

Hubungan Safety Leadership, Safety Attitude, dan Safety Policies dengan Safety Citizenship Behavior di PT. Vale IGP Pomalaa

Imarini Sundari^{1*}, Niar Astaginy², Ismanto³
Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Corresponding Author: Imarinisundari31@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Safety Attitude Safety Citizenship Behaviour, Safety Leadership, Safety Policies.

Received : 29 Januari 2025

Revised : 1 April 2025

Accepted: 28 Mei 2025

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the effect of Safety Leadership on Safety Citizenship Behaviour among employees of PT. Vale IGP Pomalaa, (2) the influence of Safety Attitude on Safety Citizenship Behaviour in the same context, and (3) the impact of Safety Policies on Safety Citizenship Behaviour. A quantitative research approach was adopted, with data collected through observation, literature review, questionnaire distribution, and documentation. The population consisted of 1,063 employees of PT. Vale IGP Pomalaa. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan formula, resulting in a sample of 278 respondents selected through a non-random sampling technique. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS), with the analysis conducted via the SmartPLS 3.0 application. The results indicate that Safety Leadership has a positive and significant effect on Safety Citizenship Behaviour. Similarly, both Safety Attitude and Safety Policies were found to have positive and significant effects on Safety Citizenship Behaviour.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global, organisasi dituntut untuk menjalankan bisnis secara efisien dan efektif guna meningkatkan daya saing dan memastikan keberlanjutan operasionalnya. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tersebut, semua elemen dalam organisasi harus berjalan sesuai tugas dan tanggung jawabnya, termasuk salah satunya dengan memastikan keamanan dan keselamatan sumber daya manusia. Tanpa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan, operasional perusahaan dapat terganggu atau bahkan terhenti karena tidak terpenuhinya hak-hak dasar mereka. Salah satu tindakan yang bisa dilakukan guna mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah melalui pengembangan perilaku keselamatan kewarganegaraan (*safety citizenship behavior*).

Safety Citizenship Behavior (SCB) didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk secara sukarela terlibat dalam aktivitas terkait keselamatan, yang didasari oleh kesadaran pribadi sebagai individu yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas perilaku keselamatan yang dapat memengaruhi dirinya sendiri maupun organisasi (Chimel et al., 2017). Selain itu, SCB juga mencerminkan persepsi karyawan terhadap harapan sosial organisasi atas partisipasi aktif mereka dalam pengelolaan isu-isu keselamatan (Curcuruto et al., 2019). Lebih lanjut, dalam konteks organisasi, meskipun karyawan memiliki tanggung jawab utama untuk mencapai tujuan perusahaan, keterlibatan sukarela mereka dalam menjaga keselamatan menunjukkan rasa tanggung jawab dan semangat kewarganegaraan. Karyawan dengan tingkat *safety citizenship behavior* yang lebih baik, menjadi sumber daya bernilai bagi organisasi, karena mereka condong dengan mudah mematuhi instruksi dari atasan mereka. Berbagai studi mengungkapkan bahwa *safety citizenship behavior* karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *safety leadership*, *safety attitude*, serta *safety policies* (Li et al., 2020; Suraji, 2022).

Proses hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota tim yang bertujuan mempromosikan budaya kerja berorientasi keselamatan dikenal sebagai *safety leadership* (Stiles et al., 2018). Penerapan *safety leadership* dapat meningkatkan kesadaran dan perhatian terhadap keselamatan di lingkungan kerja (Fernandez-Munis et al., 2017). *Safety leadership* juga berperan dalam membangun komunikasi yang efektif di tempat kerja. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Interaksi antara pemimpin dan anggota tim menjadi salah satu elemen penting dalam memastikan tanggung jawab keselamatan (Grill & Nielsen, 2019). Hasil studi juga menjelaskan bahwa *safety leadership* memiliki dampak positif yang signifikan pada perilaku keselamatan (Li et al., 2020).

Menurut Fakherpour et al (2024), tindakan keselamatan dan evaluasinya dapat berfungsi sebagai peringatan awal terhadap konsekuensi dari perilaku yang tidak mematuhi peraturan keselamatan, yang dikenal sebagai *safety attitude*. Sebagai bentuk kesadaran diri terhadap *safety attitude*, individu yang bekerja dengan cermat cenderung memiliki tingkat kecemasan lebih rendah (Rau et al., 2020). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, bisa diberi simpulan bahwa *safety attitude* adalah kesadaran diri terhadap potensi dampak dari perilaku yang kurang memahami pentingnya keselamatan di tempat kerja. Hasil studi lain juga menerangkan bahwa *safety attitude* terbukti secara signifikan dapat meningkatkan keselamatan para pekerja (Li et al., 2020).

