

**ANALISIS PENGARUH *VISIBLE SAFETY LEADERSHIP* DAN
KEPUASAN KERJA *SAFETY* TERHADAP PRESTASI KERJA
SAFETY PADA KEGIATAN *OVERHAUL*
(STUDI KASUS: AKTIVITAS *OVERHAUL* PT. SOLUSI BANGUN
INDONESIA TBK PABRIK CILACAP TAHUN 2022)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Strata-1 Pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri**



Nama : Muhammad Ibnu Ridjal Azmi
No. Mahasiswa : 18 522 165

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Demi Allah, saya mengakui bahwa karya ini adalah milik saya sendiri, terkecuali kutipan serta rangkuman yang masing-masing tercantum sumbernya. Jika di kemudian hari ternyata pengakuan saya terbukti tidak benar dan melanggar peraturan sah dalam karya tulis serta hak kekayaan intelektual, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan di Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 08 Agustus 2022



Muhammad Ibnu Ridjal Azmi
NIM: 18522165

SURAT KETERANGAN



SURAT KETERANGAN SELESAI KERJA PRAKTIK

No. CSBI.ADM.0008.VII.2022

Yang bertandatangan di bawah ini, General Affair & Community Relations Manager PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap menerangkan bahwa:

1. **Muhammad Ibnu Ridjal Azmi**

adalah Mahasiswa Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia, telah melaksanakan Kerja Praktik sejak 1 Juni s/d 15 Juli 2022 di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap, Jalan Ir. H Juanda No. 1 Cilacap 53234, Jawa Tengah Indonesia.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Terima kasih atas perhatiannya

Cilacap, 15 Juli 2022



Dewi Hestyani

GA & Comrel Manager

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk
Pabrik Cilacap, Jl. Ir. H Juanda Cilacap - 53234, Jawa Tengah, P.O. Box 272 Cilacap
Telp. +62 (282) 541521 - Fax +62 (282) 542529 - 0800 10 88888 - www.solusibangunindonesia.com




LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

ANALISIS PENGARUH *VISIBLE SAFETY LEADERSHIP* DAN KEPUASAN KERJA
SAFETY TERHADAP PRESTASI KERJA *SAFETY* PADA KEGIATAN
OVERHAUL
(STUDI KASUS: AKTIVITAS *OVERHAUL* PT. SOLUSI BANGUN INDONESIA TBK
PABRIK CILACAP TAHUN 2022)



Oleh:
Nama : Muhammad Ibnu Ridjal Azmi
NIM : 18 522 165

Yogyakarta, 05 Agustus 2022
Dosen Pembimbing,


Muhammad Ragil Suryoputro, S.T., M.Sc.
NIP 105220101

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**ANALISIS PENGARUH *VISIBLE SAFETY LEADERSHIP* DAN KEPUASAN
KERJA *SAFETY* TERHADAP PRESTASI KERJA *SAFETY* PADA KEGIATAN
OVERHAUL
(STUDI KASUS: AKTIVITAS *OVERHAUL* PT. SOLUSI BANGUN INDONESIA
TBK PABRIK CILACAP TAHUN 2022)**

TUGAS AKHIR

Disusun Oleh:

**Muhammad Ibnu Ridjal Azmi
18 522 165**

Telah dipertahankan didepan sidang pengujian sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata-1 Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 05 Agustus 2022

Tim Penguji

Muhammad Ragil Suryoputro, S.T., M.Sc.

Ketua

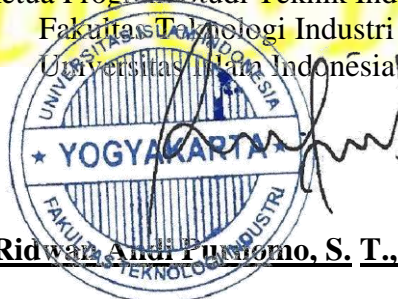
Atyanti Dyah Prabaswari, S.T., M.Sc.

Anggota I

Elanjati Worldailmi, S.T., M.Sc.

Anggota II

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia



Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S. T., M.Sc., Ph.D., IPM.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang maha esa sehingga saya dapat diberi kesempatan, kekuatan, dan kemauan dalam menyelesaikan

Tugas Akhir ini.

Saya persembahkan karja tulis ini untuk kedua orang tua saya yang senantiasa mendukung serta mendoakan saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Untuk pihak-pihak yang telah senantiasa membantu saya dalam penyusunan karya tulis ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Untuk seluruh pihak yang membaca karya tulis ini di masa yang akan datang, saya harap karya tulis ini dapat bermanfaat dan memberikan keberkaan untuk seluruh pihak yang membacanya.

Yang terakhir, rangkaian karya tulis ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang senantiasa bersemangat dan berkorban sampai tersusunnya karya tulis ini dengan baik.

الجمعة المستد الأندو

HALAMAN MOTTO

“The Journey of a thousand miles begins with a single step”

(Lao Tzu)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobil alamain, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkah rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan kerja praktik dan laporan kerja praktik ini insyaAllah dengan baik. Sholawat serta salam penulis panjatkan kepada nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang telah berjuang membimbing kita keluar dari kegelapan dan menuntun kita menuju jalan yang terang benderang demi menggapai Ridho Allah SWT.

Tugas akhir merupakan mata kuliah wajib yang harus ditempuh mahasiswa sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Dalam pengerjaan tugas akhir ini tentunya tidak terlepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak lain. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih secara tulus yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T. selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Imam Djati Widodo, M.Eng.Sc. selaku Ketua Jurusan Prodi Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T.,M.Sc.,Ph.D.,IPM. selaku Ketua Prodi Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Muhammad Ragil Suryoputro, S.T., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang memberikan ilmu, waktu, bimbingan, serta tenaganya sehingga seluruh rangkaian tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh anggota keluarga inti maupun keluarga besar yang telah memberikan segala doa dan dukungannya terhadap penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan

rangkaian perkuliahan di Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia dengan baik.

6. PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap yang telah memberikan kesempatan dalam pelaksanaan serangkaian penelitian tugas akhir.
7. Bapak Sugiarto selaku pembimbing penelitian saya dari bagian OHS PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap yang telah memberikan kesempatan serta membimbing penulis dalam pelaksanaan penelitian di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia yang telah menyampaikan ilmu dan pengalamannya selama masa perkuliahan di Teknik Industri FTI UII.
9. Sahabat-sahabat penulis diluar kampus UII yang telah memberikan tempat berkeluh kesah, dukungan moral, bantuan, dan harapan bagi penulis selama masa perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat penulis dalam kampus UII yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir penulis.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disampaikan satu persatu yang telah mendukung penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Kebaikan dan doa yang telah diberikan akan mendapat balasan kebaikan yang belipat-lipat dari Allah SWT.

Penulis berharap kebaikan yang penulis terima dapat dibalas dengan kebaikan yang berlipat-lipat dari Allah SWT. Amiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Cilacap, 08 Agustus 2022



Muhammad Ibnu Ridjal Azmi
NIM: 18522165

ABSTRAK

Angka kecelakaan kerja pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia pada tahun 2021 terjadi 2 kasus kecelakaan kerja yaitu 1 kasus *lost time injury* (LTI) yang memakan 2 korban dan 1 kasus *medical treatment* (MTI) yang memakan 1 korban. Sifat seorang *leader* dilapangan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja dilapangan tidak terkecuali *safety leadership*. Dalam upaya meningkatkan *safety performance* seorang pemimpin perlu menerapkan perilaku *visible safety leadership* atau perilaku keselamatan kerja proaktif serta terlihat dilapangan yang dapat meningkatkan kinerja *safety performance*. Selain itu, kepuasan kerja *safety* dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatnya *safety performance* karena dapat memberikan rasa puas, bahagia, dan aman bagi para pekerja. Penelitian ini bertujuan membuktikan pengaruh *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* dapat mempengaruhi prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Dalam penelitian ini digunakan metode Uji Regresi dan Korelasi karena terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel tetap. Diketahui bahwa sebesar 79,2% *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* berpengaruh terhadap prestasi kerja *safety* sedangkan sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci: Uji Regresi dan Korelasi, *Visible Safety Leadership*, Kepuasan Kerja *Safety*, Prestasi Kerja *Safety*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
SURAT KETERANGAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Batasan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penelitian	8
BAB II KAJIAN LITERATUR.....	10
2.1 Studi Literatur	10
2.1.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya.....	10
2.1.2 Matriks Referensi Hasil Penelitian Sebelumnya	16

2.2 Landasan Teori	41
2.2.1 <i>Visible Safety Leadership</i>	41
2.2.2 Faktor yang dapat mempengaruhi <i>Safety Leadership</i>	44
2.2.3 Kepuasan Kerja <i>Safety</i>	46
2.2.4 Prestasi Kerja <i>Safety</i>	47
2.2.5 Model Hipotesis.....	47
2.2.7 Populasi dan Sampel.....	48
2.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	49
2.2.7. Regresi dan Korelasi.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Subjek dan Objek Penelitian.....	55
3.2 Jenis Data.....	55
3.3 Alur Penelitian	57
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	61
4.1 Pengumpulan Data.....	61
4.1.1 Sampling	61
4.1.2 Karakteristik Responden.....	63
4.2 Pengolahan Data	64
4.2.1 Pengelompokan Data	64
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	67
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.2.3 Uji Hipotesis	75
BAB V PEMBAHASAN.....	77
5.1 Hubungan Antar Variabel.....	77
5.1.1 Pengaruh <i>Visible Safety Leadership</i> dengan Prestasi Kerja <i>Safety</i> (H1) .	78

