

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yaitu suatu potensi yang dimiliki oleh masing-masing orang untuk mengujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial atau daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang individu dan berperilaku yang dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan yang ada disekitarnya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk mencapai tujuannya. Sikap dan perilaku manajemen sering diukur sebagai salah satu komponen inti dan paling berpengaruh dari iklim keselamatan organisasi, dan pendorong kinerja kesehatan dan keselamatan organisasi (Flin et al.,2000; Guldenmund, 2000, 2007).

Banyak penelitian telah difokuskan pada komitmen manajer untuk kesehatan dan keselamatan yang didefinisikan sebagai “sejauh mana manajemen dianggap menempatkan prioritas tingginya pada keselamatan dan berkomunikasi dan bertindak atas masalah keselamatan secara efektif” (Neal dan Griffin, 2004, hlm. 27). Persepsi pekerja tentang komitmen manajer terhadap kesehatan dan keselamatan dilaporkan secara signifikan dan konsisten terkait dengan berbagai aspek kinerja keselamatan dan kesehatan (Beus et al .,2010;Christian et al.,2009). Fruhen et al. 2014 menyarankan manajer menyampaikan tingkat komitmen mereka terhadap kesehatan dan keselamatan melalui pengambilan keputusan dan

kebijakan, keterlibatan aktif dalam kesehatan dan keselamatan, komunikasi dengan tenaga kerja dan pengaruh pada praktik komunikasi.

Pengambilan keputusan manajemen yang buruk dan kepemimpinan yang tidak efektif sering didefinisikan sebagai faktor penyebab kecelakaan kerja. Seperti komentar Hopkins (2006) ketika perilaku tidak aman (seseorang pekerja) mungkin telah memicu kecelakaan, perilaku itu lebih baik dipandang sebagai sesuatu yang membutuhkan penjelasan dari pada penjelasan itu sendiri. Saat kita mulai bertanya mengapa perilaku itu terjadi, kita kembali ke berbagai rantai sebab akibat yang selalu melibatkan manajemen. Kepemimpinan keselamatan manajerial yang efektif memiliki komponen berbasis teknis dan hubungan. Misal seperti Fruhen et al. (2014) melaporkan bahwa menejer yang perilakunya menunjukkan komitmen kesehatan dan keselamatan kerja yang kuat efektif dalam pemecahan masalah dan memiliki kompetensi sosial tingkat tinggi.

Dalam penelitian sebelumnya kepemimpinan memainkan peran penting dalam perencanaan, pengorganisasian dan memfasilitasi kegiatan kerja sehari-hari dari kelompok kerja yang didominasi subkontrak Hardison et al., (2014). Kepemimpinan adalah saluran melalui mana prioritas organisasi dikomunikasikan kepada tenaga kerja, namun mereka sering memiliki sedikit pelatihan manajemen formal. Memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan praktik komunikasi terhadap kinerja pekerja adalah penting agar dapat membantu kepemimpinan memahami sifat peran mereka dan potensi mereka untuk mempengaruhi hasil kerja.

Dalam penelitian lainnya perilaku keselamatan pekerja konstruksi dapat menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja keselamatan industri konstruksi. Industri konstruksi terus menjadi salah satu industri yang paling berbahaya (Fang et al., 2015), sebagaimana dibuktikan dengan tingginya tingkat kecelakaan dan korban di seluruh dunia ((Lingard et al., 2010; Biro Statistik Tenaga Kerja, 2012; HSE, 2016). Antrata tahun 2013 dan 2017. Di sisi lain, selain sistem kerja (Manuel, 2005; Manuel, 2011), perilaku tidak aman merupakan faktor yang sangat diperlukan yang menyebabkan kecelakaan konstruksi ((Fang dkk., 2015; Choi dkk., 2017). Mengontrol perilaku keselamatan pekerja konstruksi dapat efektif dalam mencegah kecelakaan konstruksi, dan mendorong peneliti dan praktis untuk mengidentifikasi faktor organisasi dan individu yang mempengaruhi perilaku keselamatan.

Namun, mekanisme yang mempengaruhi antara faktor kepemimpinan dan perilaku keselamatan masih belum jelas. Kepimpinan adalah salah satu faktor kontekstual yang mempengaruhi kinerja keselamatan (Christian et al., 2009), dan telah digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja (Jitwasinkul et al., 2016). Hubungan antara gaya kepemimpinan (minalnya, kepemimpinan otentik, transformasional dan transaksional) dan perilaku keselamatan telah dianalisis di masa lalu (Eid et al., 2012; Fernandez-Muniz et al., 2014; Smith et al., 2016). Namun, penelitian tentang pengaruh *leadership member exchange* (LMX) pada perilaku keselamatan masih tertinggal. Penelitian sistematis dan model teoritis diperlukan untuk menjelajahi kompleks hubungan antara perilaku keselamatan dan variabel pendahuluannya ( misalnya, *leadership member exchange* (LMX),

iklim keselamatan, modal psikologis). Analisis anteseden kinerja keselamatan yang terintegrasi pada tingkat proksimal (motivasi keselamatan dan pengetahuan keselamatan) dan (iklim keselamatan, kepemimpinan, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja) (Christian et al., 2009). Model perilaku keselamatan lainnya yang mengintegrasikan kepemimpinan otentik, iklim keselamatan, modal psikologis, dan kinerja keselamatan (Eid et al., 2012) tidak diuji secara empiris.

