

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perilaku keselamatan pekerja dapat menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja keselamatan di perusahaan. Di satu sisi, meskipun upaya berkelanjutan di perusahaan tambang menjadi salah satu perusahaan paling berbahaya sebagaimana dibuktikan dengan tingginya tingkat kecelakaan dan perusahaan di seluruh dunia. Perilaku tidak aman merupakan faktor yang menyebabkan kecelakaan (Fang., 2015; Choi., 2017). Mengontrol perilaku keselamatan pekerja dapat efektif dalam mencegah kecelakaan, dan mendorong peneliti dan praktisi untuk mengidentifikasi faktor organisasi dan individu yang mempengaruhi keselamatan. Namun, mekanisme yang mempengaruhi antara faktor kepemimpinan dan perilaku keselamatan masih belum jelas.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor kontekstual yang mempengaruhi kinerja keselamatan ( Christian., 2009 ), dan telah digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja (Jitwasinkul., 2016). Hubungan antara gaya kepemimpinan (misalnya, otentik, transkepemimpinan formasional dan transaksional) dan perilaku keselamatan yang telah dianalisis di masa lalu (Idul., 2012; Fernández-Muñiz., 2014; Smith., 2016 ).

Perusahaan tambang dan hasil empiris tidak mencakup efek dari kepemimpinan pada kinerja keselamatan. Model perilaku keselamatan lainnya yang kepemimpinan otentik yang terintegrasi iklim keselamatan, modal psikologis dan kinerja keselamatan tidak diuji secara empiris.

Berdasarkan fenomena yang peneliti lihat dari variabel Perilaku Keselamatan di PT. AIC JAYA Kota Sawahlunto diantaranya sebagai berikut: 1) sering terlambat masuknya karyawan dalam bekerja. 2) masih kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara keselamatan dalam bekerja. 3) karyawan belum mematuhi aturan-aturan keselamatan dan prosedur operasional standar di perusahaan tersebut. 4) masih banyak dari karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri dalam menjalankan pekerjaan. 5) kurangnya partisipasi karyawan dalam menetapkan atau melakukan pertemuan untuk mencapai tujuan keselamatan.

*Leader Member Exchange* dalam hal ini perlu sistematis dieksplorasi di lingkungan perusahaan. Meskipun perusahaan diketahui mempengaruhi hubungan antara *Leader Member Exchange* dan keamanan kinerja perilaku yang hubungannya jarang dianalisis. Supervisor yang menjaga hubungan positif dan interaksi yang sering dengan kru mereka dapat mengurangi kecelakaan keselamatan (Fang dkk., 2015). Hubungan *Leader Member Exchange* tertanam dalam menentukan kualitas pengawasan tim dan mempengaruhi keselamatan para pekerja. Namun bagaimana *Leader Member Exchange* memengaruhi keamanan perilaku karyawan tidak jelas. Peran iklim keselamatan (Zohar, 2010), modal psikologis (Dearmond., 2011) dan lainnya faktor-faktor dalam proses pertukaran perlu dieksplorasi, terutama dalam

perusahaan tambang. Di satu sisi, perusahaan menghadirkan beberapa karakteristik seperti lingkungan kerja yang relatif berbahaya, intens beban kerja, pekerjaan sementara (Chen., 2017b; Choi dan Lee, 2017 ) yang dapat menyebabkan hasil yang merugikan bagi iklim keselamatan, modal psikologis dan faktor lainnya, karena dapat meningkatkan kompleksitas dan ketidakstabilan untuk proses pertukaran. Di samping itu, studi sebelumnya tentang hubungan *Leader Member Exchange* ada beberapa kekurangan dan jalur pengaruh yang terperinci dari *Leader Member Exchange* sedikit diketahui. Oleh karena itu, semakin banyak penelitian yang menggunakan perilaku keselamatan.

Perilaku keselamatan dapat memiliki banyak dimensi tetapi umum yang digunakan ada dua: perilaku kepatuhan keselamatan dan perilaku partisipasi keselamatan. Perilaku kepatuhan keselamatan mengacu pada kecenderungan karyawan untuk mematuhi peraturan, norma, dan proses keselamatan, yang seringkali wajib diketahui. Perilaku partisipasi keselamatan mengacu pada tindakan yang karyawan secara sukarela menerapkan untuk mencapai tujuan keselamatan seperti aktif membantu rekan kerja dan menyarankan peningkatan keselamatan. Keamanan perilaku kepatuhan membantu menjamin keamanan pribadi, sementara keselamatan perilaku partisipasi kondusif untuk meningkatkan kinerja keselamatan kelompok. Studi ini diterima secara luas struktur dua dimensi dari perilaku keselamatan.