5.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Safety dengan Prestasi Kerja Safety (H2).....	79
5.1.4 Pengaruh <i>Visible Safety Leadership</i> dan Kepuasan Kerja <i>Safety</i> terhadap Prestasi Kerja Safety (H3)	80
5.1.5 Tingkat Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	80
5.2 Kegiatan Overhaul	80
5.2.1 Kegiatan <i>overhaul</i> PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap ...	81
5.3 Strategi Berkelanjutan sebagai masukan bagi perusahaan	82
BAB VI PENUTUP.....	88
6.1 Kesimpulan	88
6.2 Saran	90
6.2.1 Saran untuk Perusahaan	90
6.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Angka Kecelakaan dan Kematian karena Kecelakaan Kerja.....	1
Tabel 2.1 Matriks Referensi Hasil Penelitian Sebelumnya	16
Tabel 2.2 Nilai Tingkat Reliabilitas.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perusahaan	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan	63
Tabel 4.3 Pengelompokan Data Visible Safety Leadership	64
Tabel 4.4 Pengelompokan Data Kepuasan Kerja Safety	65
Tabel 4.5 Pengelompokan Data Prestasi Kerja Safety	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Residual	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	76
Tabel 5.1 <i>Safety Performance Overhaul</i> 2021.....	82
Tabel 5.2 Perbandingan Implementasi Visible Safety Leadership Pada Kegiatan Overhaul Tahun 2021 dan 2022	83
Tabel 5.3 Jadwal <i>Visible Safety Leadership Overhaul</i> 2022	85
Tabel 5.4 <i>Safety Performance Kegiatan Overhaul</i> 2022	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peningkatan Angka Kecelakaan dan Kematian yang Disebabkan oleh Kecelakaan kerja.....	3
Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	47
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	57
Gambar 4.1 Perbandingan Nilai R hitung dan R tabel.....	68



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini persaingan antar perusahaan menjadi semakin kompetitif, oleh karena itu semua aspek pada perusahaan perlu memiliki daya saing tidak terkecuali aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan pada perusahaan. Menurut Sugandha et.al (2018) pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu menentukan sasaran dan tujuan setiap tahunnya agar dapat merancang suatu strategi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut rekam data yang dilakukan oleh ILO (*International Labour Organization*) pada tahun 2018, telah terjadi lebih dari 1,8 juta kematian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja pada kawasan Asia dan Pasifik yang terjadi setiap tahunnya (Tuhulaula & Fajrini, 2021). Sementara itu, berdasarkan data yang direkam oleh BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan tahun 2018 angka kecelakaan kerja di Indonesia terus melonjak hingga sebanyak 173.105 kasus atau meningkat 65% sejak 2001. Kasus kecelakaan kerja tersebut sejalan dengan meningkatnya angka kematian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Pada Grafik 1.1 menunjukkan peningkatan angka kecelakaan dan kematian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.

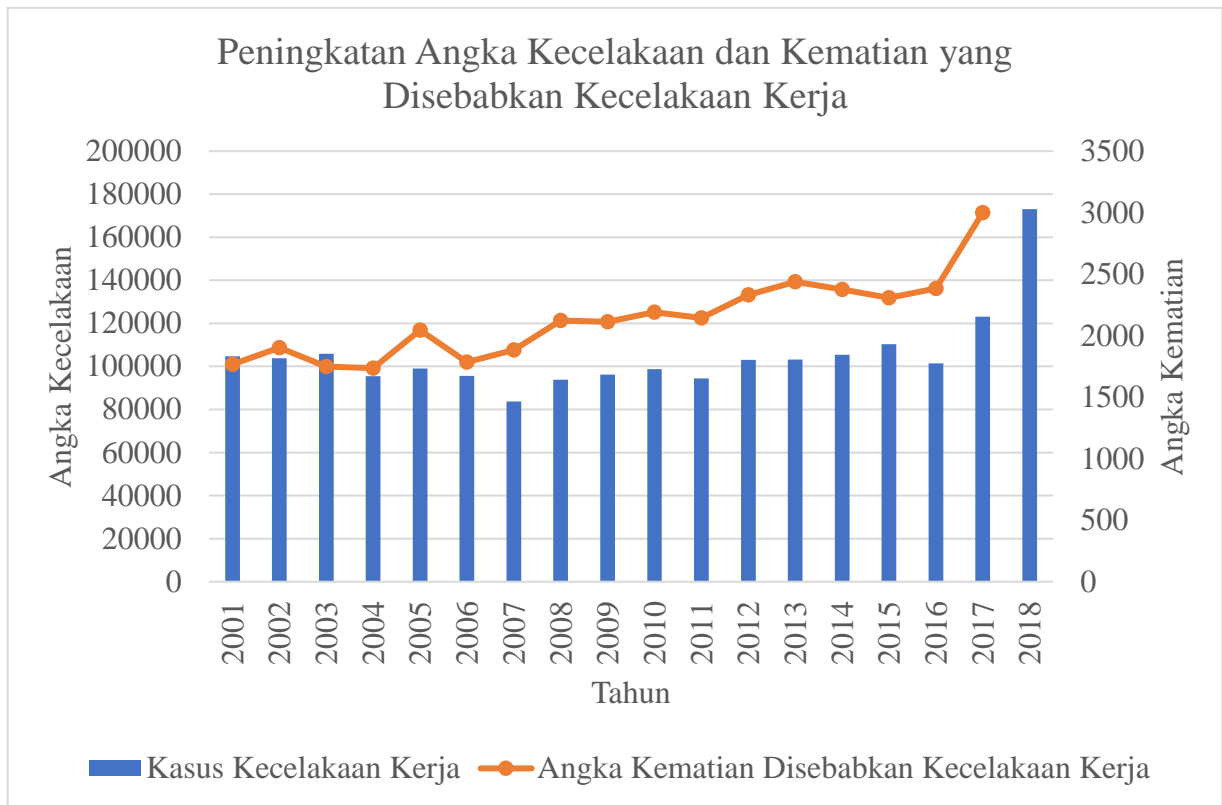
Tabel 1.1 Angka Kecelakaan dan Kematian karena Kecelakaan Kerja

Sumber: Supriyadi (2019)

Tahun	Kasus Kecelakaan Kerja	Angka Kematian Disebabkan Kecelakaan Kerja
2001	104.714	1.768

Tahun	Kasus Kecelakaan Kerja	Angka Kematian Disebabkan Kecelakaan Kerja
2002	103.804	1.903
2003	105.846	1.748
2004	95.418	1.736
2005	99.023	2.045
2006	95.624	1.784
2007	83.714	1.883
2008	93.823	2.124
2009	96.134	2.114
2010	98.712	2.191
2011	94.491	2.144
2012	103.074	2.332
2013	103.235	2.438
2014	105.383	2.375
2015	110.285	2.308
2016	101.367	2.382
2017	123.041	3.000
2018	173.105	





Gambar 1.1 Peningkatan Angka Kecelakaan dan Kematian yang Disebabkan oleh Kecelakaan kerja

Sumber: Supriyadi (2019)

Tingginya angka kecelakaan kerja mengacu pada tingkat potensi bahaya yang dapat ditimbulkan sehingga perlu dilakukan analisis potensi bahaya pada suatu pekerjaan dengan tujuan perancangan strategi dalam upaya mengurangi potensi bahaya pada suatu pekerjaan (Nuzuliyah et al., 2014). PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor produksi bahan bangunan siap pakai seperti semen, beton siap pakai, serta produksi agregat yang di produksi pada empat pabrik utama yang berlokasi di Lhoknga (Aceh), Narogong (Jawa Barat), Cilacap (Jawa Tengah), dan Tuban (Jawa Timur).

Pelaksanaan *overhaul* pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk dilakukan secara berkala disetiap tahunnya. *Overhaul* merupakan perbaikan mesin atau alat secara menyeluruh yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk menjaga kinerja mesin atau alat berjalan dengan baik. Dalam kegiatan tersebut diperlukan tenaga kerja yang

banyak disertai target waktu kerja yang ketat dan tekanan kerja yang tinggi sehingga memiliki risiko terjadinya kecelakaan kerja pada kegiatan *overhaul* (Martalina et al., 2018).