Sementara itu, kemampuan untuk melindungi nilai fundamental suatu negara dari berbagai ancaman, baik internal maupun eksternal, disebut sebagai *safety policies*. *Safety policies* yang efektif dapat menjadi keunggulan kompetitif yang melindungi data pengguna, menjaga kestabilan sistem bisnis, dan juga mengurangi risiko tanggung jawab hukum perusahaan (Johnson & Easttom, 2022). Zattullah et al., (2022) menambahkan bahwa negara dengan regulasi yang diterapkan harus mampu mengakomodasi berbagai konteks ancaman guna menjamin keberlangsungan dan kesejahteraan masyarakatnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *safety policies* dirancang untuk melindungi perusahaan dari berbagai ancaman yang berpotensi mengganggu keberlangsungan usaha. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwasanya *safety policies* memiliki dampak positif yang signifikan pada keselamatan serta produktivitas karyawan (Pratiwi et al., 2020).

Berdasar dari penjelasan di atas, bisa diberi simpulan bahwa *safety citizenship behavior* muncul secara internal dalam organisasi tempat karyawan bekerja, yang

dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu *safety leadership*, *safety attitude*, serta *safety policies*. Selain itu, kajian sebelumnya menampakkan *safety citizenship behavior* punya dampak positif ke kinerja keselamatan organisasi (Suraji, 2022). Akan tetapi, hanya segelintir riset yang mendalami hubungan antara *safety citizenship behavior* dengan faktor-faktor lain seperti *safety leadership*, *safety attitude*, dan *safety policies*, khususnya dalam konteks industri pertambangan di Indonesia.

Lebih lanjut, untuk mengatasi tren peningkatan Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK), perusahaan di Indonesia berupaya menerapkan aturan dan kebijakan keselamatan guna mengurangi terjadinya kecelakaan. Salah satunya PT Vale Indonesia Tbk, sebagai perusahaan tambang terkemuka yang memiliki wilayah operasional di Sorowako, Bahodopi dan Pomalaa berkomitmen pada pembangunan berkelanjutan dan pencapaian nihil KK serta pengurangan PAK. yang dikenal dengan sistem keselamatan kerja yang matang, termasuk pelatihan rutin, penggunaan teknologi canggih untuk memantau kondisi kerja, dan evaluasi risiko sistematis. PT. Vale Indonesia Tbk juga menerapkan budaya keselamatan di seluruh level organisasi dan menjalin hubungan erat dengan masyarakat lokal untuk menjaga keselamatan di dalam dan sekitar lokasi tambang. Salah satu upaya yang dilakukan, pada tahun 2021, PT. Vale Indonesia Tbk melakukan *Safety Stand-Down* (SSD), pertama kalinya dalam 53 tahun operasional perusahaan, yang mencakup pemadaman tanur listrik selama 8 jam. Ini sejalan dengan slogan perusahaan, "Tanpa Keselamatan, Tidak Ada Produksi."

Berdasar dari data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), kasus kecelakaan kerja di industri pertambangan meningkat dari 104 kasus pada 2021 menjadi 378 kasus pada 2022, meskipun turun menjadi 81 insiden pada September 2023. Insiden tersebut berdampak pada kerugian perusahaan dan menurunkan kepercayaan publik. Kecelakaan kerja ini juga terjadi di PT. Vale Indonesia Tbk seperti yang tertera pada tabel berikut.

| Tingkat Kecelakaan Kerja | Sorowako | | Bahodopi | | Pomalaa | |
|--------------------------|----------|-----------|----------|-----------|---------|-----------|
| | Jumlah | Tingkatan | Jumlah | Tingkatan | Jumlah | Tingkatan |
| Ringan | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Sedang dan Berat | 6 | 0,25 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Fatal | 1 | 0,5 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 7 | 0,30 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |

Tingkat dan Jumlah Peristiwa Kecelakaan Kerja Tahun 2021 [403-9a][403-9b]

| Tingkat Kecelakaan Kerja | Sorowako | | Bahodopi | | Pomalaa | |
|--------------------------|----------|-----------|----------|-----------|---------|-----------|
| | Jumlah | Tingkatan | Jumlah | Tingkatan | Jumlah | Tingkatan |
| Ringan | 10 | 0,50 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Sedang dan Berat | 4 | 0,20 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Fatal | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 14 | 0,70 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |

Tingkat dan Jumlah Peristiwa Kecelakaan Kerja Tahun 2020 [403-9a][403-9b]

| Tingkat Kecelakaan Kerja | Sorowako | | Bahodopi | | Pomalaa | |
|--------------------------|----------|-----------|----------|-----------|---------|-----------|
| | Jumlah | Tingkatan | Jumlah | Tingkatan | Jumlah | Tingkatan |
| Ringan | 5 | 0,32 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Sedang dan Berat | 3 | 0,19 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Fatal | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 8 | 0,51 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |

Gambar 1. Tingkat Kecelakaan Kerja PT. Vale Indonesia Tbk.

Berdasarkan data statistik kinerja K3 PT. Vale Indonesia Tbk di tahun 2022, jumlah pelanggaran dan kecelakaan kerja di PT. Vale Indonesia Tbk, terutama di wilayah PT. Vale IGP Pomalaa, relatif rendah dan lebih unggul dibandingkan lokasi lainnya. Meskipun hasilnya sangat baik, hal ini belum sebanding dengan PT. Vale Sorowako dan Bahodopi dari segi pengalaman dan kematangan, karena PT. Vale IGP

Pomalaa masih berada pada tahap awal dalam pengembangan sistem keselamatan. Perbedaan ini menciptakan dinamika yang berbeda dalam interaksi dengan masyarakat serta pendekatan terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, meskipun ketiga lokasi beroperasi di industri yang sama, PT. Vale IGP Pomalaa diharapkan dapat mengikuti jejak PT. Vale Sorowako dan Bahodopi.