Selanjutnya, hubungan *leadership member exchange* (LMX) -keselamatan perlu dieksplorasi secara sistematis di lingkungan konstruksi. Meskipun lingkungan industri diketahui mempengaruhi hubungan antara *leadership member exchange* (LMX) dan kinerja perilaku kinerja keselamatan (Tse et al., 2018), hubungannya dalam konstruksi jarang dianalisis. Kepemimpinan yang memelihara hubungan positif dan sering berinteraksi dengan kru mereka dapat mengurangi kecelakaan keselamatan (Fang et al., 2015). Hubungan *leadership member exchange* (LMX) yang tertanam dalam proses konstruksi menentukan kualitas pengawasan tim dan mempengaruhi kinerja keselamatan pekerja.

Namun, bagaimana *leadership member exchange* (LMX) mempengaruhi perilaku keselamatan pekerja konstruksi tidak jelas. Peran iklim keselamatan (Zohar, 2010), dan faktor-faktor lain dalam proses pertukaran perlu dieksplorasi, terutama di industri konstruksi. Di satu sisi, industri konstruksi menghadirkan beberapa karakteristik, seperti lingkungan kerja yang relatif berbahaya, beban kerja yang intens, pekerjaan sementara (Chen et al., 2017b; Choi dan Lee, 2017), yang dapat menyebabkan hasil yang merugikan bagi iklim keselamatan, modal psikologis dan faktor lainnya, dan karenanya dapat meningkatkan kompleksitas

dan ketidakstabilan proses pertukaran. Di sisi lain, studi sebelumnya tentang hubungan *leadership member exchange* (LMX) kurang, dan jalur pengaruh yang terperinci dari *leadership member exchange* (LMX) ke konstruksi sedikit diketahui. Praktisi keselamatan perlu mengetahui instruksi spesifik dan jelas tentang bagaimana *leadership member exchange* (LMX) berdampak pada konstruksi untuk mencegah kecelakaan konstruksi.

Untuk membantu mengisi dua kesenjangan ini, penelitian ini menyiapkan model hipotesis untuk menguji hubungan *antara leadership member exchange* (LMX) dan perilaku keselamatan pekerja konstruksi dengan data yang dikumpulkan dari pekerja konstruksi, sedangkan peran mediasi iklim keselamatan (SC) dan modal psikologis (PC) untuk hubungan *leadership member exchange* (LMX) dan peran iklim keselamatan (SC) untuk hubungan *leadership member exchange* LMX dan modal psikologis PC juga diperiksa dalam model ini, yang dapat membantu untuk mengeksplorasi jalur pengaruh spesifik dari *leadership member exchange* (LMX). Model menggabungkan faktor organisasi dan individu untuk mengeksplorasi efek sistematis dari dua faktor ini pada konstruksi. *Leadership member exchange* (LMX) dan iklim keselamatan termasuk dalam faktor organisasi, sedangkan modal psikologis termasuk dalam faktor individu. Perilaku keselamatan diukur dengan menggunakan kepatuhan keselamatan dan perilaku partisipasi keselamatan.

Survey awal penelitian ini dilakukan dengan berdiskusi bersama karyawan PT. Sapta Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang Kabupaten Mukomuko dan mendapatkan kesimpulan masih kurangnya diperhatikan masalah keselamatan pada PT tersebut.

Untuk itu penulis melakukan survey awal tentang masalah keselamatan pada PT Sapta Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang Kabupaten Mukomuko.

**TABEL 1**  
**Hasil Survey Awal Tentang Iklim Keselamatan di PT Sapta Jaya Abadi**

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Manajemen kami menyediakan program pelatihan keselamatan yang cukup	5	15	25	75
2	Manajemen kami sering melakukan inspeksi keselamatan	6	14	30	70
3	Manajemen kami menyediakan peralatan yang aman	7	13	35	65
4	Manajemen kami sangat ketat dalam bekerja dengan aman ketika pekerjaan terlambat dari jadwal	9	11	45	55
5	Manajemen kami memberi personel keselamatan kekuatan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka	7	13	35	65
6	Setelah peristiwa yang tidak aman, manajemen kami berfokus pada bagaimana memecahkan masalah dan meningkatkan keamanan, daripada berusaha menyalahkan individu tertentu	8	12	40	60
7	Atasan saya meluangkan waktu untuk menunjukkan kepada saya cara paling aman untuk melakukan sesuatu di tempat kerja	9	11	45	55
8	Atasan saya menyatakan kepuasan ketika saya melakukan pekerjaan saya dengan aman	12	8	60	40
9	Atasan saya berbicara tentang nilai dan keyakinan akan pentingnya keselamatan	7	13	35	65
10	Atasan saya memastikan bahwa kami menerima imbalan yang sesuai untuk mencapai target keselamatan kerja	10	10	50	50
11	Atasan saya berperilaku dengan cara yang menunjukkan komitmen terhadap tempat kerja yang aman	9	11	45	55
12	Atasan saya memberi tahu pekerja tentang aturan keselamatan	6	14	30	70