Bekerja pada suatu perusahaan selalu memiliki risiko sehingga pemerintah membuat dan menerapkan peraturan perlindungan serta kesejahteraan karyawan yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Utari, 2020). Perlindungan terhadap tenaga kerja dilakukan dengan tujuan menjauhkan tenaga kerja dari risiko bahaya serta kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan rasa aman kepada tenaga kerja dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman (Sugiyanto & Sulfian, 2020). Pada kegiatan *overhaul* yang dilakukan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap pada tahun 2021 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 2 kasus dengan jumlah korban sebanyak 3 orang dengan rincian 1 kasus *lost time injury* (LTI) dengan korban 2 orang dan 1 kasus *medical treatment* (MTI) dengan korban 1 orang, sedangkan target yang ditetapkan perusahaan sebesar 0 kasus kecelakaan kerja. *Lost Time Injury* (LTI) merupakan suatu kejadian kecelakaan yang dapat menimbulkan cedera serta tidak dapat melaksanakan pekerjaannya pada *shift* berikutnya (Riski, 2019). *Medical Treatment* (MTI) merupakan suatu kejadian kecelakaan yang dapat menimbulkan cedera serta memerlukan penanganan secara medis.

Standar Manajemen Keselamatan Internasional adalah salah satu langkah besar dalam peningkatan aspek standar keselamatan. Penerapan standar tersebut dapat dilakukan secara efektif bergantung pada bagaimana cara para pemimpin mengimplementasikannya serta keterampilan dan kualitas dari pemimpinnya. Sifat kepemimpinan/*leadership* sangat penting pada diri seorang karyawan karena dapat menciptakan budaya yang dapat meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja pada lingkungan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Satoto, 2020).

Safety Leadership merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat individu dan *safety performance*. *Visible Safety Leadership* adalah perilaku keselamatan kerja proaktif serta terlihat langsung dilapangan yang di tonjolkan oleh para pemimpin dapat mempengaruhi kinerja *safety* tenaga kerja dalam aspek kepatuhan terhadap aturan dan peraturan mengenai keselamatan kerja (Basahel, 2021).

Kepuasan kerja adalah suatu rasa puas atau bahagia dalam lingkup kerja karyawan tentang pekerjaannya (Prayoga & Subakir, 2021). Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut Haryono dkk (2021) adalah suatu respon positif yang diterima pekerja yang dapat mempengaruhi keberlangsungan kinerjanya. Industri pada era revolusi industri 4.0, dimana pada era saat ini banyak SDM yang mulai terpinggirkan dan pekerjaannya tergantikan oleh robot secara fisik.

Definisi prestasi kerja menurut Yanne (2018) merupakan hasil kerja yang telah tercapai oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain seperti motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, kepuasan kerja, serta aspek teknis dan perilaku lainnya.

Penelitian ini menguji variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Objek penelitian ini yaitu kegiatan *overhaul* yang dilakukan oleh PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap. Pada penelitian ini menguji 3 variabel, apakah berkaitan satu dengan lainnya sehingga metode yang digunakan adalah Uji Regresi dan Korelasi dari masing masing variabel. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini bersifat kualitatif dikarenakan data diperoleh berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada para pekerja *overhaul* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022 atau biasa disebut data primer karena data yang digunakan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *visible safety leadership* terhadap kepuasan dan prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* yang dilakukan oleh PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022.

Analisis regresi dan korelasi biasa digunakan untuk mengetahui seberapa eratnya derajat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Kurniawan & Yani, 2019). Analisis ini biasa digunakan untuk melakukan pengolahan data dengan metode kuantitatif berdasarkan data yang didapatkan melalui kuesioner. Pada penelitian ini, terdapat 2 variabel bebas yaitu *visible safety leadership* (X1) dan kepuasan kerja *safety* (X2) yang mempengaruhi prestasi kerja *safety* (Y). Diketahui bahwa terdapat 2 variabel

bebas dan 1 variabel uji regresi linear berganda untuk mengerahui hubungan antar variabel tersebut.

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sumber pencarian data, dimana pengumpulan data dengan merancang daftar pertanyaan terkait variabel yang ingin diteliti yaitu pengaruh *visible safety leadership* terhadap kepuasan dan prestasi kerja *safety* selama kegiatan *overhaul* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang tersebut dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *visible safety leadership* dan atau kepuasan kerja *safety* mempengaruhi prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap
2. Apa strategi perbaikan yang berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja *safety*.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *visible safety leadership* dan atau atau kepuasan kerja *safety* mempengaruhi prestasi kerja *safety* kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022.
2. Bagaimana strategi perbaikan yang berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja *safety*.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dapat dirumuskan batasan masalah agar terfokus dan memberikan hasil yang sesuai. Berikut merupakan batasan pada penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan pada bagian *occupational health and safety* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.
2. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *visible safety leadership* dan atau kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.
3. Penelitian ini berfokus pada masukan strategi perbaikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja *safety* atau *safety performance* pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.
4. Penelitian ini dilaksanakan pada 6 Juni 2022 – 15 Juli 2022.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat dari penelitian yang dilakukan:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi parameter keberhasilan penerapan *visible safety leadership* pada kegiatan *overhaul*. Selain itu, juga dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan mengenai penerapan *visible safety leadership* serta tingkat kepuasan dan prestasi kerja *safety* pekerja dan karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.
2. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan *visible safety leadership* untuk meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja *safety* diperusahaan. Disisi lain, penelitian ini dapat menjadi pengalaman bagi penulis dalam menyelesaikan permasalahan dan implementasi keilmuan pada dunia kerja.
3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pembaca dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta dapat menjadi acuan untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika Penelitian disusun dengan tujuan untuk menguraikan penelitian yang akan dilakukan secara umum. Berikut merupakan susunan sistematika penelitian dari penelitian ini:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab satu akan berisi latar belakang yang melandasi penelitian yang akan dilakukan, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua akan berisi kajian literatur dari penelitian-penelitian terdahulu untuk menentukan metode yang akan digunakan serta teori-teori terkait konsep dan metode yang akan digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga akan berisi lokasi, objek, dan subjek penelitian. Kemudian jenis data yang akan digunakan dan metode pengambilan data yang digunakan, serta alur penelitian dan penjelasan daripada langkah-langkah yang akan dilakukan.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab empat akan dipaparkan bagaimana proses dan hasil pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kemudian pemaparan hasil pengumpulan dan pengolahan data yang akan digunakan dalam pembahasan pada bab selanjutnya.

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan secara detail mengenai hasil dari pengolahan data pada bab sebelumnya. Pembahasan

yang dilakukan pada bab ini disesuaikan dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian untuk mendapatkan kesimpulan dan rekomendasi yang dapat diberikan sebagai solusi penyelesaian masalah.

BAB VI

PENUTUP

Bab terakhir memuat mengenai kesimpulan dari analisis dan pembahasan hasil pengolahan data yang telah dilakukan serta memberikan usulan rekomendasi atau saran atas kesimpulan yang telah didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB II

LANDASAN TEORI

Berdasarkan kajian literatur, serta penelitian-penelitian terdahulu dikaji untuk memperoleh referensi metode penelitian yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan pada Poin 1.1. Dalam bab ini terbagi dalam 2 jenis kajian dalam mendukung penelitian ini yaitu studi literatur dan landasan teori. Studi literatur merupakan kajian yang dilakukan untuk menentukan dasar teori dalam menyelesaikan permasalahan berdasarkan penelitian terdahulu dengan tujuan mendukung penelitian yang saat ini dilakukan. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *safety leadership*, kepuasan kerja, prestasi kerja, serta rangkaian pengujian dalam metode Uji Regresi dan Korelasi.

2.1 Studi Literatur

Pada Kajian induktif terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai landasan teori yang digunakan pada penelitian ini. Pada penelitian sebelumnya akan dikaji kembali serta diambil kesimpulan dengan tujuan untuk menentukan arah dari penelitian yang dilakukan serta melakukan identifikasi perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

2.1.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh H. Satoto (2020) yang berjudul “Prespektif *Safety Leadership* Dalam Peningkatan Kinerja Keselamatan Kerja” membahas mengenai pengaruh *safety leadership* terhadap peningkatan kinerja keselamatan kerja. Pada penelitian ini berfokus pada aspek-aspek yang terdapat pada *safety leadership* yang dapat meningkatkan *safety performance* seperti model *safety leadership*, meningkatkan *safety performance*, membangun *safety culture*, serta komitmen organisasi. Peran penelitian ini

yaitu menjelaskan secara rinci mengenai hubungan *safety leadership* terhadap peningkatan kinerja keselamatan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Montol dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado” membahas mengenai hubungan antara prestasi kerja dengan beberapa variabel seperti pengaruh pelatihan, kepuasan kerja, serta kompetensi. Pada penelitian ini dilakukan analisis menggunakan beberapa pengujian dengan metode uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji multikolinearitas. Penelitian ini berperan sebagai referensi penulis dalam mengolah data, dimana terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan Montol dkk (2022) dengan penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryadi dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi” membahas mengenai seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Pada variabel kepuasan kerja terdapat sub variabel seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Pada penelitian ini dilakukan dengan nilai signifikansi 5% serta tingkat kepercayaan 95% dengan sampel 80 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji regresi dan korelasi dimana sebelum dilakukan pengujian dengan metode tersebut dilakukan pengujian terhadap instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini digunakan sebagai referensi penulis dalam menyusun penelitiannya karena memiliki persamaan yaitu membahas mengenai pengaruh 2 atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga penelitian tersebut sebagai referensi dalam melakukan pengolahan data pada penelitian ini.