Menurut Zhao et al. (2021), keberhasilan perusahaan dalam keselamatan kerja disebabkan oleh kebijakan yang tepat dalam memperhatikan keselamatan karyawan, serta arahan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya, yang mencakup *safety leadership* dan *safety policies*. Faktor-faktor tersebut membentuk perilaku karyawan mengenai pentingnya menjaga keselamatan kerja, yang termasuk dalam *safety attitude*. Dengan demikian, ketiga hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk secara sukarela menjaga keselamatan di tempat kerja, yang dikenal sebagai *safety citizenship behavior* (Chmiel et al., 2017).

Selain masalah yang telah disebutkan, peneliti juga menemukan perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Zhao et al. (2021) tidak menemukan kaitan positif yang berarti antara *safety attitude* dan *safety citizenship behavior*. Sementara penelitian Li et al. (2020) mengindikasikan bahwa kepemimpinan keselamatan dan sikap terhadap keselamatan memberikan dampak positif yang signifikan pada perilaku kewargaan keselamatan.. Berdasarkan fenomena tersebut dan pengamatan terhadap *safety citizenship behavior* di PT. Vale IGP Pomalaa, kajian ini dimaksudkan untuk mengetahui imbas *safety leadership*, *safety attitude*, dan *safety policies* pada *safety citizenship behavior* karyawan PT. Vale IGP Pomalaa.

LANDASAN TEORI

Kecelakaan Kerja

Kecelakaan (*incident*) merupakan suatu kejadian yang terjadi tanpa disengaja dan memiliki potensi untuk menimbulkan kerugian, baik yang sudah mengakibatkan kerugian maupun yang belum. Peristiwa yang telah menyebabkan kerugian disebut *accident*, sedangkan yang belum menyebabkan kerugian dikenal sebagai *near miss* (Friend & Kohn, 2007). Definisi lain, kecelakaan kerja adalah suatu insiden yang terjadi tanpa perencanaan dan tidak diinginkan, yang berpotensi menyebabkan gangguan kesehatan pada pekerja, kerusakan pada peralatan dan lingkungan, serta hilangnya kesempatan untuk berbisnis (Hughes & Ferrett, 2016). Lebih jelasnya kecelakaan kerja adalah peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja atau terkait dengan aktivitas pekerjaan, yang dapat menyebabkan Penyakit Akibat Kerja (PAK), cedera, hingga berujung pada kematian (BPJS Ketenagakerjaan, 2024).

Safety Citizenship Behavior

Safety citizenship behavior merupakan perilaku partisipatif dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam dinamika kelompok kerja (Stiawan & Faidal, 2024). Pendapat lain mengatakan *safety citizenship behavior* adalah fenomena yang menggambarkan perilaku sukarela karyawan di luar tanggung jawab formal mereka, dengan tujuan mendukung keselamatan kerja baik untuk kondisi saat ini maupun masa mendatang (Khan & Shrivastava, 2024). Maka, bisa disimpulkan setiap pekerjaan harus dilakukan dengan perilaku yang baik untuk menjaga keamanan diri dan organisasi. Dengan demikian, *safety citizenship behavior* bisa turut membantu mengurangi kemungkinan kerugian yang mungkin bisa terjadi pada organisasi.

Menurut Li et al. (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *safety citizenship behavior* yakni, budaya keselamatan organisasi, kepemimpinan, komunikasi, partisipasi karyawan, kondisi kerja, dan pengalaman pribadi. Lebih lanjut, menurut Li et al. (2020), *safety citizenship behavior* terdiri dari empat dimensi utama. Dimensi pertama adalah upaya kolaboratif, yang mencakup kerjasama antara karyawan dalam menjaga keselamatan. Dimensi kedua adalah hubungan dalam organisasi, yang mengacu pada interaksi yang baik antar anggota tim untuk mendukung perilaku keselamatan. Dimensi ketiga adalah keterlibatan, yang menggambarkan tingkat partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan keselamatan. Terakhir, dimensi keempat adalah pengaturan diri, yang mencakup kemampuan individu untuk mengontrol perilaku mereka sendiri untuk memastikan keamanan di lingkungan kerja.