13	Rekan kerja saya mengabaikan aturan keselamatan	4	16	20	80
14	Rekan kerja saya mendorong orang lain untuk aman	14	6	70	30
15	Rekan kerja saya mengambil risiko dengan aman	14	6	70	30
16	Rekan kerja saya menjaga kebersihan area kerja	9	11	45	55
17	Saya selalu memakai alat pelindung atau pakaian yang diperlukan dalam pekerjaan saya	10	10	50	50
18	Saya tidak menggunakan peralatan yang saya rasa tidak aman	12	8	60	40
19	Saya memberi tahu manajemen tentang potensi bahaya apa pun yang saya perhatikan di tempat kerja	6	14	30	70
20	Saya tahu prosedur apa yang harus diikuti jika seorang pekerja terluka pada shift saya	8	12	40	60
21	Saya akan tahu apa yang harus dilakukan jika keadaan darurat terjadi pada shift saya	15	5	75	25
	<b>Rata-Rata</b>	9	11	45	55

**TABEL 2**  
**Hasil Survey Awal Tentang Perilaku Keselamatan di PT Sapta Jaya Abadi**

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya menjaga kesadaran keselamatan di tempat kerja	12	8	60	40
2	Saya mematuhi aturan keselamatan dan prosedur operasional standar Saya	7	13	35	65
3	mengabaikan keselamatan, bahkan saat terburu-buru	9	11	45	55
4	Saya memakai alat pelindung diri di tempat kerja Saya	9	11	45	55
5	berpartisipasi dalam menetapkan tujuan keselamatan	6	14	30	70
6	Saya berpartisipasi aktif dalam pertemuan keselamatan	9	11	45	55

	<b>Rata-Rata</b>	9	11	43	57
--	------------------	---	----	----	----

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat diatas hasil survey awal mengenai iklim keselamatan responden yang menjawab pernyataan “ya” hanya sebanyak 45% hal ini lebih sedikit dibandingkan responden yang menjawab “tidak” sebesar 55%. Hasil survey awal ini dapat menjadi bukti bahwa perusahaan masih kurang memperhatikan iklim keselamatan kerja karyawan padahal seharusnya perusahaan harus mengutamakan iklim keselamatan kerja karyawannya.

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat diatas hasil survey awal mengenai perilaku keselamatan responden yang menjawab “ya” hanya sebanyak 43% sedangkan responden yang menjawab “tidak” sebesar 57% responden yang menjawab “tidak” lebih banyak dibandingkan responden yang menjawab “ya”. Hasil survey awal ini dapat membuktikan bahwa karyawan PT. Sapta Jaya Abadi masih kurang memahami perilaku keselamatan saat sedang bekerja. Hal ini menjadi bukti perusahaan belum bisa menerapkan iklim keselamatan dan perilaku keselamatan yang baik.

Dikarenakan banyak nya responden yang menjawab tidak saat ditanya mengenai tentang keselamatan kerja , maka dapat dilakukan penelitian untuk mengetahui hal apa saja yang bisa mempengaruhi iklim keselamatan dan perilaku keselamatan yang ada di PT Sabta Jaya Abadi, sehingga penelitian ini dilkakukan dengan judul “ **Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Praktek Komunikasi terhadap Iklim dan Perilaku Keselamtan di PT Sabta Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang Kabupaten Mukomuko**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dilatar belakang terdapat beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap iklim keselamatan pada PT. Sapta Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko ?
2. Apakah Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap perilaku keselamatan pada PT. Sapta Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko ?
3. Apakah praktek komunikasi berpengaruh terhadap iklim keselamatan pada PT. Sapta Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko ?
4. Apakah praktek komunikasi berpengaruh terhadap perilaku keselamatan pada PT. Sapta Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap iklim keselamatan karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku keselamatan karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko.
3. Untuk menganalisis pengaruh praktek komunikasi terhadap iklim keselamatan karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko.
4. Untuk menganalisis pengaruh praktek komunikasi terhadap perilaku keselamatan karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi pedoman atau bahan pertimbangan manajemen dalam mengelola karyawan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi iklim keselamatan dan perilaku pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu.
2. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam melakukan iklim keselamatan dan perilaku pada karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Nagari Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu.