

PENGARUH SAFETY LEADERSHIP, KOMUNIKASI EFEKTIF, KOMPETENSI KARYAWAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN KERJA DI PROJECT KONSTRUKSI JAMBARAN TIUNG BIRU CEPU PT ELNUSA FABRIKASI KONSTRUKSI

THE INFLUENCE OF SAFETY LEADERSHIP, EFFECTIVE COMMUNICATION, EMPLOYEE COMPETENCE, AND WORK CULTURE ON SAFETY BEHAVIOR AT THE JAMBARAN TIUNG BIRU CEPU CONSTRUCTION PROJECT OF PT ELNUSA FABRIKASI KONSTRUKSI

Boby Satria¹, Erislan², Sugiarto³

Universitas Sahid Jakarta^{1,2,3}

bobysakti1@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of safety leadership, effective communication, employee competence, and work culture on safety behavior. The research population consists of all employees in the construction business unit of the JTB Cepu construction project carried out by PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi, totaling 60 people. Data analysis was conducted using a quantitative approach through Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS version 4 software. The results show that safety leadership and effective communication have no significant effect on safety behavior, while employee competence and work culture have a significant effect on safety behavior. These findings indicate that the formation of safe work behavior is more determined by individual capacity and organizational culture rather than structural approaches. Therefore, the company is advised to improve employees' technical competencies and strengthen the internalization of a safety-oriented work culture.

Keywords: Safety Leadership, Effective Communication, Employee Competence, Work Culture, Work Safety Behavior.

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh safety leadership, komunikasi efektif, kompetensi karyawan dan budaya kerja terhadap perilaku keselamatan kerja. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan pada unit bisnis konstruksi project konstruksi JTB Cepu yang dilaksanakan oleh PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi yang berjumlah 60 orang. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa safety leadership dan komunikasi efektif berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja, sedangkan kompetensi karyawan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembentukan perilaku kerja aman lebih ditentukan oleh kapasitas individu dan budaya organisasi dibandingkan pendekatan struktural. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi teknis karyawan dan memperkuat internalisasi budaya kerja yang berorientasi pada keselamatan.

Kata Kunci: Safety Leadership, Komunikasi Efektif, Kompetensi Karyawan, Budaya Kerja, Perilaku Keselamatan Kerja.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan aspek mendasar dalam menjamin keberlangsungan kegiatan operasional, khususnya pada sektor industri dengan tingkat risiko tinggi seperti konstruksi dan manufaktur. Dalam praktiknya, salah satu penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah perilaku

tidak aman (unsafe behavior) yang ditunjukkan oleh tenaga kerja. Perilaku ini mencerminkan tindakan atau keputusan yang tidak sesuai dengan standar keselamatan yang berlaku dan berpotensi memicu terjadinya kecelakaan atau kerugian, baik bagi pekerja maupun perusahaan (Geller, 2001).

Secara global, International Labour Organization (ILO, 2023) melaporkan bahwa sekitar 2,78 juta pekerja meninggal dunia setiap tahunnya akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Lebih dari 60% insiden tersebut berkaitan dengan faktor perilaku manusia, antara lain kurangnya kesadaran, minimnya pelatihan, serta pengabaian terhadap prosedur keselamatan. Kondisi ini menegaskan bahwa perilaku individu memegang peranan penting dalam mencegah maupun menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Tabel 1. Data HOC Proyek JTB Cepu PT EFK 2024

	Unsafe Condition	Unsafe Action	Safe Condition	Safe Action	TOTAL
Human Behavior	7	28	6	208	249
PPE	0	28	5	3	36
Tool & Equipment	21	3	10	1	35
Work Environment	63	28	26	0	117
Document System	2	0	0	28	30
	93	87	47	240	467

Fenomena serupa juga ditemukan di lingkungan proyek konstruksi Jambaran-Tiung Biru (JTB) PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi (EFK), yang merupakan salah satu proyek strategis nasional di bidang energi. Selama tahun 2024, tim proyek mengumpulkan data observasi melalui mekanisme Hazard Observation Card (HOC), dengan total sebanyak 467 temuan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 180 temuan atau sekitar 38,5% dikategorikan sebagai unsafe action dan unsafe condition. Kedua kategori tersebut merupakan indikator kuat yang menunjukkan potensi kecelakaan kerja jika tidak segera dilakukan tindakan perbaikan.