Safety Leadership

Menurut Stiles et al. (2018), *safety leadership* didefinisikan sebagai bentuk hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan yang berperan aktif dalam mempromosikan keselamatan kerja, yang mampu menurunkan jumlah kecelakaan dan meningkatkan keseluruhan performa keselamatan. *Safety leadership* juga mencakup tanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan, kepercayaan diri, dan kesadaran melaksanakan tugas dengan tata cara yang aman agar bisa menurunkan potensi kecelakaan di lingkungan kerja (Stiawan & Faidal, 2024). Berdasarkan kedua definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa *safety leadership* merupakan fondasi keselamatan kerja yang berfungsi untuk meningkatkan komunikasi dan pemahaman antara pimpinan dan bawahannya (karyawan).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *safety leadership*, antara lain (Kunzle et al., 2010): faktor personal, yang mencakup kompetensi pribadi pemimpin seperti pengalaman, pengetahuan teknis, pelatihan kepemimpinan, dan kepribadian; faktor tim, yang mencakup interaksi antar anggota tim yang dapat mempengaruhi pola kepemimpinan; serta faktor lingkungan, yang meliputi kondisi tempat pemimpin bekerja, seperti beban kerja dan standar yang diterapkan. Selain itu, beberapa indikator *safety leadership* menurut Supriadi (2021) meliputi *safety caring*, *safety controlling*, dan *safety motivation*.

Safety Attitudes

Safety attitude adalah perilaku individu yang mendukung kegiatan pekerjaan bisa membuat kondisi yang terproteksi dan selamat di tempat kerja (Utami, 2017). *Safety attitude* juga didefinisikan sebagai kesadaran diri terhadap perilaku keselamatan,

di mana individu yang melaksanakan pekerjaan dengan hati-hati cenderung memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah (Rau et al., 2020). Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *safety attitude* adalah pendekatan dalam pengambilan keputusan yang berfokus pada tindakan yang aman dan selamat di tempat kerja. Selanjutnya, *safety attitudes* menurut Supriadi (2021) ialah kewajiban bersama antara karyawan dan perusahaan. Ada empat sub indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *safety attitudes*, yaitu kepatuhan keselamatan, partisipasi keselamatan, inisiatif keselamatan, dan kesadaran keselamatan.

Safety Policies

Safety policies yang efektif jadi keistimewaan kompetitif yang memberi kepastian perlindungan data pelanggan, menjaga kestabilan sistem bisnis, dan melindungi perusahaan dari potensi risiko hukum (Johnson & Easttom, 2020). Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *safety policies* adalah langkah-langkah yang diterapkan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan dari berbagai risiko yang mungkin terjadi selama bekerja. Selanjutnya, menurut Lu & Yang (2010), indikator dari *safety policies* meliputi: langkah-langkah keamanan, keselamatan kerja, tanggung jawab keselamatan, dan tujuan keselamatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua et al. (2021), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Pengumpulan data dijalankan melalui distribusi kuesioner yang memuat beberapa pernyataan. Selanjutnya, populasi di penelitian ini merupakan karyawan PT. Vale IGP Pomalaa, yang terdiri dari 21 anak perusahaan dengan jumlah 1.063 karyawan. Dalam riset ini, teknik pemilihan sampel yang diterapkan adalah *purposive sampling*. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan merujuk pada tabel Krejcie dan Morgan (Bukhari, 2021), yang memungkinkan penentuan jumlah sampel dengan mensubstitusikan N dengan jumlah populasi. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 1.063, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini 278 responden.

Selanjutnya, untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan teknik pemodelan persamaan struktural berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Berikut adalah karakteristik responden pada penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Indikator | Persentase |
|---------------|-------------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 90% |
| | Perempuan | 10% |
| Usia | 17-20 | 8% |
| | 21-30 | 62% |
| | 31-40 | 23% |
| | > 41 | 7% |
| Masa Kerja | < 2 tahun | 82% |
| | 2 - 5 tahun | 18% |

Sumber: Data Primer, 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Outer Model

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah mengevaluasi keabsahan dan konsistensi data. Proses validasi dilakukan dengan cara metode *convergent validity* dan *discriminant validity*. Nilai loading factor dan nilai AVE untuk melihat hasil validitas konvergen. Hasil uji setelah pengolahan data tersebut bisa ditemukan pada tabel berikut.

Tabel 2. Nilai Factor Loading dan AVE

| Variabel | Item | Nilai Loading Factor | Nilai AVE |
|-----------------------------|------|----------------------|-----------|
| Safety Leadership | X1.1 | 0.836 | 0.710 |
| | X1.2 | 0.860 | |
| | X1.3 | 0.831 | |
| Safety Attitude | X2.1 | 0.847 | 0.623 |
| | X2.2 | 0.817 | |
| | X2.3 | 0.771 | |
| | X2.4 | 0.727 | |
| Safety Policies | X3.1 | 0.739 | 0.553 |
| | X3.2 | 0.783 | |
| | X3.3 | 0.743 | |
| | X3.4 | 0.708 | |
| Safety Citizenship Behavior | Y1.1 | 0.802 | 0.650 |
| | Y1.2 | 0.818 | |
| | Y1.3 | 0.852 | |
| | Y1.4 | 0.750 | |

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasar tabel di atas, terlihat bahwasanya setiap indikator yang ada pada tiap-tiap variabel dari penelitian ini punya angka *loading factor* yang lebih baik daripada 0,7 dan nilai AVE yang lebih baik daripada 0,5. Angka ini memperlihatkan bahwasanya setiap indikator memberikan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk atau variabel yang diukur, yang menandakan bahwa data yang diperoleh dapat dianggap valid dan memenuhi standar yang diperlukan untuk kelanjutan analisis dalam penelitian ini.

Selanjutnya uji *discriminant validity*. Penelitian ini menerapkan metode Heterotrait-Monotrait (HTMT) untuk menguji validitas diskriminan. Hasil ujinya bisa dilihat pada table berikut.

Tabel 3. Nilai Heterotrait Monotrait (HTMT)

| Konstruk | Safety Leadership | Safety Attitude | Safety Policies | Safety Citizenship Behavior |
|-----------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|
| Safety Leadership | | | | |
| Safety Attitude | 0.534 | | | |
| Safety Policies | 0.549 | 0.835 | | |
| Safety Citizenship Behavior | 0.741 | 0.665 | 0.691 | |

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan analisis temuan yang telah dilakukan, diberi simpulan bahwasanya seluruh indikator dapat dipakai dengan layak, yang dibuktikan nilai HTMT yang lebih rendah daripada 0,90.

Selain melakukan uji validitas konstruk, uji reliabilitas konstruk juga dilakukan. Proses ini melibatkan pemeriksaan tingkat konsistensi komposit serta koefisien *alpha Cronbach* dari sekumpulan indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten tersebut. Hasil evaluasi ini dapat dilihat secara lebih rinci pada tabel berikut.

Tabel 4. Nilai Reliabilitas

| Konstruk | Composite Reliability | Cronbach's Alpha |
|------------------------------------|-----------------------|------------------|
| <i>Safety Leadership</i> | 0.796 | 0.880 |
| <i>Safety Attitude</i> | 0.806 | 0.870 |
| <i>Safety Policies</i> | 0.730 | 0.832 |
| <i>Safety Citizenship Behavior</i> | 0.820 | 0.881 |

Sumber: Data Primer, 2025.

Hasil yang tercantum dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa konstruk yang diteliti memiliki reliabilitas yang memadai. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika angka reliabilitas *composite* lebih daripada 0,7 dan angka *Cronbach's alpha*-nya melebihi ambang batas 0,5.

Hasil Uji Inner Model

Model struktural (*inner model*) dalam PLS dievaluasi melalui penggunaan nilai R-Square guna mengukur sejauh mana variabel independen dapat memberi pengaruh atau menjelaskan variabel dependen. Serta nilai T-statistik guna menguji signifikansi kaitan antar variabel laten melalui *path analysis*. Kedua indikator ini memberikan gambaran tentang validitas dan kekuatan prediktif model.

Menurut Wonua et al., (2021) nilai R-Square yang lebih dari 0,67 menunjukkan hubungan yang kuat, sementara nilai antara 0,33 hingga 0,67 mencerminkan hubungan yang moderat. Jika R-Square berada dalam rentang 0,19 hingga 0,33, hubungan tersebut dikategorikan sebagai lemah. Analisis varian digunakan sebagai metode untuk menilai sejauh mana variabel independen memberi pengaruh variabel dependen dalam suatu penelitian ilmiah. Berikut ini adalah interpretasi nilai R-Square atau uji determinasi yang diperoleh.

Tabel 5. Nilai R-Square

| Variabel | R-Square |
|------------------------------------|----------|
| <i>Safety Citizenship Behavior</i> | 0.503 |

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5, konstruk *safety citizenship behavior* dapat dipahami melalui variabel *safety leadership*, *safety attitude*, dan *safety policies* sebesar 50,3%, sedangkan sisanya, yaitu 49,7%, diberi jelas oleh faktor lain di luar kerangka penelitian ini. Ini mengindikasikan bahwa dampak determinasi dari *safety leadership*, *safety attitude*, dan *safety policies* berada dalam kategori sedang. Artinya, ketiga variabel tersebut mampu mendorong *safety citizenship behavior* pada karyawan PT. Vale IGP Pomalaa, meskipun efeknya masih dalam kategori moderat. Melalui kepemimpinan yang baik, perilaku kerja yang mendukung keselamatan, serta implementasi kebijakan perusahaan oleh karyawan, mereka mendapatkan contoh nyata tentang pentingnya kesadaran akan keselamatan diri di tempat kerja. Hal ini

penting karena tindakan yang dilakukan oleh karyawan tidak hanya memengaruhi diri mereka sendiri tetapi juga lingkungan kerja di sekitarnya.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien jalur (*path coefficient*). koefisien jalur dilaksanakan dengan tujuan guna memperkuat kaitan antar konstruk pada tiap hipotesis. Berikut hasil ujinya.

Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur

| Anggapan Dasar | Original Sample (O) | T-Statistic (O/STDEV) | P-Values |
|----------------|---------------------|-------------------------|----------|
| X1->Y | 0.406 | 9.522 | 0.000 |
| X2-> Y | 0.266 | 4.421 | 0.000 |
| X3-> Y | 0.197 | 3.085 | 0.002 |

Sumber: Data Primer, 2025

Merujuk pada hasil dari analisis yang tertera di Tabel 6, dapat diberi simpulan bahwasanya *safety leadership*, *safety attitude*, dan *safety policies* memiliki pengaruh positif dan signifikan ke *safety citizenship behavior* pada karyawan PT. Vale IGP Pomalaa. Nilai estimasi sampel asli untuk *safety leadership* sebesar 0,406, dengan T-Statistik 9,522 dan P-Value 0,000, mengindikasikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang mengindikasikan bahwa *safety leadership* memberikan dampak positif ke *safety citizenship behavior*. untuk *safety attitude*, nilai estimasi sampel asli sebesar 0,266, T-Statistik 4,421, dan P-Value 0,000 memberi gambaran bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, menandakan adanya imbas positif dari *safety attitude* terhadap *safety citizenship behavior*. Sementara itu, nilai *original sample estimate* untuk *safety policies* sebesar 0,197, dengan T-Statistik 3,085 dan P-Value 0,002, memberi gambar bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti *safety policies* juga memberikan dampak positif ke *safety citizenship behavior*.

Pengaruh Safety Leadership Pada Safety Citizenship Behavior

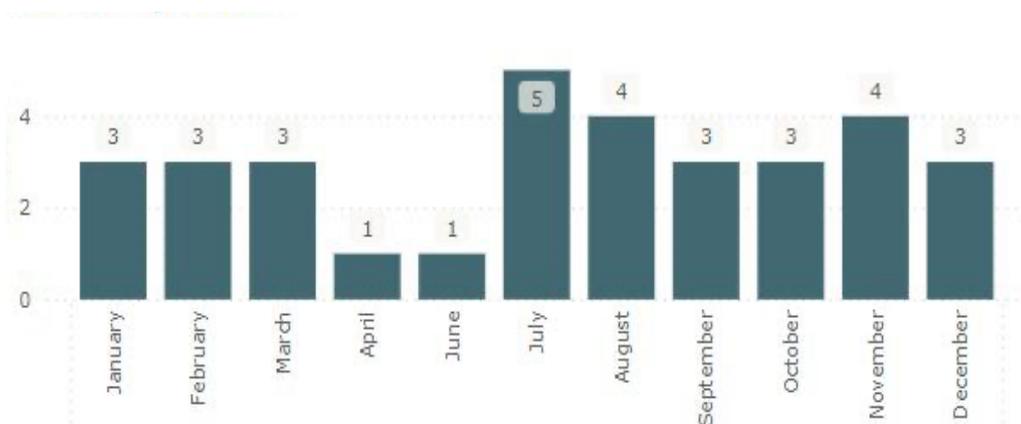
Hasil penelitian memperlihatkan *safety leadership*, punya dampak positif yang *crucial* ke *safety citizenship behavior* pada karyawan PT. Vale IGP Pomalaa. Hal ini menunjukkan bahwa *safety leadership* pada karyawan PT. Vale IGP Pomalaa dapat dikategorikan baik karena memberikan pengaruh positif bagi perusahaan dan lingkungan sekitar. Aspek-aspek *safety leadership* yang dimaksud antara lain: pertama, dari segi *safety caring*, di mana karyawan mampu mengidentifikasi potensi bahaya lebih awal, berkomunikasi secara efektif tentang risiko, dan mendorong praktik keselamatan di lingkungan kerja. Kedua, dari segi *safety controlling*, karyawan dapat meningkatkan efektivitas sistem manajemen keselamatan, mengurangi Insiden kecelakaan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih aman untuk seluruh karyawan. Ketiga, dari segi *safety motivation*, pemimpin dengan karakter seperti ini dapat menginspirasi orang lain dan menciptakan atmosfer positif yang mendukung komunikasi terbuka untuk meningkatkan keselamatan. Aspek-aspek tersebut memungkinkan *safety leadership* mempengaruhi timbulnya *safety citizenship behavior* di tempat kerja.

Pernyataan ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh penelitian Li et al. (2020), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan keselamatan memberi dampak positif yang *crucial* kepada perilaku kewargaan keselamatan. Maka dari itu, perusahaan dapat lebih memfokuskan upaya pengembangan kepemimpinan keselamatan sebagai strategi untuk memperkuat budaya keselamatan kerja di lingkungan mereka.

Pengaruh *Safety Attitude* Pada *Safety Citizenship Behavior*

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa *safety attitude* punya dampak positif yang *crucial* ke *safety citizenship behavior* pada karyawan PT. Vale IGP Pomalaa. Karyawan mampu membangun kesadaran akan pentingnya keselamatan di tempat kerja melalui kepatuhan terhadap aturan, partisipasi aktif dalam program keselamatan, inisiatif dalam pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan kesadaran melalui informasi yang jelas. Keempat aspek ini secara sinergis menciptakan *safety citizenship behavior*, mendukung suasana kerja yang lebih aman serta budaya keselamatan yang berkelanjutan.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Pratiwi & Faidal (2024), yang turut menyatakan bahwasanya *safety attitude* berdampak positif yang berarti ke *safety citizenship behavior*. Selanjutnya, jumlah pelanggaran dan kecelakaan kerja di PT. Vale IGP Pomalaa relatif rendah karena *safety attitude* yang telah terbentuk dengan baik. Ini diperlihatkan melalui gambar di bawah ini, yang menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja di PT. Vale IGP Pomalaa sangat minim. Bahkan, dalam satu tahun terakhir, hanya tercatat 33 kasus pelanggaran, baik pelanggaran berat maupun ringan.



