety Behavior Melalui Motivasi Keselamatan pada Karyawan Pt. Intecon Bangunan Persada Jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Siti Faudhatul Jannah





PT. INTECON BANGUN PERSADA

GENERAL CONTRACTOR
JL. CADIKA NO. 4 SEMPUSARI KALIWATES JEMBER
TELP. 0331 – 423 445, FAX. 0331 – 422 369

SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA

No. 06/SKMK/HRD/IBP/VIII/2023

Manajemen PT. Intecon Bangun Persada dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **RISKA MAULINDA**
Tempat, Tgl. Lahir : Jember, 01 Juni 2000
Alamat : Jl. K.H. Moch. Yasin RT.02 RW.01 Mangli
Kaliwates Jember

Status Tenaga Kerja : Mahasiswa Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah UIN K.H. Achmad Siddiq
Jember (NIM : D20195042)

Telah melaksanakan magang kerja sekaligus menyelesaikan penelitian untuk penyusunan skripsi berjudul "Hubungan Safety Behaviour Terhadap Safety Climate dan Safety Communication Pada Karyawan" di PT. Intecon Bangun Persada mulai dari tanggal 21 Juli 2023 s.d. 20 Agustus 2023 dengan dedikasi Baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 23 Agustus 2023

YUDI SULISTIAWAN, S.E.
HRD

VALIDASI ANGKET

VARIABEL PENELITIAN	AIITEM	STS	TS	S	SS
<i>safety cimate</i>	1. Manajemen mendorong karyawan di sini untuk mematuhi peraturan keselamatan meskipun jadwal kerja padat				
	2. Manajemen memastikan bahwa karyawan menerima informasi tentang keselamatan				
	3. Manajemen memprioritaskan keselamatan sebelum produksi.				
	4. manajemen dapat menangani masalah keselamatan				
	5. Manajemen memastikan bahwa masalah keselamatan yang ditemukan selama bekerja segera diperbaiki				
	6. Manajemen berusaha untuk membuat prosedur keselamatan yang signifikan dan benar benar berjalan				
	7. Manajemen memastikan bahwa semua karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi keselamatan di lingkungan kerja.				
	8. Manajemen mendorong karyawan di sini untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan mereka				
	9. Manajemen memastikan bahwa semua karyawan sudah memiliki kompetensi yang tinggi dalam hal keselamatan dan risiko di tempat kerja				
	10. Manajemen melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai keselamatan				
	11. manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan				
	12. Manajemen mendengarkan dengan cermat semua orang yang terlibat dalam suatu kecelakaan				
	13. Manajemen mencari penyebab, bukan pelakunya , ketika kecelakaan terjadi				
	14. Manajemen selalu menyalahkan karyawan atas kecelakaan				

	15. Manajemen memperlakukan karyawan yang mengalami kecelakaan dengan adil				
	16. karyawan berusaha untuk mencapai tingkat keselamatan yang tinggi				
	17. karyawan mempunyai tanggung jawab bersama untuk memastikan tempat kerja selalu terjaga kerapiannya				
	18. karyawan menghindari penanganan risiko yang mungkin terjadi				
	19. karyawan saling membantu untuk memastikan dapat bekerja dengan aman				
	20. karyawan menganggap pekerjaannya tidak cocok untuk orang pada umumnya				
	21. karyawan berusaha untuk menyelesaikan Jika ada masalah keselamatan yang muncul				
	22. karyawan merasa aman jika bekerja sama				
	23. karyawan sangat percaya pada kemampuan tim untuk memastikan bahwa tim aman.				
	24. karyawan belajar dari pengalaman agar bisa menghindari kecelakaan / mencegah kecelakaan				
	25. kami yang bekerja di sini menganggap saran dan pendapat tim tentang keselamatan dengan sangat serius.				
	26. karyawan selalu mendiskusikan masalah keselamatan ketika masalah tersebut muncul				
	27. karyawan dapat berbicara tentang keselamatan secara terbuka dan bebas				
	28. karyawan percaya bahwa gambaran keselamatan yang baik sangat penting untuk mencegah kecelakaan.				
	29. karyawan menganggap bahwa pelatihan keselamatan itu baik untuk mencegah kecelakaan.				
	30. karyawan percaya bahwa rotasi dan evaluasi keselamatan membantu mengidentifikasi bahaya yang serius				
	31. karyawan menganggap penting untuk memiliki tujuan yang jelas.				
<i>Safety Behavior</i>	32. Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan saat bekerja				

	33. Saya menggunakan prosedur keselamatan yang benar saat bekerja				
	34. Saya memastikan tingkat keselamatan tertinggi ketika bekerja				
	35. Saya mempromosikan program keselamatan di tempat kerja				
	36. Saya melakukan usaha untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja				
	37. Saya secara sukarela melaksanakan tugas atau kegiatan yang membantu meningkatkan keselamatan kerja				
Motivasi Keselamatan	38. Saya merasa perlu melakukan upaya untuk menjaga keselamatan pribadi saya di tempat kerja				
	39. Saya merasa penting untuk selalu menjaga keselamatan setiap saat di tempat kerja				
	40. Saya percaya bahwa mengurangi risiko kecelakaan dan insiden di tempat kerja adalah penting				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 26 Maret 2024

Validator



Nurin Amalia Hamid.,M.Psi.T

Tabulasi Data Variabel *Safety Behavior* Dan Motivasi Keselamatan

PERNYATAAN (NOMOR ITEM)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	total	Z1	Z2	Z3	total
1	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	11
2	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	10
3	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	12
4	4	1	4	4	2	4	19	4	4	4	12
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
6	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	11
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	10
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	10
9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
10	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	8
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
19	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	11
20	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
22	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	12
23	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	9
24	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	9
25	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
26	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
27	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
28	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
29	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
30	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
31	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
32	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	10
33	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	10
34	3	3	4	3	3	3	19	2	3	3	8
35	4	3	3	4	4	3	21	3	3	4	10