Penelitian yang diteliti oleh Sitompul (2020) yang berjudul “Pengaruh Morivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit INduk Pembangunan II Medan” membahas mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap pengaruhnya pada prestasi kerja. Pada penelitian ini menggunakan sampel 30 pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Pada pengolahan data menggunakan beberapa metode statistika diantaranya uji regresi linear berganda, korelasi

berganda, uji *t-test*, uji F serta determinasi. Peran penelitian ini dalam penelitian yang dilakukan penulis yaitu sebagai referensi alur pengolahan data karena terdapat persamaan kondisi yaitu terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Makmum dan Jaenab (2020) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Bima” membahas mengenai pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosisatif dengan menggunakan sampel responden sebanyak 68 responden. Dalam pengumpulan data Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana data kuesioner yaitu dengan skala pengukuran likert. Dalam pengolahan data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi dan korelasi, serta uji determinasi dan uji t terhadap 2 variabel. Peran penelitian ini yaitu sebagai referensi apabila terjadi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Somad dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama Tbk (Bimoli) Bitung pada Era New Normal” membahas mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama Tbk Bitung. Pada penelitian ini sampel data yang digunakan sebanyak 57 responden dimana sampel tersebut menggunakan formula Slovin. Setelah didapatkan data dari responden selanjutnya dilakukan analisis dengan uji regresi dan regresi. Peran penelitian ini yaitu sebagai referensi metode pengolahan data yang akan digunakan. Selain itu, sebagai referensi penjelasan dari setiap pengujian yang akan dilakukan pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Elenika & Putra (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan pada variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, serta program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang digunakan sebesar 52 responden. Peran penelitian ini yaitu sebagai referensi metode pengolahan data yang akan digunakan. Selain itu, sebagai referensi penjelasan dari setiap pengujian yang akan dilakukan pada penelitian ini.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Prayoga dan Subakir (2021) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja, kesehatan Kerja, dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Swadaya Graha Gresik” membahas mengenai pengaruh keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Swadaya Graha Gresik. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan menggunakan metode *random sampling* dalam menentukan jumlah responden. 80 responden sebagai sumber data yang selanjutnya diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan diakhiri dengan uji hipotesis. Peran penelitian ini yaitu sebagai referensi metode pengolahan data yang akan digunakan. Selain itu, sebagai referensi penjelasan dari setiap pengujian yang akan dilakukan pada penelitian ini.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, serta promosi) terhadap kinerja kerja (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Pada penelitian ini digunakan sampel sebanyak 73 responden dimana pengambilan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada para pekerja bagian produksi CV Bukit Sanomas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu metode regresi linier sederhana dengan variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja kerja. Penelitian ini berperan sebagai penjelas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Disisi lain, sebagai perbandingan pengujian regresi linear sederhana dengan regresi linear berganda.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Padang” membahas mengenai pengaruh lingkungan, disiplin, motivasi, serta kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Pegadaian (persero) Kota Padang. Metode yang digunakan dalam mengukur pengaruh antar variabel yaitu pengujian korelasi dan regresi dengan data primer yang berasal dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan perusahaan tersebut. Peran penelitian ini yaitu sebagai referensi metode pengolahan data yang akan digunakan. Selain itu, sebagai referensi perbandingan penggunaan uji regresi linear berganda lebih dari 2 variabel bebas.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pahlawan & Onsardi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu” membahas mengenai pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Motivasi Kerja sebagai X1, Iklim Organisasi sebagai X2, Kepemimpinan Kerja sebagai X3, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y dimana variabel X merupakan variabel bebas dan variabel Y merupakan variabel terikat. Karyawan pada bagian marketing perusahaan tersebut yang berperan sebagai sumber data berjumlah 97 orang dimana data diambil dengan metode observasi kuesioner, dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, koefisien determinan, dan pengujian hipotesis. Peran penelitian ini yaitu sebagai referensi metode pengolahan data yang akan digunakan. Selain itu, sebagai referensi perbandingan penggunaan uji regresi linear berganda lebih dari 2 variabel bebas.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Faustyna (2015) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan” membahas mengenai pengaruh variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif serta kuantitatif dimana dilakukan pengujian yang terdiri dari uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji reabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi berdasarkan 50 orang responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diambil menggunakan angket dengan skala likert sebagai acuan untuk pilihan jawaban responden. Peran penelitian ini yaitu sebagai referensi metode pengolahan data yang akan digunakan. Selain itu, sebagai referensi penjelasan dari setiap pengujian yang akan dilakukan pada penelitian ini.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Azmi (2022) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Visible Safety Leadership* dan Kepuasan Kerja *Safety* pada Kegiatan *Overhaul* Studi Kasus: Aktivitas *Overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap Tahun 2022” membahas mengenai pengaruh *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Dalam penelitian tersebut dilakukan uji regresi dan korelasi yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dengan jumlah responden sebanyak 422 orang pekerja yang terdiri dari pekerja PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap dan Kontraktor.



2.1.2 Matriks Referensi Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Matriks Referensi Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Kualitatif	Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS		
1	(Satoto, 2020)	V						V	Pada penelitian tersebut memberikasn kesimpulan bahwa <i>safety leadership</i> memberikan peran dalam keberhasilan pembangunan budaya keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja keselamatan kerja pada lingkungan tersebut berdasarkan peningkatan <i>safety performance</i> dari pemimpinnya.
2	(Montol et al., 2022)		V		V	V			Pada penelitian tersebut menghasilkan hasil pengaruh pelatihan,

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								kepuasan kerja, serta kompetensi terhadap prestasi kerja. Variabel tersebut saling berpengaruh satu sama lain dikarenakan nilai f-hitung sebesar 2,125 sedangkan untuk f-tabel sebesar 2,89. Untuk pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dimana variabel pelatihan memiliki nilai $0,034 < 0,05$ maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk variabel kepuasan kerja terhadap