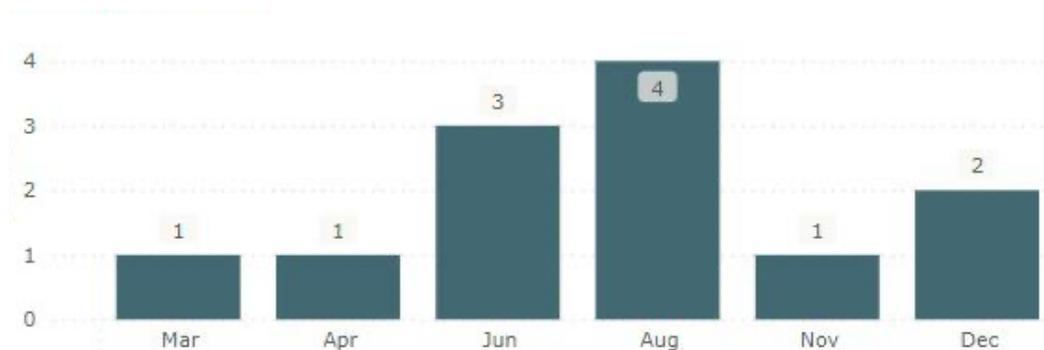
**Gambar 2. Tingkat Pelanggaran di Tempat Kerja
Pada PT. Vale IGP Pomalaa Tahun 2023**

Pengaruh *Safety Policies* Pada *Safety Citizenship Behavior*

Hasil penelitian memberi gambaran bahwa *safety policies* memiliki pengaruh positif yang *crucial* terhadap *safety citizenship behavior* pada karyawan PT. Vale IGP Pomalaa. Pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) serta kebijakan keselamatan yang diterapkan oleh perusahaan, sekaligus menekankan tanggung jawab untuk menjaga keselamatan demi mencegah kerugian. Dengan penerapan kebijakan yang baik, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Karyawan PT. Vale IGP Pomalaa menunjukkan kesadaran tinggi terhadap keselamatan melalui empat aspek utama dari *safety policies*. Pertama, langkah-langkah keamanan yang tidak hanya melindungi karyawan tetapi juga meningkatkan kesadaran keselamatan publik. Kedua, keselamatan kerja, yang mendukung produktivitas serta mengurangi risiko kecelakaan. Ketiga, tanggung jawab keselamatan, yang mendorong rasa kepedulian bersama di lingkungan kerja. Keempat, tujuan keselamatan, yang memberi kepastian tiap karyawan bisa bekerja dengan aman dan pulang ke rumah tanpa cedera. Semua aspek ini saling mendukung pembentukan *safety citizenship behavior*.

Ini artinya tanggung jawab keselamatan memainkan peran penting dalam memengaruhi *safety citizenship behavior*, karena keduanya berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara individu maupun lingkungan. Kebijakan keselamatan yang baik juga meningkatkan efisiensi, moral, dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dilindungi dan dihargai. Temuan ini sejalan dengan penelitian *The National Safety Council*, yang menyebutkan bahwa kebijakan keselamatan yang ketat dapat mengurangi angka kecelakaan hingga 50%. Oleh karena itu, semakin efektif *safety policies* diterapkan, semakin tinggi *safety citizenship behavior* di PT. Vale IGP Pomalaa.



Gambar 3. Kasus KK dan PAK di PT. Vale IGP Pomalaa Tahun 2023

Gambar di atas mengilustrasikan bahwa total kasus Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) di PT. Vale IGP Pomalaa sangat rendah, bahkan tidak tercatat sama sekali pada bulan Januari, Februari, Mei, Juli, dan September.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini sudah dijelaskan bahwa *safety policies* memiliki pengaruh positif yang *crucial* kepada *safety citizenship behavior*. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan oleh peneliti dan selaras dengan penelitian Suraji (2022), yang menyatakan bahwa *safety policies* berkontribusi positif yang *crucial* kepada pembentukan *safety citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat disimpulkan bahwasanya *safety leadership*, *safety attitude*, dan *safety policies* memiliki dampak yang positif dan *crucial* terhadap *safety citizenship behavior*. *safety leadership* berkontribusi melalui indikator *safety caring*, *safety controlling*, dan *safety motivation*. *Safety attitude* memengaruhi perilaku keselamatan melalui kepatuhan, partisipasi, inisiatif, dan kesadaran

keselamatan. Sementara itu, *safety policies* memberikan dampak positif melalui langkah-langkah keamanan, keselamatan kerja, tanggung jawab keselamatan, dan tujuan keselamatan.

