

## **Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Hulu Migas Di PT “X” Melalui Prilaku Kerja Aman Pekerja Sebagai Variabel Mediasi**

**Teguh Santoso, Merry Citra Sondari, Zainur Hidayah**

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: santosoteguh19@gmail.com, merry.sondari@unpad.ac.id,

zainur@ecampus.ut.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya keselamatan kerja, iklim keselamatan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pekerja melalui perilaku kerja aman sebagai mediasi. Responden diambil dari perwakilan personil dari semua fungsi dengan total responden sebanyak 410 orang. Adapun komposisi dari responden tersebut adalah pekerja level pengawas dan kontraktor yang bekerja salah satu perusahaan yang bergerak di oil and gas dengan fokus kegiatan sebagai pusat pengumpul produksi (*Main Gathering Station*) *crude oil* yang berlokasi di Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Semua responden yang dipilih telah dibekali materi terkait materi *basic safety training* dan lulus ujian sebagai syarat sebelum bekerja di lokasi. Hasil data yang didapat kemudian dilakukan pengolahan untuk mengetahui korelasi antar variabel langsung dan tidak langsung dengan menggunakan *tools Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM)*. Temuan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prilaku Kerja Aman; (2) Budaya Keselamatan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pekerja; (3) Iklim Keselamatan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Prilaku Kerja Aman; (4) Iklim Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerja; (5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prilaku Kerja Aman; (6) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerja; (7) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prilaku Kerja Aman; (8) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerja; (9) Prilaku Kerja Aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerja; (10) Budaya Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan mediasi penuh dari Prilaku Kerja Aman; (11) Prilaku Kerja Aman tidak mampu memediasi hubungan antara Iklim Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pekerja; (12) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan mediasi penuh Prilaku Kerja Aman; (13) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerja dengan mediasi penuh dari Prilaku Kerja Aman.

---

**How to cite:**

Teguh Santoso, Merry Citra Sondari, Zainur Hidayah (2022) Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Hulu Migas di PT “X” Melalui Prilaku Kerja Aman Pekerja Sebagai Variabel Mediasi, (7) 12, <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6>

**E-ISSN:**

2548-1398

**Published by:**

Ridwan Institute

---

**Kata Kunci:** budaya keselamatan kerja; iklim keselamatan kerja; kepemimpinan; motivasi; perilaku kerja aman dan kinerja pekerja

**Abstract**

*This research was conducted to determine the effect of workplace safety culture, work safety climate, leadership, and motivation on worker performance through safe behavior as a mediation. Respondents were taken from personnel representatives from all functions with a total of 410 respondents. The composition of the respondents is supervisory level workers and contractors who work in a company engaged in oil and gas with a focus on activities as a production center for crude oil (Main Gathering Station) located in Indramayu Regency, West Java. All of the selected respondents had been provided with materials related to basic safety training and passed an exam as a requirement before working on-site. The results of the data obtained are then processed to determine the correlation between variables using the Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM) tools. The findings of the research show that (1) Occupational Safety Culture has a positive and significant effect on Safe Work Behavior; (2) Work Safety Culture has a negative and significant effect on Worker Performance; (3) Work Safety Climate does not have a significant effect on Safe Work Behavior; (4) Work Safety Climate has a positive and significant effect on Worker Performance; (5) Leadership has a positive and significant effect on Safe Work Behavior; (6) Leadership has a positive and significant effect on Worker Performance; (7) Motivation has a positive and significant effect on Safe Work Behavior; (8) Motivation has a positive and significant effect on Worker Performance; (9) Safe Work Behavior has a positive and significant effect on Worker Performance; (10) Work Safety Culture has a positive and significant effect on Performance with full mediation of Safe Work Behavior; (11) Safe Work Behavior is not able to mediate the relationship between Work Safety Climate and Worker Performance; (12) Leadership has a positive and significant effect on worker performance with full mediation of Safe Work Behavior; (13) Motivation has a positive and significant effect on Worker Performance with full mediation of Safe Work Behavior.*

**Keywords:** *safety culture; safety climate; leadership; motivation; safe work behavior; performance*

**Pendahuluan**

PT “X” yang merupakan salah satu anak perusahaan PT Pertamina (Persero) bergerak di sektor Hulu Migas dengan wilayah operasi tersebar dari Provinsi Aceh hingga Papua. PT “X” adalah salah satu KKKS (Kontraktor Kontrak Kerja Sama) Migas dengan salah satunya adalah mengelola pusat penampungan produksi minyak bumi atau dikenal dengan nama *Main Gathering Station* (MGS) yang terbesar di Jawa Barat. Asset ini dikelola oleh PT “X” yang berlokasi di Desa Balongan, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Tentunya dalam pengelolaan aspek K3 menjadi hal yang utama, terbukti dalam implementasinya dituangkan dalam penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) yang melekat di semua jajaran pekerja, dari level Direksi hingga level *Frontliner* (pekerja lapangan), serta pihak ketiga aspek pengelolaan K3 dijadikan sebagai penilaian di setiap tahunnya dalam bentuk Implementasi HSE Kontraktor. Hal tersebut diatas membuktikan

Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Hulu Migas di PT “X” Melalui Prilaku Kerja Aman Pekerja Sebagai Variabel Mediasi

bahwa Perusahaan “X” telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan *operational excellent* tanpa terjadi kecelakaan kerja. Adapun upaya – upaya yang sudah dilakukan dalam pengelolaan aspek keselamatan kerja diantaranya: melakukan pencatatan kondisi dan tindakan tidak aman di lokasi kerja, system HSSE untuk kontraktor, pelatihan, SDM, penyediaan peralatan sesuai standar hingga implementasi *reward and punishment*.

Meskipun usaha – usaha sudah dilakukan guna menghilangkan faktor – faktor penyebab kecelakaan kerja, namun masih ditemukan catatan kejadian insiden yang terjadi di lokasi kerja PT “X” dengan kategori tinggi serta dari laporan Pengamatan Keselamatan Kerja (PEKA) dan laporan kejadian di PT “X” periode 2016 – 2021 tercatat terdapat kenaikan jumlah kejadian *medical treatment cased* (MTC) dengan kategori *hypo*. Kejadian kecelakaan kerja walaupun kategori MTC memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Berdasarkan hasil investigasi internal dari kejadian MTC yang terjadi, ditemukan fakta bahwa 63% penyebab langsung dari kejadian tersebut disebabkan oleh prilaku yang tidak aman dan 37% disebabkan oleh kondisi tidak aman, serta faktor motivasi yang tidak tepat terkait dengan keinginan untuk bekerja lebih cepat selesai. Hal ini menggambarkan bahwa masih ada personil-personil yang tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan aspek-aspek keselamatan kerja. Kondisi tersebut diduga berdampak pada capaian kerja PT “X” yang tertuang dalam bentuk realisasi *Key Performance Indicator* (KPI) yang tertuang dalam Dashboard Realisasi Kinerja (RK) mengalami penurunan pada tahun 2018 - 2021 pada realisasi dibawah 100%.

Oleh sebab itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pelaksanaan keselamatan kerja yang baik dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada satu hal, namun membutuhkan keterkaitan berbagai hal, diantaranya faktor komitmen dan kepemimpinan dari manajemen untuk membentuk budaya keselamatan kerja (*safety culture*). Budaya keselamatan kerja kemudian dapat membentuk iklim keselamatan kerja (*safety climate*) sehingga dapat memicu motivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan memperhatikan aspek-aspek keselamatan kerja yang berlaku di perusahaan sehingga melakukan prilaku kerja aman (Guldenmund :2010).

Penelitian terkait pengaruh budaya keselamatan, iklim keselamatan, kepemimpinan dan motivasi sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Beni Agus Setiono (2019) dan (Marzuki & Sularso, 2018) yang menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja sektor Pelabuhan dan Logistik. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Susanti & Sugianto, 2019) terkait pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap prilaku keselamatan kerja, didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap prilaku kerja aman penelitian ini dilakukan di Industri Perkapalan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Lisnanditha, 2012) menemukan bahwa dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan tidak ada pengaruh positif terhadap prilaku keselamatan kerja, namun iklim keselamatan kerja dan budaya keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap prilaku keselamatan kerja penelitian ini dilakukan pada industri otomotif di Indonesia. Dalam hal ini masih sedikit peneliti yang mengangkat tema penelitiannya terkait pengaruh budaya keselamatan kerja, iklim keselamatan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap prilaku kerja aman sebagai variabel mediasi