36	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	11
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	10
38	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	10
39	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	11
40	3	3	3	1	1	3	14	4	4	4	12
41	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	12
42	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	9
43	3	3	4	2	3	2	17	3	4	4	11
44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
49	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
50	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
51	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
52	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	8
53	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	11
54	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	12
55	4	3	4	4	4	4	23	2	4	4	10
56	3	3	4	3	4	4	21	2	4	4	10
57	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	12
58	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	12
59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
60	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	11
61	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	9
62	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
63	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	12
64	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	12
65	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
66	2	3	4	3	3	3	18	3	2	3	8
67	2	4	4	4	4	4	22	4	1	4	9
68	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	9
69	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	9
70	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	11
71	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KHAIJAH ACHMAI SIDDIQ
 JEMBER



Tranformasi Data Variabel *Safety Climate* MSI

Sucessive Interval																															
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL
1	2,447	4,473	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	4,204	1,000	1,000	2,509	3,777	2,837	2,874	4,425	1,000	2,616	1,000	2,601	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	4,225	2,785	4,311	2,874	4,225	82,500
2	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	4,548	4,334	4,204	4,204	1,000	1,000	2,509	3,777	4,320	2,874	4,425	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	4,311	4,425	4,225	84,857
3	2,447	2,916	4,334	1,000	2,853	4,548	2,789	4,204	2,653	1,000	1,000	2,509	3,777	2,837	4,425	2,874	2,596	1,000	1,000	1,000	1,000	4,356	2,767	4,289	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	80,849
4	2,447	2,916	4,334	1,000	4,402	2,977	2,789	4,204	4,204	2,599	1,000	2,509	3,777	1,000	4,425	1,000	2,596	2,616	1,000	1,000	2,596	1,000	4,311	1,000	4,449	1,000	1,000	4,311	1,000	4,225	77,687
5	2,447	2,916	2,789	2,616	2,853	4,548	2,789	2,653	4,204	2,599	2,634	3,987	3,777	4,320	4,425	4,425	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	106,979
6	2,447	2,916	2,789	2,616	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	1,000	2,634	3,987	3,777	4,320	4,425	4,425	2,596	2,616	1,979	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	105,178
7	2,447	2,916	4,334	1,000	4,402	2,977	2,789	4,204	4,204	2,599	1,000	2,509	3,777	4,320	4,425	4,425	1,000	2,616	3,704	1,000	2,596	2,849	2,767	4,289	4,449	2,677	2,785	4,311	2,874	2,677	92,922
8	2,447	4,473	4,334	2,616	2,853	2,977	2,789	4,204	1,000	2,599	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	2,616	3,704	1,000	1,000	2,849	4,311	4,289	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	82,168
9	1,000	1,000	2,789	1,000	1,000	2,977	2,789	2,653	4,204	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	4,449	2,677	2,785	2,767	2,874	1,000	65,735
10	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	83,479
11	2,447	2,916	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	3,704	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	80,624
12	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	69,523
13	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	69,523
14	3,919	4,473	4,334	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	4,425	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	75,648
15	3,919	4,473	4,334	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	4,425	2,874	1,000	1,000	3,704	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	77,374
16	2,447	4,473	4,334	1,000	4,402	2,977	2,789	4,204	2,653	2,599	1,000	3,987	2,338	4,320	2,874	2,874	1,000	2,616	2,720	1,000	2,596	2,849	4,311	2,745	2,895	4,225	2,785	4,311	2,874	4,225	90,423
17	3,919	4,473	4,334	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	4,425	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	75,648
18	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	2,599	2,634	3,987	3,777	4,320	4,425	4,425	2,596	2,616	1,000	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	113,492
19	2,447	2,916	4,334	1,000	4,402	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	2,634	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	2,720	1,000	1,000	2,849	4,311	2,745	2,895	4,225	4,289	1,000	2,874	4,225	79,370
20	2,447	4,473	4,334	2,616	4,402	2,977	4,334	4,204	2,653	2,599	2,634	3,987	1,000	4,320	4,425	2,874	2,596	1,000	2,720	2,601	2,596	1,509	2,767	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	2,874	4,225	98,732
21	2,447	2,916	2,789	2,616	4,402	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	3,987	2,338	4,320	2,874	2,874	1,000	1,000	2,720	1,000	2,596	2,849	4,311	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	79,531
22	3,919	4,473	4,334	1,000	4,402	2,977	2,789	4,204	4,204	1,000	2,634	2,509	3,777	2,837	2,874	2,874	1,000	2,616	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	83,436
23	2,447	4,473	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	4,449	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	72,635
24	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	69,523
25	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	2,837	2,874	2,874	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	102,140
26	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	2,837	2,874	2,874	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	102,140
27	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	2,837	2,874	2,874	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	102,140
28	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	2,837	2,874	2,874	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	102,140
29	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	1,560	2,874	2,874	1,000	2,616	2,720	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	98,282
30	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	2,837	2,874	2,874	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	102,140
31	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	2,837	2,874	2,874	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	102,140
32	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,204	2,599	1,000	3,987	3,777	2,837	2,874	4,425	2,596	2,616	3,704	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	103,691
33	3,919	4,473	2,789	1,000	4,402	2,977	4,334	4,204	4,204	1,000	1,000	3,987	2,338	2,837	4,425	4,425	1,000	2,616	1,979	1,000	2,596	4,356	2,767	2,745	2,895	4,225	4,289	2,767	2,874	2,677	91,100
34	2,447	2,916	1,000	1,000	2,853	2,977	2,789	4,204	4,204	1,000	1,000	2,509	1,000	1,560	2,874	2,874	2,596	1,000	1,000	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	4,225	2,785	4,311	2,874	2,677	71,931
35	2,447	2,916	2,789	1,000	4,402	4,548	2,789	2,653	2,653	2,599	1,000	2,509	2,338	4,320	4,425	2,874	1,000	1,000	1,000	2,601	1,000	2,849	2,767	2,745	4,449	4,225	2,785	2,767	2,874	4,225	82,549
36	2,447	2,916	4,334	1,000	2,853	4,548	4,334	4,204	2,653	2,599	2,634	3,987	2,338	4,320	2,874	4,425	1,000	1,000	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	4,449	4,225	2,785	4,311	4,425	4,225	91,225
37	1,000	2,916	2,789	2,616	4,402	2,977	2,789	2,653	4,204	1,000	1,000	2,509	3,777	4,320	2,874	4,425	1,000	2,616	1,979	1,000	1,000	2,849	4,311	4,289	2,895	2,677	4,289	2,767	2,874	2,677	83,474
38	3,919	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	4,334	4,204	4,																						