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
3	(Haryadi et al., 2022)			V	V			<p>prestasi kerja memiliki nilai $0,081 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk variabel kompetensi terhadap prestasi kerja memiliki nilai sebesar $0,927 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p> <p>Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil analisis pengaruh</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi ada pada kategori cukup baik karena memiliki nilai skor rata-rata yang ada pada interval kelas. Variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 42,6% berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel motivasi memiliki nilai sebesar 57,4% berpengaruh</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
4	(Sitompul, 2020)		V	V	V			<p>terhadap kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.</p> <p>Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel bebas Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($65,533 > 2,96$) dengan tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$).</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai variabel motivasi sebesar 3,606 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>serta nilai t tabel $\alpha=0,05$ dan $df=27$ adalah 2,771. Variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja hal tersebut terlihat berdasarkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $3,606 > 2,771$.</p> <p>Berdasarkan nilai R 0,911 yang berarti 91,1% merupakan nilai hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Prestasi (Y) memiliki hubungan yang erat. Hal ini di perkuat</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
5	(Makmun & Jaenab, 2020)		V		V			<p>dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,817 atau 81,7% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepemimpinan sednagkan untuk 18,3% dipengaruhi faktor lainnya.</p> <p>Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman Kabupaten Bima karena didapatkan nilai <i>t</i> hitung lebih kecil</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
6	(Samad et al., 2022)		V	V	V			<p>dari t tabel yaitu 1,356 dan 1,996 dengan nilai sig. sebesar 0,18 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai sig. yang di tentukan yaitu 0,05.</p> <p>Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Keselamatan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $4,052 > 1,66$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.</p> <p>Pada penelitian ini</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
7	(Elenika & Putra, 2021)			V	V			<p>terbukti bahwa Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja saling berpengaruh secara signifikan karena nilai Fhitung memiliki nilai yang lebih besar dari Ftabel ($161,375 > 2,72$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 (5%).</p> <p>Pada penelitian ini didapatkan hasil uji Fhitung sebesar $18,198 > Ftabel$ sebesar 2,80 maka dapat</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, serta program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.</p> <p>Hasil uji-t didapatkan nilai pada variabel disiplin kerja t hitung sebesar $2,354 > t$ tabel sebesar $2,009$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel kepuasan kerja</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>didapatkan nilai t hitung sebesar 3,243 > t tabel sebesar 2,009 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel program K3 didapatkan nilai t hitung sebesar 2,293 > t tabel sebesar 2,009 maka program K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Hasil uji-R^2 didapatkan hasil <i>adjusted R square</i> sebesar 0,503 maka dapat disimpulkan bahwa</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
8	(Prayoga & Subakir, 2021)			V	V			<p>disiplin kerja, kepuasan kerja, dan program K3 mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 50,3%, maka sebesar 49,7% koefisien determinasi selebihnya dijelaskan pada faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian tersebut.</p> <p>Pada penelitian ini dihasilkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,011 + 0,951 X1 + (-0,90) X2 + 0,678 X3 + e$</p> <p>Untuk hasil R1 sebesar 0,963 dan R2 =</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
9	(Wijaya, 2018)			V	V			<p>0,928 sehingga hal tersebut membuktikan bahwa variabel keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja berpengaruh secara stimultan terhadap kepuasan kerja 92,8% untuk 27,2% terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p> <p>Pada penelitian ini didapatkan hasil persamaan regresi linier sederhana berdasarkan nilai koefisien variabel yang digunakan</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>pada penelitian ini sebagai berikut:</p> $Y=10,832 + 0,672X$ <p>Berdasarkan persamaan tersebut bahwa nilai koefisien dari masing masing variabel adalah positif maka kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,686. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel memiliki hubungan yang</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
10	(Sari, 2021)			V	V			<p>sempurna karena nilainya mendekati 0, sedangkan untuk nilai koefisien determinasinya sebesar 0,47 atau 47% variasi kenaikan maupun penurunan kinerja berdasarkan variasi perubahan kepuasan kerja dan sebesar 53% terdapat variabel lain yang mempengaruhi.</p> <p>Pada penelitian ini didapatkan hasil uji parsial atau uji-t didapatkan kesimpulan bahwa, Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
11	(Pahlwan & Onsardi, 2020)			V	V			<p>memiliki pengaruh positif signifikan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hal ini dikarenakan seluruh variabel memiliki nilai hasil t hitung > t tabel</p> <p>Pada penelitian tersebut didapatkan hasil berupa pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>didapatkan hasil pada uji-t nilai sig $\alpha = 0,000 < 0,050$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $3,083 > 1,660$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) didapatkan hasil uji-t dengan nilai sig $\alpha = 0,001 < 0,050$ dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>signifikan terhadap variabel Y.</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) didapatkan hasil uji-t dengan nilai sig. $\alpha = 0,001 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.</p> <p>Pengaruh Motivasi kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
12	(Faustyna, 2015)							<p>didapatkan hasil uji-F yang menyatakan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $81,294 > 2,702$ dengan dinilai $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima dan variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh terhadap variabel Y.</p> <p>Didapatkan kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada. Disisi lain, terdapat pengaruh signifikan antara</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).</p> <p>Simpulan tersebut berdasarkan hasil uji hipotesis regresi linear berganda. Pada uji t didapatkan nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir sebesar 0.00 nilai tersebut</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>lebih kecil dari 0.05 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja. Untuk variabel disiplin kerja didapatkan nilai sig. sebesar $0.005 < 0.05$ sehingga disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pada Uji F didapatkan nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pada uji</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
13	(Azmi, 2022)	V	V	V	V			<p>determinasi didapatkan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0.366 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 36.6% sedangkan 64.4% dipengaruhi faktor lainnya.</p> <p>Penelitian ini menghasilkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda yaitu jika <i>visible safety leadership</i> (X1) dan kepuasan kerja <i>safety</i> (X2) tetap maka nilai variabel prestasi kerja</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p><i>safety</i> (Y) meningkat sebesar 12,300, jika X1 mengalami kenaikan dan X2 tetap maka Y akan meningkat sebesar 0,164, jika X1 tetap dan X2 mengalami peningkatan maka Y mengalami kenaikan sebesar 0,320. Hal ini diperkuat dengan uji hipotesis, untuk uji parsial (Uji T) didapatkan nilai hubungan antara X1 dan Y sebesar $T_{hitung} 2,938 > T_{hitung} 1,965642$ dan nilai hubungan antara X2 dan Y sebesar $T_{hitung} 5,043 > T$</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								<p>hitung 1,965642 sehingga disimpulkan masing masing variabel bebas (X) mempengaruhi secara signifikan Variabel terikat (Y). Untuk uji F didapat nilai F hitung 43,782 > F tabel 3,0172 sehingga dapat disimpulkan kedua variabel bebas mempengaruhi secara signifikan variabel terikat. Pada uji koefisien korelasi berganda didapatkan nilai <i>adjusted r square</i> sebesar 79,2% prestasi kerja <i>safety</i> dipengaruhi oleh <i>visible safety leadership</i> dan</p>

No	Penulis	Fokus Penelitian			Metode Penelitian			Resume
		<i>Safety Leadership</i>	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja	Uji Regresi & Korelasi	ANOVA	SEM-PLS	
								kepuasan kerja <i>safety</i> , sedangkan sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 المعهد الإسلامي للدراسات والبحوث

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Visible Safety Leadership

Safety Leadership merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tingkat efektifitas dari implementasi Standard Manajemen Keselamatan Internasional. Hal ini dikarenakan kepemimpinan/leadership dalam diri seorang karyawan dapat menciptakan budaya yang dapat mendukung meningkatnya kinerja keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Satoto (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa kualitas atau karakteristik dari seseorang yang memiliki *safety leadership*, hal tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori diantaranya:

1. Percaya diri dan Kewenangan

a. Menanamkan rasa hormat dan kewenangan penuh

Pemimpin menggunakan otoritas dan rasa hormat untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan mereka, tidak terkecuali perilaku mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja dapat menjadikan diri mereka dalam sikap dan perilaku dengan cerminan pemimpinnya. Pemimpin dapat dipercaya serta diberi rasa hormat atas perintah dan kewenangannya jika seorang pemimpin memiliki ciri-ciri kepemimpinan *safety* sebagai berikut:

- Senantiasa melaksanakan tanggung jawab *safety* yang diberikan pada berbagai posisi kerja.
- Memiliki wawasan yang luas serta kompetensi yang diperlukan pada area kerja tersebut.
- Dapat memahami situasi pekerja serta peduli tentang kesejahteraan para pekerjanya.
- Dapat berkomunikasi dengan baik.
- Memiliki sifat percaya diri dan tegas.

b. Memimpin sebagai tim teladan

Memimpin tim sebagai teladan merupakan penggabungan dari dua hal yaitu, mempraktikkan segala sesuatu yang dikatakan dan menunjukkan seberapa penting pemimpin tersebut menjadi bagian dari sebuah tim. Diketahui bahwa para

pekerja cenderung biasa mengikuti aturan jika pemimpinnya mengindahkan peraturan tersebut. sehingga diperlukan gaya kepemimpinan melalui tindakan bukan hanya sekedar kata-kata.

c. Memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman

Pengetahuan dan pengalaman yang luas serta memadai merupakan bekal dalam kepemimpinan yang efektif dimana tanpa adanya pengetahuan keselamatan, maka seorang pemimpin tidak dapat meyakinkan para pekerjanya bahwa mereka ada dalam kondisi yang aman. Dalam pengelolaan dan pengawasan pekerja yang efektif dari peraturan keselamatan, kode serta standar dalam *safety leadership* dibutuhkan dua keterampilan yaitu:

- Pengetahuan tentang peraturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja yang ada.
- Pengalaman dan keterampilan keselamatan kerja tentang pengelolaan dan pengawasan pekerja. bukan hanya perihal masalah teknis dan operasional,

d. Tetap tenang dalam kondisi darurat

Ketenangan seorang pemimpin dalam menghadapi keadaan darurat merupakan syarat inti yang akan menjadi hal penting pada kualitas kepemimpinan. Hal ini dikarenakan ketenangan menggambarkan seseorang yang memiliki keyakinan dan kepercayaan pada kemampuan para pekerja dan kesigapannya dalam kondisi darurat.

2. Empati dan Pengertian

a. Memiliki rasa empati

Empati merupakan rasa pemahaman terhadap situasi, perasaan, serta motif yang ada pada orang lain.pada hal ini diperlukan kemampun dalam menempatkan diri serta keterampilan menjadi pendengar yang baik.pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki empati dengan para pekerjanya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. *Safety leader* merupakan orang yang dapat memberikan apa yang dibutuhkan oleh mereka, bukan hal yang diinginkan oleh mereka.

b. Memiliki kepekaan pada budaya berbeda

Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang memiliki sifat sensitive terhadap perbedaan budaya khususnya pada norma-norma social serta perilaku budaya nasional. Selain itu, hal yang perlu di perhatikan adalah tidak membedakan latar belakang budaya maupun kewarganegaraannya sehingga semua pekerjanya dianggap sama rata. Pemimpin yang baik memiliki cara tersendiri dalam memberikan pengaruh yang kuat terhadap para pekerjanya.

c. Dapat mengenali keterbatasan pekerjanya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki pemahaman yang jelas mengenai tuntutan operasional serta realistis untuk dilakukan oleh pekerjanya. Disisi lain, pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang dapat mengetahui keterbatasan pada pekerjanya terlebih lagi mengenai tingkat kelelahan pekerja.

3. Motivasi dan Komitmen

a. Dapat membuat motivasi serta rasa memiliki sebagai tim

Dalam suatu pekerjaan para pekerja biasanya di berikan motivasi berupa kepuasan ataupun suatu kebanggaan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga memiliki rasa bahwa pekerja tersebut merupakan bagian dari tim tersebut, serta bukan hanya sekedar uang. Pemimpin dituntut untuk memiliki peran sebagai motivator yang baik untuk para pekerjanya, sehingga dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong kinerja dari pekerjanya serta timnya. Motivasi dapat terjaga dengan baik apabila kebutuhan dasar seseorang telah terpenuhi.

b. Memprioritaskan keselamatan kerja diatas segalanya

Komitmen dari seorang pemimpin adalah komitmen dalam *safety* yang baik. Pemimpin perlu memperlihatkan komitmen tersebut dengan jelas kepada para pekerjanya melalui tindakan. Didalam implementasinya menunjukkan bahwa keselamatan kerja para pekerja merupakan prioritas utama diatas segalanya.