terhadap kinerja pekerja yang bekerja di Industri Hulu Minyak dan Gas Bumi. Hal ini lah yang menjadi motivasi bagi penulis untuk melakukan penelitian tersebut.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya keselamatan kerja (X1), iklim keselamatan kerja (X2), kepemimpinan (X3) dan motivasi (X4) terhadap kinerja Pekerja (Y2) melalui prilaku kerja aman (Y1) pekerja Hulu MIGAS di PT “X”. Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah budaya keselamatan kerja, iklim keselamatan kerja, kepemimpinan dan motivasi, adapun variabel terikat (dependent) adalah kinerja pekerja pegawai dan variabel Intervening adalah prilaku kerja aman pekerja.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* dengan pendekatan proposional sampling dengan tujuan agar karyawan pada masing masing fungsi dapat terwakili. Adapun hasil pengambilan sampel Stratified Random Sampling dengan pendekatan proposional sampling dengan tujuan agar para pengawas dan kontraktor pada masing masing fungsi di lokasi penelitian dengan jumlah responden minimal sebanyak 300 responden. Lokasi penelitian ini dilakukan di salah satu lapangan (site) dimana sebagai tempat pusat pengumpul (Main Ghatering Station) untuk crude oil, lokasi tersebut merupakan Objek Vital Nasional sebagai pusat penampung minyak bumi yang berasal dari wilayah PT Pertamina EP dari Subang, Tambun dan Jatibarang.

Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari empat variabel laten eksogen (Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi), satu variabel mediasi (Prilaku Kerja Aman) dan satu variabel endogen (Kinerja). Berikut adalah penjelasan variabel yang digunakan:

**Tabel 1**  
**Variabel Dalam Penelitian**

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (Laten Endogen)	KEP.1 Kegiatan knowledge sharing/ rapat internal
	KEP.2 Reward terhadap pencapaian kelompok/bawahan
	KEP.3 Program pengembangan K3 untuk personil
	KEP.4 Personil menerapkan aspek K3 saat bekerja
	KEP.5 Tim kerja bekerja dengan baik dan bekerja sesuai dengan kaidah K3
	KEP.6 Kelompok kerja/fungsi memberikan ide dan masukan terkait K3 terhadap perusahaan
	KEP.7 Diskusi terkait K3 antara pimpinan dan kelompok kerja
	KEP.8 Kelompok kerja/fungsi andil terhadap perusahaan
	KEP.9 Pimpinan memberikan teladan bagi kelompok kerja/personil
Iklim Keselamatan Kerja (Laten Endogen)	BK.1 Kebijakan perusahaan memuat aspek-aspek K3

Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Hulu Migas di PT “X” Melalui Prilaku Kerja Aman Pekerja Sebagai Variabel Mediasi

	BK.2	Tersedianya Sumberdaya untuk K3 di lokasi kerja
	BK.3	Prosedur kerja perusahaan memuat aspek-aspek K3
	BK.4	Komunikasi aspek K3 disampaikan oleh pimpinan saat interaksi
	BK.5	Komunikasi aspek K3 melalui media promosi perusahaan
	BK.6	Kegiatan pre-job safety meeting/SIKA/ Prosedur untuk bekerja
	BK.7	Pekerjaan rutin memenuhi persyaratan K3 agar aman
	BK.8	Pekerjaan non-rutin memenuhi persyaratan K3 agar aman
	BK.9	Pelatihan K3 untuk karyawan
	BK.10	Persyaratan dalam rekrutmen pekerja baru
	BK.11	Lay out peralatan sesuai dengan aspek-aspek K3
	BK.12	Pemenuhan APD untuk bekerja
	BK.13	Program Stop Of Work di lingkungan kerja
	BK.14	Rapat dan pertemuan K3
Iklim Keselamatan Kerja (Laten Endogen)	IK.1	Program-program K3 di lokasi kerja
	IK.2	Reward dan punishment untuk pekerja
	IK.3	Personil khusus K3
	IK.4	Reward terhadap pekerja
	IK.5	Punishment untuk pekerja yang melanggar K3
	IK.6	Reward untuk pekerja terkait HSE
	IK.7	Penggunaan APD oleh pekerja saat bekerja
	IK.8	Pelaporan PEKA online
	IK.9	Pelaksanaan <i>Pre Job safety meeting</i>
	IK.10	Ketersediaan alat keselamatan di lokasi kerja
	IK.11	Prosedur kondisi emergency
	IK.12	Komunikasi program-program K3 di lokasi kerja
	IK.13	Pelaporan HSE Performance
	IK.14	Implementasi program-program K3
	IK.15	Drill penanggulangan keadaan darurat
<b>Variabel</b>		<b>Indikator</b>
Motivasi (Laten Endogen)	M.1	Pendapatan/ upah personil
	M.2	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan
	M.3	Lingkungan kerja aman
	M.4	Ketersediaan APD untuk bekerja
	M.5	Terdapat rekan kerja yang cocok/ partner kerja yang baik
	M.6	Tim yang kompak/ solid
	M.7	Apresiasi HSE untuk pekerja
	M.8	Lokasi kerja di industry MIGAS
	M.9	Program pengembangan personil (pelatihan, sosialisasi, tugas belajar)