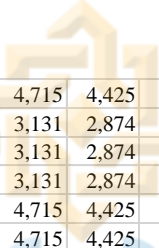
51	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	2,599	2,634	3,987	3,777	4,320	4,425	4,425	2,596	2,616	1,000	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	113,492
52	2,447	2,916	4,334	1,000	4,402	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	2,720	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	73,358
53	3,919	2,916	4,334	1,000	2,853	4,548	4,334	4,204	4,204	1,000	2,634	2,509	3,777	2,837	2,874	4,425	1,000	1,000	2,720	2,601	1,000	2,849	4,311	2,745	2,895	4,225	2,785	2,767	2,874	4,225	90,363
54	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	2,653	4,204	1,000	2,634	3,987	2,338	4,320	2,874	4,425	2,596	2,616	2,720	1,000	1,000	4,356	4,311	4,289	2,895	4,225	4,289	2,767	2,874	4,225	101,225
55	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	2,599	2,634	3,987	3,777	2,837	4,425	4,425	2,596	2,616	2,720	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	113,729
56	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	2,599	2,634	3,987	3,777	4,320	4,425	4,425	2,596	2,616	2,720	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	115,212
57	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	2,653	4,204	1,000	2,634	3,987	2,338	4,320	4,425	2,874	2,596	2,616	2,720	1,000	1,000	4,356	4,311	4,289	2,895	4,225	4,289	2,767	2,874	4,225	101,225
58	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	2,653	4,204	1,000	2,634	3,987	2,338	4,320	4,425	2,874	2,596	2,616	2,720	1,000	1,000	4,356	4,311	4,289	2,895	4,225	4,289	2,767	2,874	4,225	101,225
59	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	2,720	1,000	2,596	2,849	2,767	4,289	2,895	2,677	4,289	4,311	4,425	2,677	91,961
60	3,919	2,916	2,789	1,000	4,402	2,977	2,789	2,653	4,204	1,000	1,000	1,000	3,777	2,837	1,000	4,425	2,596	2,616	1,000	2,601	2,596	4,356	2,767	4,289	2,895	4,225	1,509	4,311	4,425	4,225	87,101
61	1,000	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	1,000	1,000	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	4,356	1,000	2,745	2,895	2,677	4,289	2,767	2,874	2,677	65,496
62	3,919	4,473	2,789	1,000	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	2,599	2,634	2,509	3,777	2,837	4,425	4,425	2,596	2,616	2,596	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	108,966
63	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	2,599	2,634	3,987	3,777	2,837	4,425	4,425	2,596	2,616	3,704	1,000	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	2,677	4,289	4,311	4,425	2,677	110,016
64	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	4,548	2,789	4,204	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	1,000	4,425	4,425	2,596	2,616	1,000	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	4,225	85,486
65	2,447	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	1,000	1,000	3,987	2,338	2,837	4,425	4,425	2,596	2,616	2,616	1,000	1,000	2,849	2,767	4,289	2,895	4,225	2,785	4,311	2,874	4,225	96,622
66	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	1,000	1,000	1,000	2,653	1,000	1,000	1,000	1,000	2,837	4,425	2,874	1,000	2,616	2,720	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	4,289	2,767	4,425	2,677	68,221
67	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	4,320	4,425	4,425	2,596	2,616	1,979	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	1,000	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	75,425
68	3,919	4,473	4,334	2,616	4,402	4,548	4,334	4,204	4,204	1,000	1,000	2,509	2,338	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,979	2,601	2,596	4,356	4,311	4,289	4,449	4,225	4,289	4,311	4,425	4,225	100,523
69	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	2,599	2,634	2,509	3,777	2,837	2,874	2,874	1,000	1,000	1,000	2,601	2,596	4,356	4,311	2,745	2,895	2,677	4,289	2,767	4,425	2,677	82,521
70	2,447	4,473	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	4,204	1,000	1,000	2,509	3,777	2,837	2,874	4,425	1,000	2,616	1,000	2,601	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	4,225	2,785	4,311	2,874	4,225	82,500
71	2,447	2,916	2,789	1,000	2,853	2,977	2,789	2,653	2,653	1,000	1,000	2,509	2,338	4,320	4,425	4,425	2,596	2,616	2,720	1,000	1,000	2,849	2,767	2,745	2,895	2,677	2,785	2,767	2,874	2,677	78,062



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tranformasi Data Variabel *Safety Behavior* Dan Motivasi Keselamatan MSI

No	Sucessive Interval						total	Sucessive Interval			total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		Z1	Z2	Z3	
1	4,268	4,268	4,268	4,268	4,268	4,268	25,610	3,620	3,620	3,620	10,860
2	4,268	4,268	4,268	4,268	4,268	4,268	25,610	2,236	2,236	2,236	6,708
3	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	3,620	4,473	2,596	10,690
4	4,268	1,000	2,601	4,685	1,509	4,425	18,489	3,620	4,473	2,596	10,690
5	4,268	4,498	4,498	4,685	4,715	4,425	27,089	3,620	4,473	2,596	10,690
6	4,268	4,498	4,498	4,685	4,715	2,874	25,538	3,620	4,473	1,000	9,093
7	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	2,596	7,784
8	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	2,596	7,784
9	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
10	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	1,000	2,952	1,000	4,952
11	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
12	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
13	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
14	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
15	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
16	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
17	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188
18	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193	3,620	4,473	2,596	10,690
19	2,738	2,936	2,601	3,142	4,715	2,874	19,006	2,236	4,473	2,596	9,306
20	2,738	2,936	1,000	4,685	3,131	2,874	17,365	2,236	2,952	1,000	6,188
21	2,738	2,936	2,936	3,142	3,131	2,874	17,758	2,236	2,952	1,000	6,188
22	2,738	2,936	2,601	3,142	3,131	4,425	18,974	3,620	4,473	2,596	10,690
23	2,738	2,936	3,142	3,142	3,131	4,425	19,514	2,236	2,952	1,000	6,188
24	2,738	2,936	2,601	3,142	3,131	2,874	17,423	2,236	2,952	1,000	6,188
25	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
26	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
27	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
28	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
29	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
30	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
31	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
32	4,268	4,498	3,142	3,142	3,131	4,425	22,606	3,620	2,952	1,000	7,572
33	2,738	2,601	2,601	3,142	3,131	4,425	18,639	3,620	2,952	1,000	7,572
34	2,738	2,936	2,601	3,142	3,131	2,874	17,423	1,000	2,952	1,000	4,952
35	4,268	2,936	1,000	4,685	4,715	2,874	20,479	2,236	2,952	2,596	7,784
36	2,738	2,936	1,000	4,685	3,131	4,425	18,916	3,620	2,952	2,596	9,168
37	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	2,596	7,784
38	4,268	4,498	2,601	3,142	3,131	4,425	22,066	3,620	2,952	1,000	7,572
39	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	4,473	2,596	9,306
40	2,738	2,936	1,000	1,000	1,000	2,874	11,548	3,620	4,473	2,596	10,690
41	2,738	2,936	2,601	3,142	3,131	2,874	17,423	3,620	4,473	2,596	10,690
42	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	1,000	2,952	2,596	6,548
43	2,738	2,936	2,601	1,622	3,131	1,000	14,029	2,236	4,473	2,596	9,306
44	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193	3,620	4,473	2,596	10,690
45	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193	3,620	4,473	2,596	10,690
46	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193	3,620	4,473	2,596	10,690
47	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193	3,620	4,473	2,596	10,690
48	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193	3,620	4,473	2,596	10,690
49	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193	3,620	4,473	2,596	10,690
50	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821	2,236	2,952	1,000	6,188