4. Keterbukaan dan Kejelasan

Pemimpin dituntut untuk emiliki kemampuan berkomunikasi dengan jelas. Hal yang perlu diperhatikan dari suatu komunikasi adalah bagaimana cara untuk mendorong komunikasi untuk dua arah sehingga terjadi keseimbangan kewenangan

serta pendekatan. Memiliki sikap terbuka terhadap kritik merupakan salah satu contoh dari implementasi keterbukaan dan kejelasan seorang pemimpin.

Sedangkan Visible Safety Leadership adalah perilaku keselamatan kerja proaktif serta terlihat langsung dilapangan yang di tonjolkan oleh para pemimpin dapat mempengaruhi kinerja safety tenaga kerja dalam aspek kepatuhan terhadap aturan dan peraturan mengenai keselamatan kerja (Basahel, 2021).

Menurut Agustina dkk (2019) terdapat beberapa faktor dalam memposisikan *safety leadership* diantaranya, yaitu *safety motivation*, *safety concern*, dan *safety policy* dimana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan *safety performance* dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat diketahui dimensi dari *safety leadership* terdiri dari 2 jenis, yaitu:

a. *Safety Compliance*

Safety Compliance merujuk pada *task performance* yang berperan untuk mendeskripsikan aktivitas keselamatan kerja yang dilakukan oleh individu pada area kerjanya. Penerapan *safety compliance* oleh para pekerja diantaranya seperti kepatuhan terhadap *job safety*, penggunaan APD (alat pelindung diri) yang sesuai standarnya, dan saling mengingatkan antar pekerja mengenai perilaku aman pada aktivitas kerja.

b. *Safety Participation*

Safety Participation merujuk pada *contextual performance* yang berperan dalam mendeskripsikan perilaku-perilaku yang memiliki hubungan dengan partisipasi pada keselamatan kerja. Contohnya seperti, menghadiri rapat mengenai keamanan dan keselamatan kerja (*Safety talk*), saling mengingatkan mengenai perilaku aman dalam bekerja, dan mengikuti aktivitas keamanan.

2.2.2 Faktor yang dapat mempengaruhi *Safety Leadership*

Kepemimpinan keselamatan kerja adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menghimbau timnya dalam mewujudkan K3 yang optimal dan unggul (Hayono et al., 2021). Dalam penjalanannya *safety leadership* memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Satoto (2020) terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja dari *safety leadership* seseorang

1. Faktor Personal

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *safety leadership* yaitu faktor personal dari seorang pemimpin itu sendiri. Hal ini memiliki hubungan dengan kompetensi pribadi seorang pemimpin. Terdapat tiga hal dari faktor personal yang dapat mempengaruhi performa *safety leadership* yaitu sebagai berikut:

a. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan memiliki hubungan sebagai seorang pemimpin yaitu dimana seorang pemimpin menunjukkan faktor tersebut merupakan faktor yang penting.

b. Pelatihan kepemimpinan

Pelatihan kepemimpinan dapat dikaitkan dengan *skill* saat memimpin suatu organisasi atau tim. Kurangnya mengikuti pelatihan kepemimpinan dapat berpengaruh pada *skill* memimpin pada organisasi maupun pada sebuah tim.

c. Karakteristik kepribadian

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perilaku kepemimpinan yaitu faktor kepribadian karena beberapa individu memiliki kemampuan dalam memimpin suatu tim lebih baik dibandingkan lainnya karena mereka dapat mengelola suatu keadaan darurat.

2. Faktor Tim

Pola kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh interaksi antar anggota tim. Kompetensi maupun pengetahuan yang dimiliki oleh anggota tim memiliki hubungan dengan perilaku kepemimpinan seseorang.

3. Faktor Lingkungan

Pola kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh keadaan dimana seorang pemimpin tersebut tumbuh. Faktor-faktor lingkungan yang memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan seseorang antara lain:

a. Beban Kerja

Faktor tersebut merupakan faktor utama dalam menimbulkan kinerja yang baik pada lingkungan yang kritis.

b. Standardisasi

Kepemimpinan dapat digantikan visualisasinya dengan cara menetapkan suatu standardisasi sebagai contohnya pembuatan aturan secara tertulis untuk anggota tim atau organisasinya.

2.2.3 Kepuasan Kerja *Safety*

Definisi Kepuasan Kerja menurut Januari (2015) yaitu suatu keadaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan secara emosional dalam sudut pandang karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Luthans (2005) mengemukakan terdapat 5 dimensi pada kepuasan kerja, diantaranya:

- a. *The Work Itself*, dimana karyawan memiliki kecenderungan menyukai pekerjaan yang menarik, kesempatan memikul tanggung jawab yang lebih besar, dan ilmu yang bisa didapatkan.
- b. *Supervision*, dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor perilaku supervisor atau pemimpin yang terbuka, adil, serta mau bekerja sama dengan bawahannya.
- c. *Coworkers*, memiliki tim dan rekan kerja yang memiliki sifat kooperatif merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karena hal tersebut dapat memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat, serta bantuan.
- d. *Pay*, sistem gaji didasari oleh tingkat pekerjaan yang dilakukan, keterampilan, dan standar penggajian.
- e. *Opportunity of promotion*, kesempatan kenaikan jabatan yang adil berdasarkan kinerja dan loyalitas menjadi salah satu faktor kepuasan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja *safety* merupakan rasa bahagia atau rasa aman yang dirasakan oleh pekerja lapangan. Hal tersebut dapat dicapai apabila segala sesuatu yang mendukung rasa aman bagi para pekerja dapat disebut kepuasan kerja *safety*.

2.2.4 Prestasi Kerja *Safety*

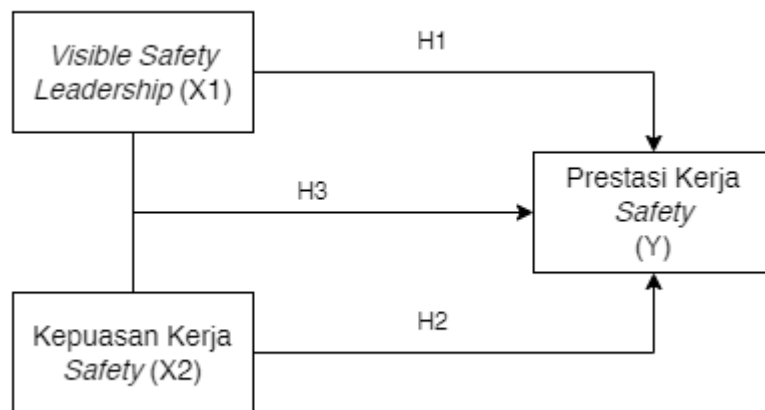
Prestasi kerja merupakan salah satu parameter dalam mengukur tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Prestasi kerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan (Montol et al., 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Januari dkk (2015) dalam mengukur tingkat prestasi kerja karyawan terdapat beberapa kriteria, yaitu:

- a. Kuantitas (*Quantity*), tingkatan jumlah produksi yang dapat dihasilkan dalam suatu target waktu baik dalam bentuk unit, jumlah uang, maupun jumlah kegiatan yang sudah terlaksana.
- b. Kualitas (*Quality*), tingkatan kesempurnaan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan rancangan waktu yang direncanakan sesuai dengan realitanya.
- d. Kerjasama (*Interpersonal Impact*), tingkatan dimana karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya maupun dengan atasannya.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja *safety* merupakan tingkat efektifitas strategi keselamatan kerja. Prestasi kerja *safety* dapat diketahui melalui jumlah kecelakaan kerja yang semakin kecil atau *zero accident*.

2.2.5 Model Hipotesis



Gambar 2.1 Model Hipotesis

Berdasarkan Gambar 2.1, maka didapatkan rumusan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Diduga memiliki pengaruh yang signifikan oleh variabel *visible safety leadership* (X1) terhadap variabel prestasi kerja *safety* (Y) pada kegiatan *overhaul* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.
2. H2: Diduga variabel kepuasan kerja *safety* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.
3. H3: Diduga variabel *visible safety leadership* (X1) dan kepuasan kerja *safety* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja *safety* (Y) pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.

2.2.7 Populasi dan Sampel

Pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap pada tahun 2022 mempekerjakan sebanyak kurang lebih 1.500 orang pekerja.

a. Populasi

Menurut Sugandha dkk (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari beberapa objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang dapat menjadi objek penelitian serta dapat ditarik kesimpulannya.

Objek yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan dan pekerja pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap dengan jumlah populasi sebanyak kurang lebih 1.500 orang.

b. Sampel

Menurut Sugandha dkk (2019) sampel merupakan jumlah dari bagian populasi yang memiliki karakteristik pada populasi tersebut. Pada penentuan sampel terdapat beberapa metode dalam menentukan jumlahnya salah satu metodenya adalah Rumus Slovin.