	M.10	Reward dari pimpinan
Prilaku Kerja Aman (Laten Mediasi)	PKA.1	Penggunaan APD oleh personil
	PKA.2	Prosedur kerja
	PKA.3	Pemahaman potensi bahaya kerja
	PKA.4	Kehadiran personil saat kegiatan sosialisasi K3
	PKA.5	Pelaporan kondisi tidak aman (PEKA)
	PKA.6	Kehadiran personil saat pelatihan-pelatihan K3
Kinerja (Laten Eksogen)	KIN.1	Aktifitas yang diselesaikan
	KIN.2	Dedikasi terhadap pekerjaan
	KIN.3	Penguasaan pekerjaan
	KIN.4	Kesalahan dalam pekerjaan
	KIN.5	Kehadiran dalam pekerjaan
	KIN.6	Kesediaan untuk bekerjasama

Data yang peneliti peroleh melalui penyebaran kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan analisis deksriptif dan metode alternatif *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* Smart-PLS 3.0. Model PLS-SEM terdiri dari tiga komponen diantaranya: *model structural*, model pengukuran dan skema pembobotan. Dalam penelitian ini *model structural* dibangun menjadikan aspek Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi sebagai variabel laten Eksogen yang dihubungkan dengan variabel laten eksogen-endogen aspek Prilaku Kerja Aman serta variabel endogen aspek Kinerja Pekerja.

PLS merupakan teknik analisis multivariat yang digunakan untuk memproyeksikan hubungan linear antar variabel-variabel pengamatan (Handayani et al., 2012). Tujuan PLS adalah menguji teori yang lemah dan data yang lemah, seperti jumlah sampel yang kecil atau terdapat masalah normalitas data, memprediksikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan menjelaskan hubungan teoritikal di antara kedua variabel tersebut (Abdi, 2003). Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam PLS meliputi: 1).

Perancangan model struktural (*inner model*) menjelaskan hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten lainnya; 2) Perancangan model pengukuran (*outer model*) yang menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya yang bersifat reflektif dalam penelitian ini; 3) Penyusunan konstruksi diagram jalur berdasarkan dua model, yaitu model struktural dan model pengukuran; 4) Konversi diagram jalur ke dalam model persamaan struktural (hubungan antar variabel laten yang diteliti) dan model pengukuran (hubungan variabel indikator dengan variabel laten); 5) Pendugaan parameter di dalam PLS (model reflektif) yang dilakukan dengan cara path estimate (estimasi jalur); 6) Evaluasi *Goodness of Fit* dengan cara pengujian terhadap kesesuaian model, yaitu *outer model* (*Convergent validity*, *Discriminant validity*, dan *Composite reliability*) dan *inner model* (*R-square*, *Q-square predictive relevance* dan *NFI*); 7) Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode resampling bootstrap dan statistic uji yang digunakan adalah uji t.