Selain itu, hasil klasifikasi berdasarkan jenis pengamatan (observation type) menunjukkan bahwa faktor perilaku manusia (human behaviour) mendominasi sebagian besar temuan HOC. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor manusia, bukan hanya sistem atau alat kerja, menjadi penyumbang utama terhadap potensi terjadinya insiden di lokasi proyek. Situasi ini memperkuat pentingnya penelitian yang berfokus pada faktor-faktor individual dan organisasi yang memengaruhi perilaku keselamatan kerja.

Laporan internal perusahaan juga menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024, masih ditemukan berbagai pelanggaran terhadap prosedur K3 yang memicu keluhan dari pihak klien serta mengindikasikan lemahnya budaya keselamatan kerja yang tertanam di lapangan. Kondisi ini memperlihatkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dan sistematis dalam membangun kesadaran serta kepatuhan terhadap prinsip-prinsip keselamatan kerja.

Dalam konteks tersebut, beberapa faktor yang dinilai memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan adalah kepemimpinan dalam keselamatan (safety leadership), komunikasi yang efektif, kompetensi individu, serta budaya kerja yang berlaku. Kepemimpinan yang berpihak pada keselamatan mampu membentuk perilaku kerja yang lebih peduli dan patuh terhadap standar keselamatan (Clarke, 2013). Komunikasi yang terbuka dan jelas terkait risiko serta prosedur keselamatan menjadi instrumen penting dalam membangun pemahaman dan partisipasi aktif dari seluruh tenaga kerja (Zohar & Luria, 2003). Kompetensi pekerja, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap K3, juga merupakan prasyarat utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Tidak kalah penting, budaya kerja yang mendukung keselamatan memiliki peran strategis dalam menumbuhkan kepatuhan terhadap prosedur, keterlibatan dalam pelaporan insiden, serta keikutsertaan dalam upaya pencegahan kecelakaan (Fernández-Muñiz et al., 2007).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh safety leadership, komunikasi efektif, kompetensi karyawan, dan budaya kerja terhadap perilaku keselamatan kerja di proyek konstruksi JTB Cepu PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi peningkatan keselamatan kerja yang lebih terarah dan

berkelanjutan di lingkungan industri konstruksi.

KAJIAN TEORI

Safety Leadership adalah gaya kepemimpinan yang secara aktif mendukung, mengarahkan, dan menginspirasi praktik keselamatan kerja yang baik dalam lingkungan organisasi. Menurut Neal & Griffin (2004), pemimpin yang baik dalam aspek keselamatan mampu menciptakan iklim keselamatan kerja (*safety climate*) yang positif melalui pengaruh, keteladanan, dan pemberdayaan terhadap bawahannya. Dalam konteks industri konstruksi, pemimpin di lapangan (seperti supervisor proyek) memiliki peran sangat penting dalam memastikan seluruh anggota tim memahami, mengikuti, dan menerapkan standar K3.

Komunikasi Efektif berperan dalam menyampaikan informasi keselamatan secara jelas, tepat, dan dapat dipahami oleh seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi. Dalam konteks K3, komunikasi efektif mencakup penyampaian kebijakan, prosedur keselamatan, pelaporan bahaya, dan feedback atas tindakan terkait keselamatan kerja. Menurut Flin et al. (2000) sebagian besar insiden keselamatan di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti konstruksi, pertambangan, dan minyak-gas terjadi karena kegagalan komunikasi.

Kompetensi Karyawan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki individu yang mendukung kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi karyawan menjadi dasar dalam penilaian kinerja, pengembangan karier, serta perencanaan sukses. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan.

Budaya Kerja merupakan sistem nilai dan kebiasaan organisasi yang membentuk perilaku kerja. Budaya keselamatan kerja yang kuat memotivasi individu untuk menjaga keselamatan

sebagai bagian dari kebiasaan sehari-hari (Fernández-Muñiz et al., 2007). Budaya kerja yang kuat dan positif akan mendorong perilaku yang mendukung keselamatan, sementara budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan kelalaian, sikap abai, atau bahkan resistensi terhadap kebijakan dan prosedur K3.