51	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193		3,620	4,473	2,596	10,690
52	2,738	2,936	1,000	1,622	3,131	2,874	14,302		1,000	2,952	1,000	4,952
53	4,268	4,498	2,601	3,142	3,131	2,874	20,515		2,236	4,473	2,596	9,306
54	2,738	2,936	2,601	4,685	3,131	2,874	18,967		3,620	4,473	2,596	10,690
55	4,268	2,936	2,601	4,685	4,715	4,425	23,632		1,000	4,473	2,596	8,070
56	2,738	2,936	2,601	3,142	4,715	4,425	20,557		1,000	4,473	2,596	8,070
57	2,738	2,936	2,601	3,142	3,131	4,425	18,974		3,620	4,473	2,596	10,690
58	2,738	2,936	2,601	3,142	3,131	2,874	17,423		3,620	4,473	2,596	10,690
59	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821		2,236	2,952	1,000	6,188
60	4,268	2,936	2,601	3,142	4,715	2,874	20,537		3,620	2,952	2,596	9,168
61	2,738	4,498	1,000	4,685	4,715	2,874	20,510		2,236	2,952	1,000	6,188
62	4,268	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	25,193		3,620	4,473	4,473	12,567
63	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821		3,620	4,473	2,596	10,690
64	2,738	2,936	1,000	4,685	4,715	4,425	20,500		3,620	4,473	2,596	10,690
65	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821		2,236	2,952	1,000	6,188
66	1,000	2,936	2,601	3,142	3,131	2,874	15,685		2,236	1,509	1,000	4,745
67	1,000	4,498	2,601	4,685	4,715	4,425	21,925		3,620	3,620	2,596	9,836
68	2,738	4,498	1,000	3,142	3,131	4,425	18,934		2,236	2,952	1,000	6,188
69	2,738	4,498	1,000	3,142	3,131	2,874	17,383		2,236	2,952	1,000	6,188
70	4,268	4,498	2,601	4,685	3,131	4,425	23,610		3,620	4,473	1,000	9,093
71	2,738	2,936	1,000	3,142	3,131	2,874	15,821		2,236	2,952	1,000	6,188