## Hasil dan Pembahasan

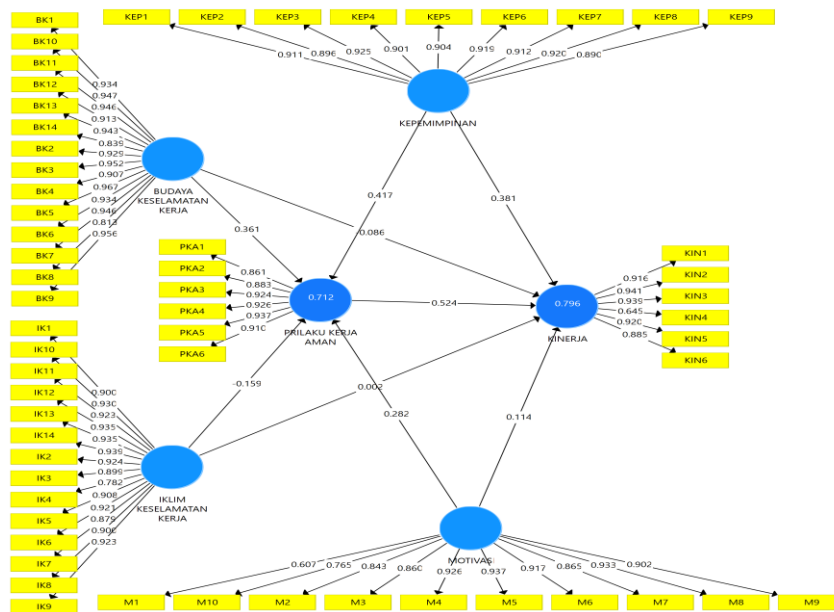
### Statistik Pengukuran

Lokasi penelitian berada di lokasi Terminal yang merupakan *Main Gathering Station* (MGS) yang terbesar di Jawa Barat. Asset ini dikelola oleh PT “X” yang berlokasi di Desa Balongan, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Tentunya dalam pengelolaan aspek K3 menjadi hal yang utama, terbukti dalam implementasinya dituangkan dalam penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) yang melekat di semua jajaran pekerja, dari level Direksi hingga level *Frontliner* (pekerja lapangan), serta pihak ketiga aspek pengelolaan K3 dijadikan sebagai penilaian di setiap tahunnya dalam bentuk Implementasi HSE Kontraktor. Hal tersebut diatas membuktikan bahwa Perusahaan “X” telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan operational excellent tanpa terjadi kecelakaan kerja. Adapun upaya – upaya yang sudah dilakukan dalam pengelolaan aspek keselamatan kerja diantaranya: melakukan pencatatan kondisi dan tindakan tidak aman di lokasi kerja, system HSSE untuk kontraktor, pelatihan, SDM, penyediaan peralatan sesuai standar hingga implementasi reward and punishment. Hasil dari data primer dapat diketahui bahwa 97% adalah laki-laki dengan tingkat Pendidikan dominan SMA sebesar 71% dengan distribusi rentang usia 30-40 tahun sebesar 61%, rentang usia 21-25 tahun sebesar 17%, rentang usia 26-30 tahun 16% hal ini terlihat bahwa dominan para pekerja yang bekerja di lokasi adalah memiliki usia yang produktif dengan masa kerja memiliki pengalaman >5 tahun dengan presentase 62%.

Adapun hasil kuesioner dapat diketahui bahwa setiap pernyataan yang diberikan pada kuesioner memiliki nilai rata-rata 4.2 hal ini memiliki arti bahwa implementasi terkait aspek-aspek k3 telah diimplementasikan dengan baik di lokasi kerja.

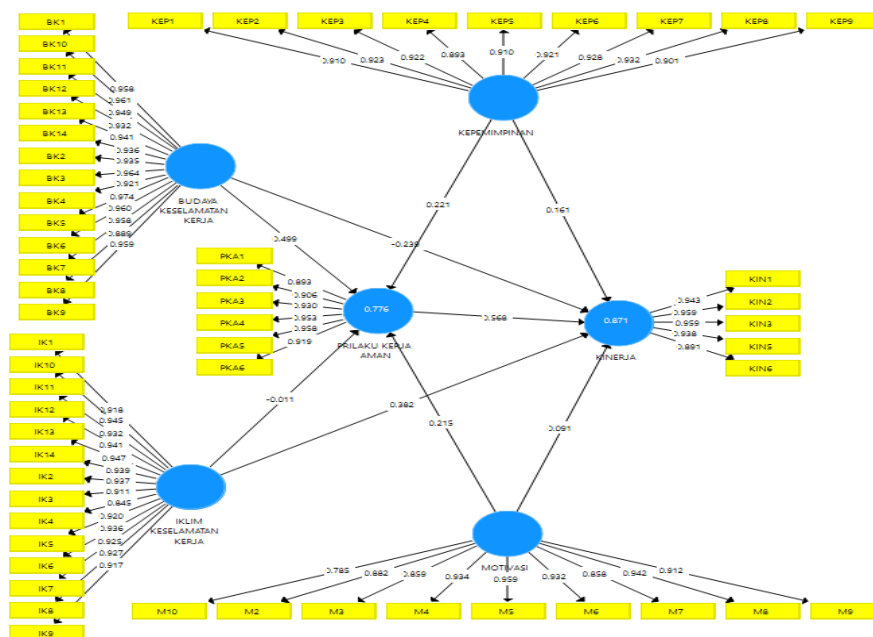
### Model Pengukuran

Sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dalam *model structural*, maka dilakukan terlebih dahulu evaluasi model pengukuran untuk memverifikasi indikator dan variabel laten yang dapat diuji selanjtnya. *Indicatorreliability* menunjukkan berapa variasi indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Pada *indicator reliability*, suatu indicato reflektif harus dieliminasi dari model pengukuran jika nilai outer model-nya <0,7 (siswoyo Haryono, 2017). Dibawah ini adalah hasil outer loading dari olah data SEM-PLS:



Gambar 1 Diagram Jalur (Outer Model)

Berdasarkan hasil data diatas, maka indikator M.1 dan KIN.4 harus dieliminasi dari model dikarenakan memiliki nilai loading faktor <0.7, sehingga dihasilkan diagram sebagai berikut:



Gambar 2 Diagram Jalur (Outer Model Kalkulasi Ulang)

Dari data diatas secara keseluruhan masing-masing indikator memiliki nilai loading faktor > 70%, sehingga secara keseluruhan masing-masing variabel laten mampu menjelaskan varian dari setiap indikator-indikator yang mengukurnya. Selanjutnya untuk uji *convergent validity* (AVE) dan *Composite Reliability* ditampilkan pada tabel dibawah ini:



**Tabel 2**  
**Nilai Convergen Validity (AVE) dan Composite Reliability**

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Budaya Keselamatan Kerja	0.894	0.992	0.991
Iklim Keselamatan Kerja	0.855	0.988	0.987
Kepemimpinan	0.838	0.979	0.976
Kinerja	0.881	0.974	0.966
Motivasi	0.806	0.974	0.970
Prilaku Kerja Aman	0.859	0.973	0.967

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki nilai AVE >0,5 hal ini menunjukkan bahwa semua *convergent validity* sudah baik atau telah memenuhi kriteria convergent validity. Sedangkan untuk nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* >0,7 hal ini menunjukkan bahwa indicator yang telah ditetapkan mampu mengukur setiap variabel laten dengan baik dan reliable. Kriteria selanjutnya adalah pengujian *discriminant validity*, dengan cara membandingkan korelasi antar konstruk dengan akar AVE dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Korelasi Antar Variabel Laten**

	BK	IK	KEP	KIN	M	PKA
Budaya Keselamatan Kerja	0.946					
Iklim Keselamatan Kerja	0.908	0.925				
Kepemimpinan	0.874	0.978	0.916			
Kinerja	0.805	0.881	0.887	0.939		
Motivasi	0.794	0.866	0.911	0.835	0.898	
Prilaku Kerja Aman	0.853	0.845	0.843	0.895	0.804	0.927

Selanjutnya, nilai korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai ( $\sqrt{AVE}$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Nilai  $\sqrt{AVE}$  dan Discriminant Validity Setiap Variabel Laten**

Variabel	$\sqrt{AVE}$	Discriminant Validity
Budaya Keselamatan Kerja	0.945	Memenuhi
Iklim Keselamatan Kerja	0.924	Memenuhi
Kepemimpinan	0.915	Memenuhi
Kinerja	0.938	Memenuhi
Motivasi	0.897	Memenuhi
Prilaku Kerja Aman	0.926	Memenuhi

### Model Struktural

Model structural (*Inner Model*) merupakan model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten, dievaluasi menggunakan koefisien jalur,  $R^2$ ,  $Q^2$ , dan NFI. Uji

kelayakan menggunakan nilai R<sup>2</sup>. Nilai R<sup>2</sup> untuk Kinerja sebesar 87% dan untuk Prilaku Kerja Aman sebesar 77,5%. Ini menjelaskan bahwa variabilitas variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen untuk variabel Prilaku Kerja Aman sebesar 77,5% dan variabel Kinerja sebesar 87%. Hasil perhitungan Q<sup>2</sup> didapatkan angka sebesar 0,97 atau 97% hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang tinggi untuk menjelaskan data empiris. Sedangkan untuk nilai NFI dari hasil running data didapatkan sebesar 0,142 nilai NFI >0,1 atau lebih tinggi maka model dapat dikatakan jauh lebih baik. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk adalah valid.

Selanjutnya dari koefisien jalur dan nilai t-statistic didapatkan melalui proses bootstrapping dengan jumlah sampel 431, pengulangan sebanyak 5000 kali dan sinifikan level sebesar 5%.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)**

<i>Path Construct</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	<b>Hasil</b>
Budaya Keselamatan Kerja -> Kinerja	-0.239	12.482	0.000*	Ho Ditolak
Budaya Keselamatan Kerja -> Prilaku Kerja Aman	0.499	17.958	0.000*	Ho Diterima
Iklim Keselamatan Kerja -> Kinerja	0.382	8.595	0.000*	Ho Diterima
Iklim Keselamatan Kerja -> Prilaku Kerja Aman	-0.011	0.174	0.862	Ho Ditolak
Kepemimpinan -> Kinerja	0.161	4.230	0.000*	Ho Diterima
Kepemimpinan -> Prilaku Kerja Aman	0.221	3.831	0.000*	Ho Diterima
Motivasi -> Kinerja	0.091	4.004	0.000*	Ho Diterima
Motivasi -> Prilaku Kerja Aman	0.215	9.385	0.000*	Ho Diterima
Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	0.568	21.068	0.000*	Ho Diterima

\*) Signifikansi dengan level 5%

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung, dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian *Indirect Effect***

<b>Path Construct</b>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	<b>Hasil</b>
Budaya Keselamatan Kerja -> Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	0.283	13.897	0.000*	Ho Diterima
Iklim Keselamatan Kerja -> Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	-0.006	0.174	0.862	Ho Ditolak
Kepemimpinan -> Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	0.126	3.682	0.000*	Ho Diterima

Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Hulu Migas di PT “X” Melalui Prilaku Kerja Aman Pekerja Sebagai Variabel Mediasi

Path Construct	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Hasil
Motivasi -> Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	0.122	8.584	0.000*	Ho Diterima

\*) Signifikansi dengan level 5%

Menurut Ghozali (2009), sebuah variabel dikatakan sebagai mediasi apabila hubungan X ke Y signifikan dan M ke Y juga signifikan. Untuk mengetahui adanya mediasi sempurna/parsial dapat dilakukan dengan melihat nilai VAF (*Variance Accounted For*), perhitungan VAF dapat menggunakan formula dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Nilai VAF (*Variance Accounted For*)**  
**Untuk Variabel Tidak Langsung**

	a	b	c	(b*c)	(a+(b*c))	VAF	Kesimpulan
Budaya Keselamatan Kerja -> Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	12.79	18.11	20.75	375.87	388.66	97%	Mediasi Penuh
Motivasi -> Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	3.979	8.771	20.75	182.00	185.98	98%	Mediasi Penuh
Kepemimpinan -> Prilaku Kerja Aman -> Kinerja	4.28	3.613	20.75	74.97	79.25	95%	Mediasi Penuh

### Kesimpulan

1. Budaya keselamatan kerja (*Safety Culture*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prilaku kerja aman, artinya semakin bagus tinggi budaya K3 yang diterapkan di perusahaan tersebut maka semakin tinggi prilaku kerja aman yang bekerja di lingkungan kerja begitupun sebaliknya.
2. Budaya keselamatan kerja (*Safety Culture*) berpengaruh negative namun signifikan terhadap kinerja pekerja, artinya semakin rendah budaya K3 diterapkan di perusahaan maka akan berdampak semakin tinggi kinerja dari pekerja, namun hal ini perlu dipertimbangkan terkait aspek-aspek K3 karena akan berpengaruh pada potensi-potensi kecelakaan kerja yang akan terjadi. Oleh sebab itu perlu adanya variabel mediasi terkait kondisi ini.
3. Iklim keselamatan kerja (*Safety climate*) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prilaku kerja aman pekerja, artinya kedua variabel ini tidak ada pengaruh.
4. Iklim keselamatan kerja (*Safety climate*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin bagus iklim keselamatan kerja maka kinerja dari pekerja semakin baik, begitupun sebaliknya.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prilaku kerja aman, artinya semakin bagus kepemimpinan maka akan berpengaruh pada prilaku kerja aman yang semakin baik, begitupun sebaliknya.

6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin bagus kepemimpinan maka kinerja pekerja akan semakin baik, begitupun sebaliknya.
7. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja aman, artinya semakin tinggi motivasi pekerja untuk bekerja aman maka semakin tinggi perilaku kerja aman di lokasi kerja, begitupun sebaliknya.
8. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, artinya semakin tinggi motivasi pekerja untuk bekerja secara aman maka semakin tinggi kinerja pekerja, beitupun sebaliknya.
9. Perilaku kerja aman pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin bagus perilaku kerja aman pekerja maka semakin bagus juga kinerja pekerjanya, begitupun sebaliknya.
10. Budaya keselamatan kerja (*Safety Culture*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan perilaku kerja aman sebagai variabel mediasi, artinya budaya keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan adanya pengaruh mediasi dari variabel perilaku kerja aman.
11. Perilaku kerja aman tidak mampu mediasi terhadap hubungan iklim keselamatan kerja (*Safety climate*) dan kinerja sehingga hubungan ini tidak ada memiliki pengaruh yang signifikan.
12. Perilaku kerja aman mampu memediasi penuh pada kepemimpinan sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja artinya semakin bagus kepemimpinan maka semakin bagus juga kinerja pekerja melalui perilaku kerja aman sebagai mediasi.
13. Perilaku kerja aman memediasi penuh terhadap motivasi sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, artinya motivasi bagus akan dapat meningkatkan kinerja pekerja melalui variabel mediasi perilaku kerja aman.