Perilaku Keselamatan Kerja mencerminkan sejauh mana individu secara sadar mematuhi prosedur keselamatan dan berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dalam dunia kerja, khususnya pada sektor konstruksi yang memiliki tingkat risiko tinggi, perilaku keselamatan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas budaya keselamatan organisasi.

Pengaruh Safety Leadership terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Safety leadership yang konsisten akan menciptakan pengaruh psikologis dan sosial terhadap cara pandang pekerja dalam menghadapi risiko kerja (Zohar, 2002; Barling et al., 2002). Oleh karena itu, diasumsikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan dalam keselamatan, maka semakin positif pula perilaku keselamatan karyawan.

H1 : Safety Leadership berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja.

Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Komunikasi keselamatan yang aktif dan dua arah akan meningkatkan kesadaran serta pemahaman pekerja terhadap pentingnya keselamatan (Hofmann & Morgeson, 1999; Conchie & Donald, 2009). Oleh sebab itu, diasumsikan bahwa kualitas komunikasi keselamatan yang tinggi akan memperkuat perilaku keselamatan yang ditunjukkan oleh pekerja.

H2 : Komunikasi keselamatan berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Semakin tinggi tingkat kompetensi, maka

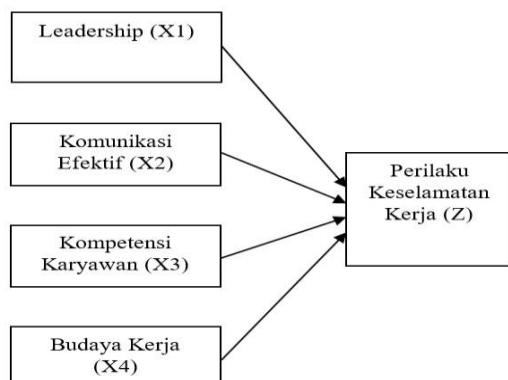
semakin tinggi pula probabilitas pekerja untuk patuh terhadap prosedur keselamatan dan berpartisipasi dalam kegiatan K3 (Vinodkumar & Bhasi, 2010; Fernández-Muñiz et al., 2007). Oleh karena itu, hipotesis ini menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh langsung terhadap perilaku keselamatan kerja.

H3 : Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. budaya kerja akan menempatkan keselamatan sebagai nilai inti organisasi sehingga memengaruhi perilaku individu secara signifikan. Ketika nilai-nilai keselamatan telah menjadi bagian dari kebiasaan kerja, maka pekerja akan lebih sadar, bertanggung jawab, dan aktif dalam menjaga keselamatan dirinya dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, hipotesis ini menyatakan budaya kerja berpengaruh langsung terhadap perilaku keselamatan kerja.

H4 : Budaya kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu Safety Leadership, Komunikasi Efektif, Kompetensi Karyawan, Budaya Kerja dan Perilaku Keselamatan Kerja dapat dilihat melalui gambar 1, terkait kerangka konseptual, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode

survei. Populasi adalah seluruh pekerja proyek JTB, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang dipilih secara purposive. Instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5. **Analisis data** menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS. Uji validitas, reliabilitas, dan goodness-of-fit dilakukan sebelum pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini terdapat lima variabel utama yang dikaji, terdiri dari empat variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Leadership (X1)	Persepsi pekerja terhadap sikap dan tindakan pimpinan yang menekankan pentingnya keselamatan dalam bekerja.	1) Keteladanan pimpinan dalam perilaku aman 2) Kepedulian pimpinan terhadap keselamatan 3) Dukungan pimpinan terhadap pelaporan bahaya 4) Arahan keselamatan yang konsisten Sumber: Zohar (2002); Wu et al. (2008)
2	Komunikasi K3 (X2)	Persepsi pekerja terhadap kejelasan, keterbukaan, dan efektivitas komunikasi keselamatan kerja yang diterima secara rutin.	1) Kejelasan informasi K3 dari atasan 2) Ketersediaan media komunikasi keselamatan 3) Keterbukaan menyampaikan pendapat 4) Frekuensi komunikasi K3 Sumber: Fernández-Muñiz et al. (2007)
3	Kompetensi Karyawan (X3)	Persepsi pekerja terhadap kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan teknis, dan pengalaman yang relevan dengan standar keselamatan.	1)Pengertuan tentang prosedur K3 2)Keterampilan teknis pekerjaan 3)Pengalaman kerja sebelumnya 4) Kepatuhan terhadap pelatihan keselamatan Sumber: Vinodkumar & Bhasi (2010); Geller (2001)
4	Budaya Kerja (X4)	Persepsi pekerja terhadap nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang mendukung keselamatan kerja dalam aktivitas sehari-hari.	1)Keselamatan dianggap sebagai nilai utama organisasi 2) Komitmen pimpinan dan rekan kerja terhadap K3 3) Partisipasi aktif dalam pelatihan, simulasi, dan audit K3 4) Kebiasaan mematuhi prosedur keselamatan tanpa diawasi