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Validasi Safety Climate

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	_X
X01	Pearson	1	.501	.357	.174	.293	.330	.586	.371	.419	.300	.302	.427	.390	.0116	.043	.0159	.0123	.351	.279	.363	.423	.430	.470	.388	.407	.330	.437	.372	.335	.491	.394	.639
	Sig. (2-		0.000	0.002	0.147	0.013	0.005	0.000	0.001	0.000	0.011	0.011	0.000	0.001	0.334	0.725	0.185	0.305	0.003	0.018	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.005	0.000	0.001	0.004	0.000	0.001	0.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X02	Pearson	.501	1	.543	.442	.579	.438	.293	0.173	0.158	0.109	.410	.225	0.026	0.211	.237	.326	0.176	0.119	0.229	-0.030	0.131	0.107	0.085	0.123	0.203	0.035	.244	0.212	0.173	0.076	0.210	.435
	Sig. (2-	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.148	0.187	0.366	0.000	0.059	0.828	0.078	0.046	0.005	0.141	0.325	0.055	0.801	0.276	0.374	0.479	0.305	0.089	0.770	0.040	0.076	0.148	0.528	0.079	0.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X03	Pearson	.357	.543	1	.475	.564	.475	.292	.239	-0.016	0.122	.459	0.198	0.081	.260	.321	.391	0.083	0.008	-0.032	0.137	-0.118	0.045	-0.059	0.119	0.138	0.069	0.009	0.055	0.005	-0.016	0.121	.357
	Sig. (2-	0.002	0.000		0.000	0.000	0.000	0.014	0.045	0.897	0.312	0.000	0.099	0.502	0.028	0.006	0.001	0.490	0.945	0.790	0.255	0.328	0.712	0.623	0.323	0.253	0.568	0.944	0.647	0.967	0.896	0.316	0.002
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X04	Pearson	0.174	.442	.475	1	.539	.513	.475	.245	.242	0.107	.483	.434	0.069	0.036	.486	.343	.288	.294	0.195	0.080	0.071	0.228	.240	.346	.544	0.201	0.210	.382	.237	.234	0.210	.549
	Sig. (2-	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.039	0.042	0.376	0.000	0.000	0.566	0.763	0.000	0.003	0.015	0.013	0.103	0.507	0.557	0.056	0.044	0.003	0.000	0.093	0.078	0.001	0.046	0.050	0.078	0.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X05	Pearson	.293	.579	.564	.539	1	.480	.316	.235	.275	0.195	.461	0.210	0.097	0.082	.364	.248	0.149	0.199	0.233	-0.062	0.059	.287	0.055	.245	0.216	0.073	0.202	0.183	0.138	0.050	.271	.459
	Sig. (2-	0.013	0.000	0.000	0.000		0.000	0.007	0.049	0.020	0.000	0.079	0.423	0.496	0.002	0.037	0.215	0.096	0.050	0.608	0.623	0.015	0.651	0.040	0.070	0.546	0.091	0.126	0.250	0.060	0.022	0.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X06	Pearson	.330	.438	.475	.513	.480	1	.548	.387	.318	0.185	.532	.302	0.233	-0.120	.320	.284	.347	.307	0.044	-0.068	.260	0.140	.295	.254	.337	0.214	.284	0.180	0.203	0.233	.335	.534
	Sig. (2-	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.007	0.123	0.000	0.010	0.050	0.321	0.007	0.017	0.003	0.009	0.716	0.573	0.029	0.244	0.013	0.033	0.004	0.073	0.017	0.132	0.090	0.051	0.004	0.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X07	Pearson	.586	.293	.292	.475	.316	.548	1	.711	.599	.387	.403	.710	.393	-0.064	.248	0.135	.292	.492	0.231	.258	.414	.467	.519	.465	.590	.516	.571	.531	.564	.532	.571	.786
	Sig. (2-	0.000	0.013	0.014	0.000	0.007	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.598	0.037	0.260	0.014	0.000	0.053	0.030	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X08	Pearson	.371	0.173	.239	.245	.235	.387	.711	1	.427	.515	0.180	.505	.406	-0.224	-0.036	0.110	0.204	.398	.253	0.129	.332	.573	.334	.419	.434	.497	.352	.242	.621	.352	.407	.601
	Sig. (2-	0.001	0.148	0.045	0.039	0.049	0.001	0.000		0.000	0.000	0.134	0.000	0.000	0.061	0.768	0.361	0.088	0.001	0.034	0.285	0.005	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.042	0.000	0.003	0.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X09	Pearson	.419	0.158	-0.016	.242	.275	.318	.599	.427	1	.242	.293	.407	.539	-0.185	0.068	0.052	.305	.505	.474	-0.008	.440	.412	.425	.416	.431	.447	.453	.349	.621	.406	.453	.610
	Sig. (2-	0.000	0.187	0.897	0.042	0.020	0.007	0.000	0.000		0.042	0.013	0.000	0.000	0.123	0.573	0.664	0.010	0.000	0.000	0.947	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X10	Pearson	.300	0.109	0.122	0.107	0.195	0.185	.387	.515	.242	1	.370	.517	.482	-0.014	0.199	0.166	0.102	.435	.476	.249	.572	.698	.359	.575	.386	.671	.426	.438	.575	.527	.430	.659
	Sig. (2-	0.011	0.366	0.312	0.376	0.104	0.123	0.001	0.000	0.042		0.001	0.000	0.000	0.905	0.096	0.166	0.398	0.000	0.000	0.037	0.000	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X11	Pearson	.302	.410	.459	.483	.461	.532	.403	0.180	.293	.370	1	.408	.293	0.104	.495	.369	.369	.388	.253	-0.040	.331	.268	.320	.440	.310	.277	.424	.474	0.153	.369	.368	.628
	Sig. (2-	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.134	0.013	0.001	0.000		0.000	0.013	0.390	0.000	0.002	0.002	0.001	0.033	0.739	0.005	0.024	0.006	0.000	0.009	0.019	0.000	0.000	0.204	0.002	0.002	0.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X12	Pearson	.427	0.225	0.198	.434	0.210	.302	.710	.505	.407	.517	.408	1	.410	0.083	.378	.287	0.290	.522	.373	.357	.341	.509	.448	.599	.526	.528	.564	.514	.498	.413	.564	.757
	Sig. (2-	0.000	0.059	0.099	0.000	0.079	0.010	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.491	0.001	0.015	0.054	0.000	0.001	0.002	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X13	Pearson	.390	0.026	0.081	0.069	0.097	0.233	.393	.406	.539	.482	.293	.410	1	-0.170	0.146	0.022	.329	.343	.463	0.130	.554	.511	.438	.502	.387	.454	.287	0.228	.506	.511	.468	.588
	Sig. (2-	0.001</																															