## BIBLIOGRAFI

- Al-Refaie, Abbas. (2013). Factors affect companies’ safety performance in Jordan using structural equation modeling. *Safety Science*, 57, 169–178. [Google Scholar](#)
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur suatu penelitian: pendekatan praktek. *Edisi Revisi Kelima*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta. [Google Scholar](#)
- Chen, Wei Tong, Wang, Chao Wei, Lu, Shih Tong, & Pan, Nai Hsin. (2018). The Impact Of Safety Culture On Safety Performance-A Case Study Of Taiwan’s Construction Industry. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 11(1), 1–15. [Google Scholar](#)
- Cooper, Dominic. (2001). Improving Safety Culture: A Pratical Guide, Applied Behavioral Sience. *United Kingdom*. [Google Scholar](#)
- Cooper, M. Dominic, & Phillips, Robin A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497–512.
- Glendon, A. Ian, & Stanton, Neville A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34(1–3), 193–214. [Google Scholar](#)
- Griffin, Mark A., & Curcuruto, Matteo. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 191–212. [Google Scholar](#)
- Griffin, Mark A., & Neal, Andrew. (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. [Google Scholar](#)
- Hastuti, Hastuti. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Mamuju*. Universitas Hasanuddin. [Google Scholar](#)
- Hidayah, Tamriatin, & Tobing, Diana Sulianti K. (2018). *The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance*. [Google Scholar](#)
- Lisnanditha, Yudithia. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. [Google Scholar](#)
- Krama Yudha Ratu Motor (KRM)*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Program Studi Ekstensi Manajemen Depok, Universitas Indonesia. Mathis, RL, & Jackson, JH (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta. [Google Scholar](#)
- Lu, Chin Shan, & Yang, Chung Shan. (2010). Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety Science*, 48(2), 123–134. [Google Scholar](#)

- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, Anwar. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*. [Google Scholar](#)
- Marzuki, Hasan, & Sularso, Raden Andi. (2018). *The Influnce of Occupational Safety Culture, Leadership and Motivation toward Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Total Logistic and Operation Support in Eastern Kalimantan*. [Google Scholar](#)
- Marzuki, Hasan, Sularso, Raden Andi, & Purbangkoro, Murdijanto. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 51–65. [Google Scholar](#)
- Neal, Andrew, & Griffin, Mark A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946. [Google Scholar](#)
- Oah, Shezeen, Na, Rudia, & Moon, Kwangsu. (2018). The influence of safety climate, safety leadership, workload, and accident experiences on risk perception: A study of Korean manufacturing workers. *Safety and Health at Work*, 9(4), 427–433. [Google Scholar](#)
- Permanasari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Pulungan, Delyana Rahmawany. (2020). The Impact of Occupational Health, Safety (K3) Program and Work Environment on Employee Commitment of PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 40–48. [Google Scholar](#)
- Purnama, Nurul Qomarianing, Sunuharyo, Bambang Swasto, & Prasetya, Arik. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2). [Google Scholar](#)
- Salleh, Suzila Mat, Zahari, Ahmad Suffian Mohd, Said, Nur Shafini Mohd, & Ali, Siti Rapidah Omar. (2016). The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(58), 139–143. [Google Scholar](#)
- Setiono, Benny Agus, Brahmasari, Ida Ayu, & Mujanah, Siti. (2018). Effect of Safety Culture, Safety Leadership, and Safety Climate on Employee Commitments and Employee Performance PT. Pelindo III (Persero) East Java Province. *Sebelas Maret Business Review*, 3(1), 6–10. [Google Scholar](#)

Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Hulu Migas di PT “X” Melalui Prilaku Kerja Aman Pekerja Sebagai Variabel Mediasi

- Subeno, Isni. (2015). *Pengaruh Kontrol Pekerjaan Dan Perilaku Aman Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Hulu Energi Onwj*. Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng. [Google Scholar](#)
- Susanti, Elva, & Sugianto, Welly. (2019). Pengaruh Iklim Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Aman Pada Pekerja Shipyard Batam. *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 4(02), 23–31. [Google Scholar](#)
- Tengilimoglu, Dilaver, Celik, Elif, & Guzel, Alper. (2014). The effect of safety culture on safety performance: Intermediary role of job satisfaction. *Methodology*, 15(3), 1–12.
- Wahyuni, Dewi Urip, Christiananta, Budiman, & Eliyana, Anis. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82–96. [Google Scholar](#)
- Widagdo, Aryo, Widodo, Djoko Setyo, & Samosir, Partogi Saoloan. (2018). Effect of compensation and motivation to employee performance through commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEBM)*, 5(4), 319–325. [Google Scholar](#)
- Widyaningrum, M. Enny, & Rachman, Mochammad Munir. (2019). The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia). <https://www.iiste.org/Journals/Index.Php/EJBM/Issue/View/4286>, 11(35), 60–68. [Google Scholar](#)
- Yang, Cheng Chia, Wang, Yi Shun, Chang, Sue Ting, Guo, Suh Er, & Huang, Mei Fen. (2009). A study on the leadership behavior, safety culture, and safety performance of the healthcare industry. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(5), 546–553. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Teguh Santoso, Merry Citra Sondari, Zainur Hidayah (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