5	Perilaku Keselamatan Kerja (Z)	Tindakan nyata pekerja dalam mematuhi aturan keselamatan (compliance) dalam kegiatan K3	Sumber: Fernández-Muñiz, B. et al (2007)	Safety Compliance: 1) Penggunaan APD 2) Kepatuhan terhadap prosedur kerja aman Safety Participation: 3) Pelaporan dan potensi bahaya keterlibatan dalam diskusi K3
---	--------------------------------	---	--	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi (EFK) merupakan anak perusahaan dari PT Elnusa Tbk yang telah berdiri sejak tahun 1982 dan bergerak di bidang jasa penunjang industri minyak dan gas bumi. Fokus utama perusahaan ini adalah pada layanan Oil Country Tubular Goods (OCTG), fabrikasi, EPC (Engineering, Procurement, Construction), serta jasa pemeliharaan fasilitas produksi baik onshore maupun offshore. Salah satu proyek besar yang sedang dijalankan adalah Proyek Pengembangan Gas Lapangan Unitisasi Jambaran – Tiung Biru (JTB), yang menjadi bagian dari strategi nasional untuk ketahanan energi.

Karakteristik Responden.

Penelitian ini melibatkan responden yang terdiri dari karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi yang terlibat langsung dalam proyek konstruksi JTB Cepu. Sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu 56 orang (93,93%), sedangkan perempuan sebanyak 4 orang (6,7%). Kelompok usia terbanyak adalah responden berusia 25-34 tahun dengan jumlah 27 orang (45%), kemudian diikuti oleh kelompok usia 35-44 tahun sebanyak 18 orang (30%). Untuk Pendidikan terakhir lulusan SMA/SLTA dan Strata 1 (S1) dengan jumlah yang sama sebanyak **26 orang (43,3%)**. Diploma/Akademi berjumlah **8 orang (13,3%)**. responden dengan pengalaman kerja antara **5 hingga 10 tahun** merupakan kelompok terbanyak, yaitu **23 orang (38,3%)**, pengalaman kerja **kurang dari 5 tahun 19 orang (31,7%)**. Sedangkan Sebaran unit kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas berasal dari unit Helper

sebanyak 9 orang (15%), diikuti oleh Welder dan fitter sebanyak 7 orang (11,7%) selanjutnya HSSE dan PA/Supervisor sebanyak 6 orang (10%), dan kategori Other sebanyak 8 orang (13,3%).

Uji Validitas. Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading Factor. Suatu Indikator dianyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outer loadings $\geq 0,70$ (Hamid & Anwar, 2019:42). Nilai average variance extracted (AVE) $> 0,5$. Hasil outer loading dan AVE dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai Outer Loading dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loadin g	AVE	Ket
Safety Leadership (X1)	X1.1	0,874	0,85	Valid
	X1.2	0,95		
	X1.3	0,938		
	X1.4	0,934		
	X1.5	0,912		
	X1.6	0,877		
	X1.7	0,936		
	X1.8	0,962		
	X1.9	0,911		
	X1.10	0,925		
Komunikasi Efektif (X2)	X2.1	0,931	0,848	Valid
	X2.2	0,929		
	X2.3	0,936		
	X2.4	0,911		
	X2.5	0,954		
	X2.6	0,924		
	X2.7	0,914		
	X2.8	0,884		
	X2.9	0,899		
	X2.10	0,923		
Kompetensi Karyawan (X3)	X3.1	0,914	0,847	Valid
	X3.2	0,958		
	X3.3	0,939		
	X3.4	0,762		
	X3.5	0,909		
	X3.6	0,928		
	X3.7	0,94		
	X3.8	0,954		
	X3.9	0,953		
	X3.10	0,952		
Budaya Kerja (X4)	X3.11	0,895	0,833	Valid
	X4.1	0,892		
	X4.2	0,944		
	X4.3	0,931		
	X4.4	0,902		
	X4.5	0,927		
	X4.6	0,958		
	X4.7	0,879		
	X4.8	0,887		
	X4.9	0,877		
	X4.10	0,927	0,817	Valid
	Z1	0,907		
	Z2	0,937		
	Z3	0,913		
	Z4	0,922		
	Z5	0,935		