PT. Vale IGP Pomalaa disarankan agar dapat meningkatkan *safety citizenship behavior* karyawan dengan beberapa langkah. Pertama, memperkuat *safety leadership* melalui pelatihan kepemimpinan yang fokus pada keselamatan, agar pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk lebih peduli terhadap keselamatan. Kedua, mengembangkan *safety attitude* dengan program pendidikan rutin dan kampanye keselamatan untuk meningkatkan kepatuhan, partisipasi, dan kesadaran karyawan. Ketiga, mengoptimalkan kebijakan keselamatan dengan memastikan pemahaman dan implementasi yang baik melalui komunikasi yang jelas dan evaluasi berkala. Selain itu, penting untuk mendorong budaya keselamatan yang terbuka dan saling mendukung di antara karyawan. Terakhir, perusahaan harus secara rutin memonitor dan mengevaluasi efektivitas kebijakan keselamatan untuk memastikan perbaikan berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sebab hanya meneliti pengaruh *safety leadership*, *safety attitude*, dan *safety policies* kepada *safety citizenship behavior*, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain yang mungkin juga mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan. Maka, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti *enterprise image*, *employee satisfaction*, dan variabel lainnya sebagai faktor yang mempengaruhi untuk membangun model yang lebih komprehensif. Selain itu, penambahan variabel utama seperti *employee loyalty* dan *switching cost* juga dapat dipertimbangkan. Untuk penelitian serupa di masa depan, disarankan untuk mengganti objek penelitian agar memberikan wawasan yang lebih luas dan dapat diperbandingkan dengan temuan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhari, S. A. R. (2021). *Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11445.19687>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Kecelakaan Kerja: Apa Itu dan Apa Penyebabnya?*
- Chmiel, N., Laurent, J., & Hansez, I. (2017). Employee perspectives on safety citizenship behaviors and safety violations. *Safety Science*, 93, 96–107. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.014>
- Curcuruto, M., Conchie, S. M., & Griffin, M. A. (2019). Safety citizenship behavior (SCB) in the workplace: A stable construct? Analysis of psychometric invariance across four European countries. *Accident Analysis and Prevention*, 129, 190–201. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2019.05.023>
- Faidal, T. (2024). Pengaruh Safety Culture Terhadap Safety Behavior Melalui Safety Awareness Pada Objek Wisata Boekit Tawap Sumenep. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 29(3), 250. <https://doi.org/10.30647/jip.v29i3.1836>

- Fakherpour, A., Jahangiri, M., Monsef, S., & Nezam, M. (2017). Safety Attitude and Its Associated Factors among Workers in Micro-and Small-Scale Enterprises (MSSEs) in Shiraz. In *J Health Sci Surveillance Sys* (Vol. 5, Issue 3).
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2017). The role of safety leadership and working conditions in safety performance in process industries. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 50, 403–415. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2017.11.001>
- Johnson, Rob., & Easttom, Chuck. (2022). *Security policies and implementation issues*. Jones & Bartlett Learning.
- Khan, A. N., & Shrivastava, Dr. R. (2024). Exploring Safety Citizenship Behavior In The Workplace: A Systematic Literature Review. *Educational Administration Theory and Practices*. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3601>
- Künzle, B., Kolbe, M., & Grote, G. (2010). Ensuring Patient Safety Through Effective Leadership Behaviour: A Literature Review. *SafetyScience*, 48(1), 1–17.
- Li, M., Zhai, H., Zhang, J., & Meng, X. (2020). Research on the relationship between safety leadership, safety attitude and safety citizenship behavior of railway employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17061864>
- Pratiwi, V. E., Sari, P. O., & Setiawan, H. (2022). *Pengaruh Keselamatan, Keamanan, Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Menghadapi Kebijakan Pandemi*.
- Rau, P. L. P., Liao, P. C., Guo, Z., Zheng, J., & Jing, B. (2020). Personality factors and safety attitudes predict safety behaviour and accidents in elevator workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 26(4), 719–727. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1493259>
- Stiawan, R. D., & Faidal. (2024). Pengaruh Safety Knowledge, Safety Leadership Dan Safety Citizenship Behavior Terhadap Safety Behavior Pada Wisata Pantai Lombang Sumenep Pengaruh Safety Knowledge, Safety Leadership Dan Safety Citizenship Behavior Terhadap Safety Behavior Pada Wisata Pantai Lombang Sumenepid 2 *Corresponding Author. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1). <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Stiles, S., Ryan, B., & Golightly, D. (2018). Evaluating attitudes to safety leadership within rail construction projects. *Safety Science*, 110, 134–144. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.030>
- Suraji, A. (2022). Studi Penerapan Kebijakan Keselamatan Pada Proyek Gedung di Indonesia. *Jurnal Rekayasa Sipil (JRS-Unand)*, 18(3), 230. <https://doi.org/10.25077/jrs.18.3.230-243.2022>

- Utami, C. W. (2017). Attitude, Subjective Norms, Perceived Behavior, Entrepreneurship Education and Self-efficacy toward Entrepreneurial Intention University Student in Indonesia. In *European Research Studies Journal: Vol. XX*.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Penerbit Literacy Institute.
- Yao Zhao, Mingguang Zhang, Tong Liu, & Ahmed Mebarki. (2021). Impact of safety attitude, safety knowledge and safety leadership on chemical industry workers' risk perception based on Structural Equation Modelling and System Dynamics. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 72*.
- Zattullah, N., Malik, I., & Hidayat, E. R. (2022). Analisis Kebijakan Keamanan Nasional Indonesia Ditinjau Dari Kelembagaan dan Perkembangan Ancaman. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1)*, 120. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.1812>