Rumus Slovin merupakan salah satu metode yang dapat digunakan dalam menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Hidayat, 2022). Berikut merupakan notasi pada rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e^2))}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Minimal.

N = Jumlah Populasi.

e = nilai error margin.

Sampel pada penelitian ini berdasarkan perhitungan rumus sampel minimal Slovin dari populasi pekerja *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022 sebanyak kurang lebih 1500 orang.

2.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu pengujian instrumen data yang bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan dari suatu item dalam suatu pengukuran. Item dikatakan valid apabila terdapat korelasi signifikan dengan total skornya, hal tersebut dapat mendukung suatu item dalam mengungkap sesuatu yang ingin diungkap (Sugandha et al., 2019). Item yang dimaksud disini adalah pertanyaan yang tercantum pada kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mengungkapkan hal yang diukur oleh kuesioner tersebut (Janna, 2021).

Dalam uji validitas terdapat dua tahap yaitu yang pertama, melakukan korelasi terhadap skor dari pertanyaan terhadap total pertanyaan. Kedua, melakukan korelasi dari masing-masing skor indikator pertanyaan dengan total skor indikator pembangun. Pada pengujian validitas terdapat kriteria dalam mengkorelasikan masing-masing skor

pertanyaan dengan total skor pembangunnya. Nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05.

- Kriteria Pengujiannya
 H_0 diterima jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan yang digunakan valid
 H_0 ditolak jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan yang digunakan tidak valid
- Menentukan nilai R tabel
 $R \text{ tabel} = df (N-2)$, maka tingkat signifikansi diuji secara dua arah.
 Contoh $R \text{ tabel} = df (14-2; 0,05)$, maka nilai R didapatkan melalui tabel R.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tahap selanjutnya dari uji validitas, pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur yang digunakan pada kuisioner (Sugandha et al., 2019). Uji reliabilitas merupakan salah satu cara untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur, apakah alat ukur tersebut tetap konsisten atau diperlukan pengukuran ulang (Janna, 2021).

Pada penelitian ini hasil kuesioner yang telah didapatkan dan telah dilakukan uji validitas maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Dalam metode Cronbach's Alpha dengan nilai α dalam skala 0-1 memiliki tingkatan reliabilitas tersendiri (Sugarna et al., 2019).

Tabel 2.2 Nilai Tingkat Reliabilitas

Nilai α Cronbach	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,02	Kurang Reliabel
0,21 - 0,40	Agak Reliabel
0,41 - 0,60	Cukup Reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat Reliabel

Pada uji reliabilitas ini digunakannya metode Cronbach's Alpha karena metode ini merupakan salah satu metode pengujian kehandalan kuesioner yang paling sering

digunakan. Selanjutnya, metode ini merupakan metode yang dapat mendeteksi indikator yang tidak konsisten (Sugarna et al., 2019).

2.2.7. Regresi dan Korelasi

a. Definisi Regresi

Analisis Regresi merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) (Setyawan et al., 2019). Analisis regresi merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat variabel satu dengan lainnya. Analisis regresi biasa digunakan untuk mengetahui pola hubungan variabel bebas dan variabel terikat, disisi lain digunakan untuk memperkirakan nilai variabel tertentu terhadap variabel pengaruhnya.

b. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas Residual

Pada Uji Normalitas Residual bertujuan untuk menguji model regresi, dan menguji variabel pengganggu berdistribusi normal (Samad et al., 2022). Salah satu cara untuk melakukan uji normalitas residual dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. dengan menguji hasil kuesioner dari masing-masing variabel dengan bantuan *software* SPSS. Kriteria pengujian normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi tidak normal.

- Uji Multikolinearitas

Merupakan uji variabel bebas dengan variabel lain tidak memiliki hubungan dengan variabel lain secara sempurna pada suatu model regresi (Samad et al., 2022). Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui gejala pada data yang digunakan dengan cara melihat nilai toleransi (*tolerance value*) dan *Varians Inflation Factor* (VIF) (Sitompul, 2020), berikut merupakan kriteria dari nilai toleransi dan VIF:

1. Jika $VIF > 10$, maka dapat diduga memiliki permasalahan multikolinearitas.

2. Jika $VIF < 10$, maka tidak memiliki permasalahan mulikolinearitas
3. Jika nilai toleransi $< 0,1$, maka terdapat permasalahan multikolinearitas.
4. Jika nilai toleransi $> 0,1$, maka tidak terdapat permasalahan multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya (Sitompul, 2020). Terdapat dua cara pada uji heteroskedastisitas yaitu metode grafik dan uji glejser, metode grafik merupakan analisis suatu pola yang tidak jelas dan titik-titiknya menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak Heteroskedastisitas. Sedangkan, uji glejser dilakukan regresi nilai *absolut residual* pada variabel terikat.

1. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka, tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka, terdapat masalah heteroskedastisitas.

- Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digaanakan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesalahan regresi antar pengganggu di periode 1 sampai dengan periode t-1 atau sebelumnya. Jika model regresi pada periode t dan t-1 terdapat korelasi maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah korelasi (Samad et al., 2022). Uji Autokorelasi dilakukan dengan metode durbin-watson dimana metode tersebut merupakan metode yang digunakan dalam pengujian autokorelasi dengan menggunakan nilai *error* pada model autokorelasi tingkat satu atau *first order autoregressive*, dimana *error* pada satu periode sebelumnya. Nilai statistik *d* (Durbin-Watson) didapatkan dari hubungan nilai *error* pada setiap pengukuran observasinya yang berarti kesalahan pengukuran berdasarkan pengukuran sebelum atau berikutnya (Novia, 2012). Pengambilan keputusan pada metode Durbin-Watson berdasarkan hipotesa sebagai berikut:

1. Jika $d_U < d_{hitung} < 4-d_L$ maka, H_0 diterima dan tidak terjadi autokorelasi.
2. Jika $d_{hitung} < d_L$ atau $d_{hitung} > 4-d_L$ maka, H_0 ditolak dan terjadi autokorelasi.
3. Jika $d_L < d_{hitung} < d_U$ atau $4-d_U < d_{hitung} < 4-d_L$ maka tidak terdapat keputusan yang pasti.

c. Definisi Korelasi

Analisis korelasi atau uji asosiasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel yang terjadi kearah positif maupun kearah negatif (Kuncoro, 2017). Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel perubah. Koefisien korelasi bukan mengartikan hubungan sebab akibat antar variabel bebas, namun mengartikan mengenai keterikatan linier antar variabel bebas (Alfonsa et al., 2016).

d. Perhitungan Uji Regresi dan Korelasi

Dalam analisis perhitungan uji regresi dan korelasi terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat (*Dependent variable*) dan variabel bebas (*Independent variable*). Menurut Miftahul (2020) variabel bebas adalah variabel yang menjadi sumber dari perubahan pada variabel lainnya. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang berubah diakibatkan oleh variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang nilainya bisa ditentukan secara bebas dan mudah untuk diukur sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang nilainya tidak bebas ditentukan atau tidak mudah diukur. Variabel bebas disimbolkan dengan X sedangkan variabel terikat disimbolkan dengan Y.

Berikut merupakan persamaan linear sederhana:

$$Y_n = a + b_1X_n + \varepsilon_n, n = 1, 2, 3, \dots, n$$

Keterangan:

Y_i = Variabel terikat pada percobaan ke-n.

X_i = Konstanta yang diketahui, variabel bebas yang pada percobaan ke-n.

a = Nilai intersep, jika $x = 0$ maka $Y = a$.

b = Koefisien arah garis regresi.

$\varepsilon_n = N(0; \sigma^2)$, nilai *error* random yang independen.

Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linear berganda karena metode ini melibatkan dua atau lebih variabel terikat yang saling berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Samad et al., 2022). Pada penelitian ini menguji hubungan variabel *visible safety leadership* dengan kepuasan dan prestasi kerja *safety* yang diuji dengan *software* IBM SPSS dengan tujuan mengetahui hubungan antar variabel tersebut.

e. Uji Hipotesis

- Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Simultan atau Uji-F dilakukan untuk mengukur variabel bebas secara bersamaan apakah berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak (Samad et al., 2022). Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel independen apakah bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependennya (Mardiatmoko, 2020). Pengujian ini ditentukan dengan melihat melalui tabel F dengan $\alpha = 0.05$ sehingga dapat ditentukan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini dilakukan perbandingan nilai T hitung dengan T tabel, jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak (Harahap, 2020).

- Koefisien Korelasi Berganda (R^2)

Pengujian Korelasi Berganda (R^2) dilakukan bertujuan untuk mengukur tingkat variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikatnya dengan menghitung nilai *adjusted R square* melalui *software* SPSS (Harahap, 2020). Jika nilai *R-Square* semakin tinggi maka akan semakin baik pula model prediksi dari model penelitian yang dilakukan (Hayono et al., 2021).

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang meliputi subjek dan objek, jenis data, dan tahapan penelitian ini. Bab ini menjelaskan proses identifikasi masalah sampai dengan kesimpulan dan saran dari penelitian ini.