Pertukaran pemimpin-anggota (*Leader Member Exchange*) mengacu pada proses timbal balik dari pertukaran sumber daya antara pemimpin dan bawahan mereka (Graen dkk., 1982; Wang., 2005). Beberapa penelitian telah menunjukkan

bahwa *Leader Member Exchange* dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan pada kinerja keselamatan (Probst., 2016). Meskipun *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dengan kinerja pekerjaan, perilaku kewarganegaraan organisasi dan perilaku keselamatan tidak jelas, terutama dalam konteks perusahaan tambang.

Iklim keselamatan adalah persepsi bersama tentang nilai keyakinan dan perlu mengetahui instruksi spesifik yang berbeda tentang bagaimana *Leader Member Exchange* mencegah kecelakaan Untuk membantu mengisi dua kesenjangan ini, penelitian ini menyiapkan model yang dihipotesiskan untuk menguji hubungan antara *Leader Member Exchange* dan perilaku keselamatan dengan data yang dikumpulkan, sementara peran mediasi iklim keselamatan dan modal psikologis untuk hubungan *Leader Member Exchange* dan peran mediasi iklim keselamatan untuk hubungan *Leader Member Exchange* modal psikologis juga diperiksa pada model ini, yang dapat membantu untuk mengeksplorasi jalur pengaruh tertentu dari *Leader Member Exchange*. Model ini menggabungkan organisasi dan individu faktor untuk mengeksplorasi efek sistematis dari dua faktor. *Leader Member Exchange* dan iklim keselamatan termasuk dalam faktor organisasi, sedangkan modal psikologis milik faktor individu. Perilaku keselamatan diukur menggunakan kepatuhan keselamatan dan perilaku partisipasi keselamatan.

Studi ini membantu untuk lebih memahami bagaimana kinerja keselamatan di industri konstruksi dapat ditingkatkan dari lintas level perspektif. Dengan demikian peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang :

“Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Perilaku Keselamatan Yang Dimediasi Oleh Iklim Keselamatan Dan Modal Psikologis pada PT. AIC Jaya Sawahlunto”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan kepada Latar Belakang masalah yang telah dijelaskan,terdapat beberapa rumusan masalah yang timbul yaitu:

1. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Iklim Keselamatan di PT.AIC jaya Kota Sawalunto ?
2. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Modal Psikologis di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto ?
3. Apakah Iklim Keselamatan berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto ?
4. Apakah Modal Psikologis berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto ?
5. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto ?
6. Apakah Iklim Keselamatan memediasi hubungan antara *Leader Member Exchange* dan Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto ?
7. Apakh Modal Psikologis memediasi hubungan antara *Leader Member Exchange* dan Perilaku Keselamtan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan Latar Belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini di fokuskan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Iklim Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.
2. Untuk menganalisis bagaimana *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Modal Psikologis di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.
3. Untuk menganalisis bagaimana Iklim Keselamatan berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.
4. Untuk menganalisis bagaimana Modal Psikologis berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.
5. Untuk menganalisis bagaimana *Leader Member Exchange* terhadap Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.
6. Untuk menganalisis bagaimana Iklim keselamatan memediasi hubungan antara *Leader Member Exchange* dan Perilaku Keselamatan di PT. AIC Jaya Kota Sawahlunto.
7. Untuk menganalisis bagaimana Modal Psikologis memediasi hubungan antara *Leader Member Exchange* dan Perilaku Keselamatan di PT.AIC Jaya Kota Sawahlunto.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi PT. AIC Jaya Kota Sawahlunto, dan hasil penelitian juga dapat dijadikan referensi dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan Perilaku Keselamatan, optimalisasi *Leader Member Exchange*, peningkatan Iklim Keselamatan dan pengembangan Modal Psikologis sehingga dengan terjaminya hal-hal tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai serta menjadikan perusahaan lebih baik kedepannya.