X16	Pearson	0,159	.326	.391	.343	.248	.284	0,135	0,110	0,052	0,166	.369	.287	0,022	0,039	.323	1	.310	.373	0,202	-0,029	0,019	0,145	0,115	0,122	0,182	0,193	0,020	0,202	0,111	0,011	0,125	.355	
	Sig. (2-	0,185	0,005	0,001	0,003	0,037	0,017	0,260	0,361	0,664	0,166	0,002	0,015	0,854	0,744	0,006		0,009	0,001	0,091	0,808	0,878	0,226	0,341	0,313	0,128	0,107	0,869	0,091	0,356	0,925	0,301	0,002	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X17	Pearson	0,123	0,176	0,083	.288	0,149	.347	.292	0,204	.305	0,102	.369	0,230	.329	-0,126	.448	.310	1	.267	.366	-0,071	.243	0,198	.390	0,161	.367	0,083	.402	.238	.310	.353	.275	.457	
	Sig. (2-	0,305	0,141	0,490	0,015	0,215	0,003	0,014	0,088	0,010	0,398	0,002	0,054	0,005	0,296	0,000	0,009		0,024	0,002	0,554	0,041	0,097	0,001	0,180	0,002	0,493	0,001	0,046	0,009	0,002	0,020	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X18	Pearson	.351	0,119	0,008	.294	0,199	.307	.492	.398	.505	.435	.388	.522	.343	-0,109	0,157	.373	.267	1	.577	0,068	.464	.467	.513	.520	.594	.399	.417	.342	.520	.373	.529	.658	
	Sig. (2-	0,003	0,325	0,945	0,013	0,096	0,009	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003	0,366	0,192	0,001	0,024		0,000	0,572	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003	0,000	0,001	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X19	Pearson	.279	0,229	-0,032	0,195	0,233	0,044	0,231	.253	.474	.476	.253	.373	.463	-0,135	0,158	0,202	.366	.577	1	0,159	.397	.469	.437	.532	.492	.236	.395	.349	.423	.311	.400	.570	
	Sig. (2-	0,018	0,055	0,790	0,103	0,050	0,716	0,053	0,034	0,000	0,000	0,033	0,001	0,000	0,261	0,189	0,091	0,002	0,000		0,186	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,047	0,001	0,003	0,000	0,008	0,001	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X20	Pearson	.363	-0,030	0,137	0,080	-0,062	-0,068	.258	0,129	-0,008	.249	-0,040	.357	0,130	.402	0,091	-0,029	-0,071	0,068	0,159	1	0,046	0,194	0,099	0,221	.303	.247	0,131	.308	0,093	.261	0,044	.295	
	Sig. (2-	0,002	0,801	0,255	0,507	0,608	0,573	0,030	0,285	0,947	0,037	0,739	0,002	0,279	0,001	0,451	0,808	0,554	0,572	0,186		0,706	0,105	0,412	0,064	0,010	0,037	0,276	0,009	0,442	0,028	0,714	0,013	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X21	Pearson	.423	0,131	-0,118	0,071	0,059	.260	.414	.332	.440	.572	.331	.341	.554	-.246	0,068	0,019	.243	.464	.397	0,046	1	.617	.497	.497	.475	.588	.623	.432	.551	.617	.623	.629	
	Sig. (2-	0,000	0,276	0,328	0,557	0,623	0,029	0,000	0,005	0,000	0,000	0,005	0,004	0,000	0,039	0,575	0,878	0,041	0,000	0,001	0,706		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X22	Pearson	.430	0,107	0,045	0,228	.287	0,140	.467	.573	.412	.698	.268	.509	.511	-0,161	0,112	0,145	0,198	.467	.469	0,194	.617	1	.544	.598	.511	.610	.434	.519	.651	.622	.438	.705	
	Sig. (2-	0,000	0,374	0,712	0,056	0,015	0,244	0,000	0,000	0,000	0,024	0,000	0,000	0,000	0,180	0,353	0,226	0,097	0,000	0,000	0,105	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X23	Pearson	.470	0,085	-0,059	.240	0,055	.295	.519	.334	.425	.359	.320	.448	.438	-0,155	0,150	0,115	.390	.513	.437	0,099	.497	.544	1	.522	.684	.385	.573	.685	.345	.675	.402	.658	
	Sig. (2-	0,000	0,479	0,623	0,044	0,651	0,013	0,000	0,004	0,000	0,002	0,006	0,000	0,000	0,196	0,213	0,341	0,001	0,000	0,000	0,412	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X24	Pearson	.388	0,123	0,119	.346	.245	.254	.465	.419	.416	.575	.440	.599	.502	0,014	0,121	0,122	0,161	.520	.532	0,221	.497	.598	.522	1	.508	.446	.439	.499	.334	.409	.543	.691	
	Sig. (2-	0,001	0,305	0,323	0,003	0,040	0,033	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,910	0,316	0,313	0,180	0,000	0,000	0,064	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000		
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X25	Pearson	.407	0,203	0,138	.544	0,216	.337	.590	.434	.431	.386	.310	.526	.387	0,001	.273	0,182	.367	.594	.492	.303	.475	.511	.684	.508	1	.469	.527	.610	.508	.615	.459	.755	
	Sig. (2-	0,000	0,089	0,253	0,000	0,070	0,004	0,000	0,000	0,000	0,001	0,009	0,000	0,001	0,991	0,021	0,128	0,002	0,000	0,000	0,010	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X26	Pearson	.330	0,035	0,069	0,201	0,073	0,214	.516	.497	.447	.671	.277	.528	.454	-0,072	0,116	0,193	0,083	.399	.236	.247	.588	.610	.385	.446	.469	1	.411	.417	.645	.542	.462	.642	
	Sig. (2-	0,005	0,770	0,568	0,093	0,546	0,073	0,000	0,000	0,000	0,019	0,000	0,000	0,548	0,335	0,107	0,493	0,001	0,047	0,037	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X27	Pearson	.437	.244	0,009	0,210	0,202	.284	.571	.352	.453	.426	.424	.564	.287	-0,050	.339	0,020	.402	.417	.395	0,131	.623	.434	.573	.439	.527	.411	1	.588	.482	.552	.683	.694	
	Sig. (2-	0,000	0,040	0,944	0,078	0,091	0,017	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,015	0,678	0,004	0,869	0,001	0,000	0,001	0,276	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X28	Pearson	.372	0,212	0,055	.382	0,183	0,180	.531	.242	.349	.438	.474	.514	0,228	0,095	.331	0,202	.238	.342	.349	.308	.432	.519	.685	.499	.610	.417	.588	1	.269	.666	.324	.675	
	Sig. (2-	0,001	0,076	0,647	0,001	0,126	0,132	0,000	0,042	0,003	0,000	0,000	0,000	0,056	0,430	0,005	0,091	0,046	0,003	0,003	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,023	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X29	Pearson	.335	0,173	0,005	.237	0,138	0,203	.564	.621	.621	.575	.153	.498	.506	-.247	0,138	0,111	.310	.520	.423	0,093	.551	.651	.345	.334	.508	.645	.482	.269	1	.607	.586	.665	
	Sig. (2-	0,004	0,148	0,967	0,046	0,250	0,090	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,204	0,000	0,038	0,251	0,356	0,009	0,000	0,000	0,442	0,000	0,000	0,003	0,004	0,000	0,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X30	Pearson	.491	0,076	-0,016	.234	0,050</																												

Validasi *Safety Behavior*

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	_Y
Y1	Pearson	1	.583**	.562**	.400**	.341**	.544**	.773**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,001	0,004	0,000	0,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y2	Pearson	.583**	1	.498**	.346**	.469**	.529**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y3	Pearson	.562**	.498**	1	.286*	.333**	.525**	.745**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,015	0,005	0,000	0,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y4	Pearson	.400**	.346**	.286*	1	.668**	.490**	.705**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,003	0,015		0,000	0,000	0,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y5	Pearson	.341**	.469**	.333**	.668**	1	.325**	.693**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,005	0,000		0,006	0,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y6	Pearson	.544**	.529**	.525**	.490**	.325**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006		0,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
TOTAL_Y	Pearson	.773**	.765**	.745**	.705**	.693**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

Validasi Motivasi Keselamatan

		Z1	Z2	Z3	_Z
Z1	Pearson	1	.405**	.287*	.713**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,015	0,000
	N	71	71	71	71
Z2	Pearson	.405**	1	.672**	.858**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	71	71	71	71
Z3	Pearson	.287*	.672**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,000		0,000
	N	71	71	71	71
TOTAL_Z	Pearson	.713**	.858**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2960.01604
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.111
	Negative	.111
Test Statistic		-.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.030 ^c
	99% Confidence Interval	.328 ^d
	Lower Bound	.316
	Upper Bound	.340

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji Multikolinieritas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4643.424	2255.941		2.058	.043		
Safety Climate	.129	.029	.496	4.403	.000	.691	1.446
Motivasi Keselamatan	.394	.214	.207	1.842	.070	.691	1.446

a. Dependent Variable: Safety Behavior

Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-20.865	1372.446		-.015	.988
Safety Climate	.004	.018	.031	.218	.828
Motivasi Keselamatan	.237	.130	.255	1.818	.073

a. Dependent Variable: ABS_REG

Uji Persial dan Uji Determinasi (R^2) pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4643.424	2255.941		2.058	.043
	Safety Climate	.129	.029	.496	4.403	.000
	Motivasi Keselamatan	.394	.214	.207	1.842	.070

a. Dependent Variable: Safety Behavior

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.386	3003.23024

a. Predictors: (Constant), Motivasi Keselamatan , Safety Climate

Uji Persial dan Uji Determinasi (R^2) kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1316.937	1259.613		1.046	.299
	Safety Climate	.076	.014	.556	5.550	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Keselamatan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.299	1690.09416

a. Predictors: (Constant), Safety Climate

Uji Sobel Tes

Input: $a = 0.076$, $b = 0.394$, $SE_a = 0.014$, $SE_b = 0.214$

Test	Test statistic	Std. Error	p-value
Sobel test	1.74357272	0.01717393	0.08123362
Aroian test	1.71763229	0.0174333	0.08586371
Goodman test	1.7707251	0.01691059	0.07660643

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input	Test statistic	p-value
$t_a = 5.550$	Sobel test: 1.74822915	0.08042436
$t_b = 1.842$	Aroian test: 1.72321419	0.0848498
	Goodman test: 1.77436612	0.07600261

The reported p-values (rounded to 8 decimal places) are drawn from the unit normal distribution under the assumption of a two-tailed z-test of the hypothesis that the mediated

Pengendalian P3K PT. X Sempusari Jember

No	Alat Pelindng Diri	Keterangan	Alat Pengaman Kerja	Keterangan
1	Standar Helmet	✓	Raillintutup Lubang G	✓
2	Safety Shoe	✓	Tutup Shafr / Lift	✓
3	Shoe	✓	APAR	✓
4	Safetyboot	✓	Form Work	✓
5	Body Harness	✓	Scaffolding	✓
6	Safety Glass	✓	Tangga	✓
7	Safety Vest	✓		
8	Masker Las	✓		
9	Ear Muff / Ear Plug	✓		
10	Sarung Tangan Las	✓		
11	Sarung Tangan	✓		

Kasus Kecelakaan Kerja Pt. X Sempusari Jember

Periode 2017-2023

No	Tahun	Kecelakaan Kerja
1.	2017	1. Gerinda terkena kaki 2. Terkena paku area kaki 3. Terkena aku area tangan
2.	2018	1. Terjatuh dari ketinggian 2. Kecelakaan ringan 3. Kecelakaan ringan
3.	2019	1. Terbentur besi bongkar muat 2. Terjatuh dari ketinggian 3. Kecelakaan ringan
4.	2020-2021	-
5.	2022	1. Terkena percikan gram 2. Tertimpa besi 3. Tersandung dan kepala terbentur lantai
6.	2023	1. Jari tangan tertindih kayu bongkar muat

Rencana Keselamatan



JOB SAFETY ANALYSIS					
NOMOR: _____ TANGGAL: _____					
Nama Perusahaan : PT. X Sempusari Jember Nama Proyek : pembangunan XXX Nama Pemohon : Jabatan : HSE Officer Aktivitas : Kolom Mulai aktivitas :		Dibuat oleh : Ttd : _____ Tgl : _____	Disetujui oleh : Ttd : _____ Tgl : _____	Kebakaran Korsleting Kecelakaan kerja Pencemaran lingkungan Gangguan kesehatan Kerusakan fasum	
Tahap Pekerjaan	Potensi Bahaya	Pengendalian	Alat Kerja	APD	RESIKO
Menyapkan alat, bahan	- Terpeleset - Alat terguling - Tangan lecet	- Memastikan tenaga kerja dalam kondisi sehat - Memastikan akses yang layak - Menempatkan peralatan di tanah yang keras dan rata	- Artco	- Helm - Sepatu safety / boot - Sarung tangan	
Menyiapkan bekisting	- Kaki terjepit - Terkena palu - Tertusuk paku	- Memastikan tenaga kerja dalam kondisi sehat - Menggunakan scaffolding dan terpasang dengan benar	- Palu - Gergaji	- Sarung tangan - Sepatu safety / boot	
	- Tergores - Terjatuh dari ketinggian	- Memastikan steger terpasang dengan baik - Memasang rambu larangan melintas di bawahnya	- Scaffolding	- Helm	
Memasang besi tulangan	- Kejatuhan alat dan bahan - Tertimpa bahan - Terpeleset	- Menggunakan APD - Memastikan area kerja rapi - Menggunakan scaffolding dan terpasang dengan benar	- Scaffolding	- Helm - Sepatu safety / boot	
	- Tertusuk - Tergores	- Memasang rambu larangan melintas di bawahnya - Menggunakan APD		- Sarung tangan	
Pengecoran	- Terkilir - Tertimpa bahan	- Memastikan tenaga kerja dalam kondisi sehat - Menggunakan dolak dengan ukuran yang sesuai	- Mesin molen - Cangkul	- Helm - Sepatu safety / boot	
	- Terpeleset - Kaki terkena cangkul atau sekop	- Memastikan area kerja rata dan tidak becek - Memperhatikan posisi saat melakukan pengecoran	- Sekop - Timba cor	- Sarung tangan	
	- Terjatuh dari ketinggian	- Menggunakan scaffolding dan terpasang dengan benar - Menggunakan APD			

Rencana Keselamatan

JOB SAFETY ANALYSIS					
NOMOR: _____ TANGGAL: _____					
Nama Perusahaan : PT. X Sempusari Jember Nama Proyek : pembangunan XXX Nama Pemohon : Jabatan : HSE Officer Aktivitas : Las Mulai aktivitas :		Dibuat oleh : Ttd : _____ Tgl : _____	Disetujui oleh : Ttd : _____ Tgl : _____	Kebakaran Korsleting Kecelakaan kerja Pencemaran lingkungan Gangguan kesehatan Kerusakan fasum	
Tahap Pekerjaan	Potensi Bahaya	Pengendalian	Alat Kerja	APD	RESIKO
Menyapkan bahan	- Terbentur - Lecet - Tersandung - Terjepit - Terkilir	- Memastikan tenaga kerja dalam kondisi sehat - Memastikan area kerja selalu dalam keadaan rapi - Menggunakan APD		- Helm - Sepatu safety - Sarung tangan	
Memotong bahan	- Terkena percikan gerinda	- Memastikan tenaga kerja dalam kondisi yang sehat - Jauhkan dari benda yang mudah terbakar seperti kayu, kain dan bahan bakar	- Gerinda	- Kacamata - Sarung tangan las	
	- Tergores - Terbakar	- Memastikan peralatan layak pakai - Menggunakan APD			
Pengelasan	- Tersetrum - Terbakar	- Memastikan kondisi alat layak digunakan - Jauh dari bahan yang mudah terbakar seperti bahan	- Mesin las	- Face shield - Sarung tangan las	
	- Terkena sinar UV dan infra merah	- Memastikan area kerja rapi - Menyiediakan APAR - Menggunakan APD		- Sepatu safety	
	- Ledakan tabung elpigi	- Menggunakan Acetylene			
Menghaluskan sambungan las	- Terkena percikan gerinda - Terbakar	- Memastikan tenaga kerja dalam kondisi yang sehat - Jauhkan dari benda yang mudah terbakar seperti kayu, kain dan bahan bakar	- Gerinda	- Kacamata - Sarung tangan las	
		- Memastikan peralatan layak pakai - Memasang rambu-rambu - Menggunakan APD			

Foto Proses Terjun Penelitian



Foto Proses Terjun Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM Negeri
KIAI HAJI MOHAMMAD SIDDIQ



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
Website : <http://iain.jember.cjb.net> – e-mail : fdakwah@iain-jember.ac.id


KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : RISKHA MAULINDA
NIM : D2019042
Jurusan : Psikologi
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh safety climate terhadap safety behavior
: melalui motivasi keselamatan pada karyawan

Dosen Pembimbing: Aprilya Fitriani

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	12/5/2023	memberikan surat tugas, perubahan judul, pra observasi, review artikel	
2	16/6/2023	Pemantapan judul, review artikel judul	
3	7/7/2023	Pemantapan judul	
4	24/8/2023	membuat matriks, review jurnal, kajian teori	
5	31/8/2023	Bab 1	
6	16/11/2023	Bab 1 dan kajian teori	
7	11/1/2024	Bab 3	
8	18/1/2024	Revisi bab 3	
9	1/2/2024	Revisi proposal dan kuesioner	
10	23/5/2024	bab 4,5, dapus, lampiran, cover, abstrak	
11	29/5/2024	Revisi bab 4,5, dapus, lampiran, cover, abstrak	
12	31/5/2024	Revisi skripsi	
13	16/7/2024	Revisi bab 4 dan 5	
14	17/9/2024	Revisi bab 4 dan 5	
15	10/10/2024	Revisi bab 4 dan 5	
16	25/10/2024	Revisi seluruh skripsi	

Mengetahui,
Kajur. Psikologi Islam


(Aprilya Fitriani, M. Psi)
NIP. 198712232019032005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
Website : <http://iain.jember.cjb.net> – e-mail : fdakwah@iain-jember.ac.id

DAFTAR HADIR MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Riska Maulinda
NIM : D2019 5042
Jurusan : Dakwah
Prodi : psikologi Islam

No	Hari/ Tanggal	Nama Mahasiswa Seminar Proposal	Judul Proposal Skripsi	Nama & Ttd. Dosen Penguji
1	Senin / 11/11/2019	Abd. Rachman	Implementasi pembudayaan pendidikan agama Islam pada siswa yang berkebutuhan khusus di sekolah menengah pertama luar kelas (SMP LB)	 Dr. Mardiana
2	Kamis / 22/12/2022	Nandia Zahrot maurita	Hubungan antara kontrol diri dengan Implikasi Buying pada santri PP. Nurul Hidayah	
3	Rabu, 08 Maret 2023	Dita Nur Wulandari	Komunikasi Budaya Dan Islam Novel Hati Bukita Karya Khulma Anis (Analisis Semiotika Robert Balthus)	
4	Kamis, 08 Maret 2023	Rita Nurkholifah	Hubungan Antara Epikah Diri Dengan Motivasi Belajar Mahasiswa Pengkajian Al-Quran PPTA Dan Ufuk Maba Jember.	
5	Rabu, 17 Mey 2023	Aprilya Fitriani	Gaya kepemimpinan ibu nyai dalam mengembangkan manajemen pondok pesantren di pondok pesantren Taadlul Ulan Pac. Bahug Kab Jember.	
6	Selasa, 18 Juni 2023	Aprilya Fitriani Nuraini	Pengaruh penyediaan din dan dukungan sosial terhadap stres akademik pd santri baru pondok pesantren Ibnu Khaldun al-Hasyimi Situbondo	
7		Muhammad Fahriza	Peran guru BK dalam mengatasi bullying di smkn 4 kalibant Jember	
8	Rabu, 10 Jan 2024	Safaratul Habibah	Hub. Psychological well being dengan keerdasan ems pd anak yg berkebutuhan khusus di ke.	
9	Kamis 21/11/2024	Denisa Ulya m.	Implementasi kemampuan sosial serta adaptasi pd anak autis di stb ...	
10				

Mengetahui,
Kajur. Psikologi Islam...

(At Rumaisha Fitri, M. Psi.)
NIP. 198712232019032005

BIODATA PENULIS



Nama : Riska Maulinda

NIM : D20195042

Tempat/ Tanggal Lahir : Jember/ 1 Juni 2000

Alamat : JL. KH. Moch Yasin Rt 02 Rw 01 Ling. Mangle Kec.
Kaliwates Kab. Jember

Fakultas : Dakwah

Prodi : Psikologi Islam

Riwayat Pendidikan : 1. SDN Mangli 03 (2007-2013)

1. SMP Plus Zainul Ulum (2013-2016)

2. SMK 2 Pancasila (2016-2019)

3. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2019-2024)