Perilaku Keselamatan Kerja (Z)	Z6	0,858
	Z7	0,914
	Z8	0,931
	Z9	0,951
	Z10	0,943
	Z11	0,926
	Z12	0,825
	Z13	0,718
	Z14	0,944

Hasil uji validitas konvergen melalui nilai outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai $\geq 0,70$, yang berarti valid dan mampu merepresentasikan konstruk secara kuat, sedangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada diangka $\geq 0,5$ maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut dapat mengukur konstruk laten yang ditargetkan dan bukannya mengukur konstruk laten yang lain.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan nilai *crombach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of thumb* nilai *crombach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Savitri et al, 2021:35).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Safety Leadership (X1)	0,980	0,983	Reliable
Komunikasi efektif (X2)	0,980	0,982	Reliable
Kompetensi Karyawan (X3)	0,982	0,984	Reliable

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Safety Leadership (X1) -> Perilaku Keselamatan Kerja (Z)	-0,138	-0,125	0,098	1,407	0,159
Komunikasi efektif (X2) -> Perilaku Keselamatan Kerja (Z)	-0,082	-0,084	0,177	0,462	0,644
Kompetensi Karyawan (X3) -> Perilaku	0,503	0,499	0,148	3,410	0,001

Budaya Kerja (X4)	0,978	0,980	Reliable
Perilaku Keselamatan Kerja (Z)	0,964	0,984	Reliable

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,7$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Nilai *composite reliability* seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan pada nilai $\geq 0,7$ yang berarti seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang baik pada masing-masing indikator dalam mengukur konstruknya.

R-Square (Koefisien Determinasi).

Nilai R-square dibagi dalam beberapa kategori jika besar dari 0,70 model dianggap kuat, jika besar dari 0,50 model dianggap moderate dan jika besar dari 0,25 maka model dianggap lemah (Savitri, et al. 2021:35).

Tabel 5. Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Perilaku Keselamatan Kerja (Z)	0,960	0,957

Uji Hipotesis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai t-statistik, dan p-value pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

 Keselamatan Kerja
 (Z)

Budaya Kerja (X4) -	
> Perilaku	
Keselamatan Kerja (Z)	0,703 0,696 0,193 3,649 0,000

Hasil uji menunjukkan Safety Leadership (X1) dan Komunikasi Efektif (X2) memiliki nilai koefisien -0,138 dan -0,082 sedangkan p-value 0,159 dan 0,644 ($> 0,05$), Hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Selanjutnya, Variabel Kompetensi Karyawan (X3) dan Variabel Budaya Kerja (X4) memiliki nilai koefisien 0,503 dan 0,703 sedangkan p-value 0,001 dan 0,000 ($< 0,05$), Hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja.

Variabel Kompetensi Karyawan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,503 dan p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$). Variabel Budaya Kerja (X4) menunjukkan pengaruh paling besar dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,703 dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Pengaruh Safety Leadership terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. safety leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien negatif dan p-value $> 0,05$. Temuan ini bertentangan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan keselamatan yang baik akan membentuk norma keselamatan yang kuat dan memengaruhi perilaku pekerja dalam merespons risiko (Zohar, 2002; Barling et al., 2002). Ketidaksesuaian hasil ini dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang masih bersifat

prosedural dan belum menyentuh aspek psikologis atau kedekatan personal dengan pekerja. Untuk itu, perlu adanya pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan teladan nyata di lapangan agar nilai keselamatan lebih diterima secara internal oleh karyawan.

Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi keselamatan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien negatif dan p-value $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan antara penyampaian informasi keselamatan dengan pemahaman serta penerapannya oleh pekerja. Padahal, penelitian sebelumnya menegaskan pentingnya komunikasi dua arah dalam membentuk budaya keterbukaan dan meningkatkan kesadaran keselamatan (Hofmann & Morgeson, 1999; Conchie & Donald, 2009). Ketidakefektifan komunikasi ini bisa berasal dari minimnya feedback terhadap pelaporan insiden, kurangnya briefing yang interaktif, atau penggunaan media komunikasi yang belum optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperbaiki strategi komunikasi internal agar lebih terstruktur, partisipatif, dan kontekstual sesuai kebutuhan lapangan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Kompetensi karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien positif dan p-value $< 0,05$. Hasil ini memperkuat penelitian Vinodkumar dan Bhasi (2010) serta Fernández-Muñiz et al. (2007) yang

menyatakan bahwa kompetensi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, merupakan fondasi utama bagi terbentuknya perilaku aman. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin besar pula kecenderungan pekerja untuk mematuhi prosedur K3, mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi risiko, dan terlibat aktif dalam kegiatan keselamatan. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu menempatkan peningkatan kompetensi sebagai prioritas strategis, melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi, serta evaluasi performa kerja berbasis K3.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Budaya kerja menjadi variabel dengan pengaruh paling besar dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja, dilihat dari nilai koefisien positif dan p -value $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, kebiasaan, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam membentuk tindakan karyawan terhadap keselamatan. Ketika budaya kerja secara konsisten menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama, maka perilaku aman akan tumbuh secara alamiah tanpa perlu dipaksakan. Temuan ini sejalan dengan konsep safety culture yang menekankan pentingnya peran kolektif dalam menjaga keselamatan kerja (Fernández-Muñiz et al., 2007). Oleh karena itu, manajemen perlu terus menginternalisasikan budaya keselamatan melalui program rutin, keteladanan pimpinan, sistem reward and punishment, serta komunikasi terbuka yang mendorong kesadaran bersama akan pentingnya keselamatan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Safety Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. meskipun peran pimpinan dalam keselamatan penting secara teori, namun di lapangan belum terwujudkan bentuk perilaku kerja secara aman. Kemudian

komunikasi keselamatan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem komunikasi yang ada belum berjalan secara efektif dalam membangun kesadaran atau mendorong perubahan perilaku. Kemungkinan besar komunikasi masih bersifat satu arah atau belum memberi ruang umpan balik secara terbuka dan responsif.

Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Artinya, karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik cenderung lebih patuh terhadap prosedur keselamatan dan menunjukkan perilaku kerja yang aman secara konsisten. Budaya kerja memiliki pengaruh paling kuat dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, kebiasaan, dan komitmen kolektif terhadap keselamatan merupakan fondasi utama dalam membentuk perilaku aman di lingkungan kerja proyek konstruksi.

Saran dalam penelitian ini adalah bagi PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi **dapat** **neningkatkan kualitas safety leadership** **melalui pendekatan yang lebih partisipatif dan inspiratif**, **Merevitalisasi sistem komunikasi keselamatan agar lebih dua arah dan responsive**, **Memperkuat program pelatihan berbasis kompetensi**, **Menginternalisasi budaya kerja keselamatan secara berkelanjutan** dan **Melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas kepemimpinan dan komunikasi keselamatan**.

DAFTAR PUSTAKA

- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and Test of a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organizations: Understanding and*

- Managing the Human Side of Work.*
Allyn & Bacon.
- Conchie, S. M., & Donald, I. J. (2009). The moderating role of safety-specific trust on the relation between safety-specific leadership and safety citizenship behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 137–147.
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627–641.
- Geller, E. S. (2001). *The Psychology of Safety Handbook*. Lewis Publishers.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (1999). Safety-Related Behavior as a Social Exchange: The Role of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 286–296.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.2.286>
- International Labour Organization. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. ILO.
<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2022/lang--en/index.htm>
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1–3), 99–109.
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behavior: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082–2093.
- Yulianto, A. (2022). Peran Safety Leadership terhadap Budaya Keselamatan dalam Menurunkan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 11(1), 23–31.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587–596.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.587>
- Zohar, D., & Luria, G. (2003). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Safety Research*, 36(5), 457–472.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2005.08.001>