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dan objek yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Objek Penelitian: Variabel *visible safety leadership*, kepuasan kerja *safety*, dan prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.
2. Subjek Penelitian: Seluruh Pekerja *Overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022.

3.2 Jenis Data

Jenis data adalah segala informasi yang bisa didapatkan serta digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari pihak pertama atau sumbernya. Pada penelitian ini dilakukan pengambilan data primer menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pekerja *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022. Data yang diambil bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan *visible safety leadership* yang dilakukan oleh para pemimpin dan pengawas lapangan kepada pekerja operator. Selain itu, agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja *safety* oleh para pekerja.

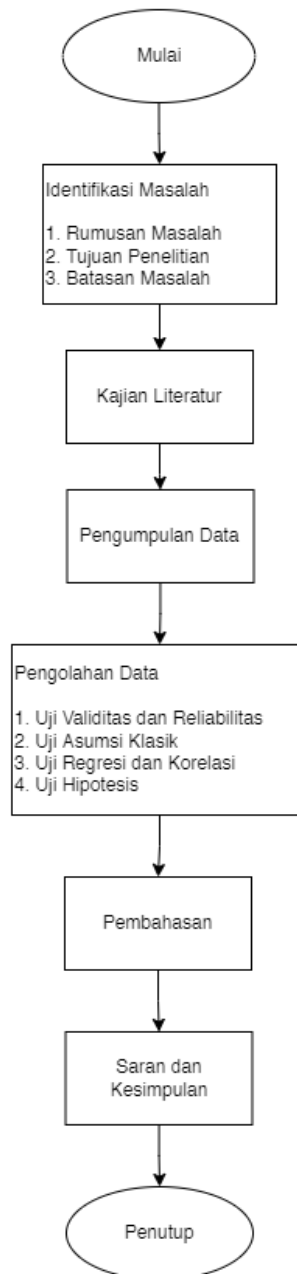
2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui media perantara atau secara tidak langsung dari sumber datanya. Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah buku, kajian literatur, materi-materi yang berkaitan dengan statistika dan K3, serta laporan historis mengenai tingkat prestasi *safety* pada kegiatan *overhaul* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2021 dan tahun 2022.



3.3 Alur Penelitian

Alur penelitian merupakan urutan tahapan kegiatan yang dilakukan serta dilaksanakan pada penelitian ini. Tahapan kegiatan tersebut akan diuraikan serta dijelaskan pada gambar 3.1



Gambar 3 1 Alur Penelitian

Berikut merupakan penjelasan dari alur penelitian pada gambar 3.1:

1. Mulai

Penelitian ini mulai dilakukan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk PABrik Cilacap dengan menjadikan kegiatan *overhaul* sebagai objek penelitian yang dilaksanakan mulai tanggal 6 Juni 2022.

2. Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini peneliti memutuskan untuk meneliti mengenai pengaruh *visible safety leadership* terhadap kepuasan dan prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap. Hal ini dikarenakan pada kegiatan *overhaul* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2021 *safety performance* masih belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan, sehingga penelitian ini diperlukan untuk mengidentifikasi pengaruh *visible safety leadership* yang sudah ditingkatkan pada kegiatan *overhaul* 2022 terhadap peningkatan kepuasan kerja dan prastasi kerja *safety* pada kegiatan tersebut.

Terdapat 3 tahap dalam menentukan identifikasi masalah, yaitu rumusan masalah, tujuan penelitian, dan batasan masalah.

a. Rumusan Masalah

Merupakan suatu pengarah tujuan dari sebuah penulisan ilmiah dengan tujuan untuk memfokuskan penelitian tersebut dalam suatu masalah tertentu.

b. Tujuan Penelitian

Suatu yang pencapaian yang diinginkan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan.

c. Batasan Masalah

Merupakan ruang lingkup permasalahan atau salah satu usaha untuk membatasi ruang lingkup suatu permasalahan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan tidak meluas atau meleber sehingga penelitian tersebut dapat berfokus pada penyelesaian masalah yang sudah ditentukan pada rumusan masalah.t

3. Kajian Literatur

Peneliti melakukan kajian induktif serta deduktif dengan tujuan untuk menentukan metode yang tepat digunakan pada penelitian ini. Setelah kajian yang dilakukan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa metode yang tepat dalam penelitian ini

yaitu metode Uji Regresi dan Korelasi karena metode tersebut dapat mengukur tingkat pengaruh antar variabel dimana pada penelitian ini variabel yang diuji yaitu *visible safety leadership*, kepuasan kerja *safety*, dan prestasi kerja *safety*.

4. Pengumpulan Data

Pada proses pengumpulan data diperlukan informasi data pendukung yang perlu diolah terlebih dahulu dengan tujuan mendapatkan informasi yang diinginkan. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai performa *visible safety leadership* dan kepuasan dan prestasi kerja *safety* pada pekerja *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.

5. Pengolahan Data

Data yang telah didapatkan selanjutnya dilakukan pengolahan data berdasarkan hasil kuesioner yang telah didapatkan.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada proses uji validitas dan reliabilitas dilakukan bertujuan untuk menguji pertanyaan apakah bisa dikatakan valid atau apakah pertanyaan tersebut dapat mengungkap hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan mengamati skorya, serta mengetahui tingkat konsistensi pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner tersebut.

b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian yang bertujuan untuk mengetahui rancangan suatu model layak atau tidak layak untuk digunakan dalam suatu penelitian. Terdapat 4 pengujian dalam uji asumsi klasik yaitu uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

c. Uji Regresi linear berhanda

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*) apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Uji Hipotesis

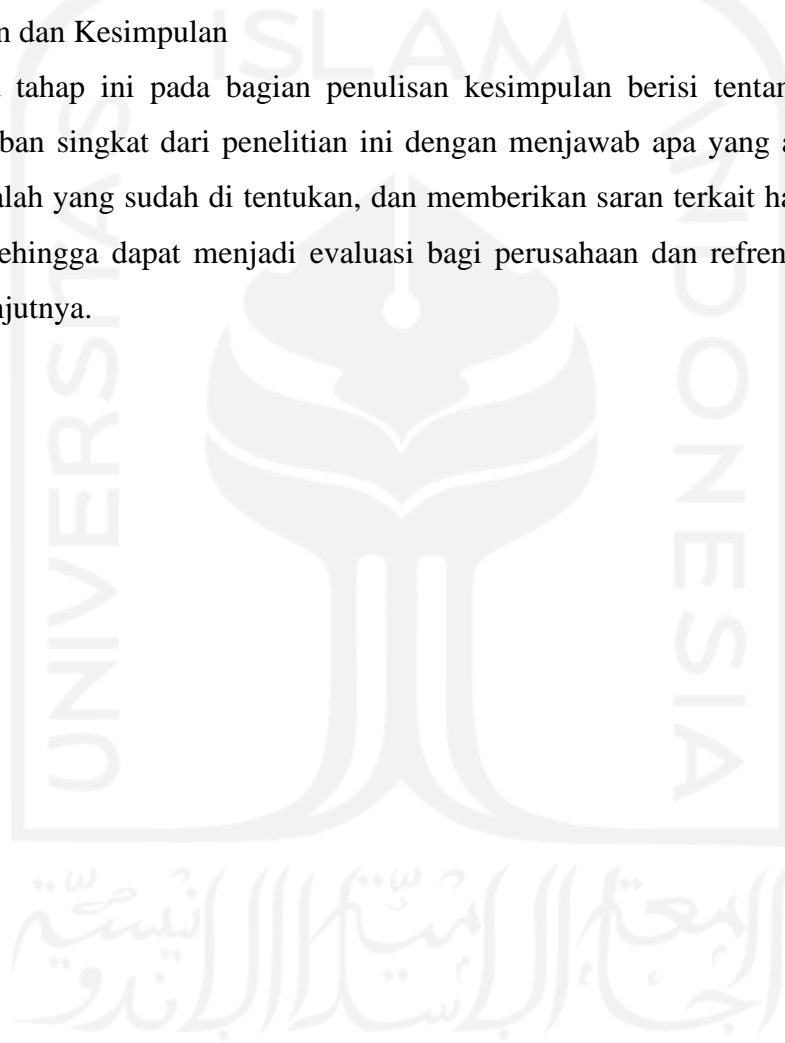
Merupakan salah satu metode dalam pengambilan keputusan berdasarkan hasil analisis data dari hasil perhitungan maupun observasi.

6. Analisis dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengolahan serta perhitungan data maka, hasil pengolahan dan perhitungan yang telah dilakukan diuraikan secara detail sehingga didapatkan informasi untuk mendukung usulan rekomendasi dan saran yang diberikan.

7. Saran dan Kesimpulan

Pada tahap ini pada bagian penulisan kesimpulan berisi tentang penjelasan dan jawaban singkat dari penelitian ini dengan menjawab apa yang ada pada rumusan masalah yang sudah di tentukan, dan memberikan saran terkait hasil dari penelitian ini sehingga dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan dan refrensi pada penelitian selanjutnya.



BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Dalam upaya mengurangi terjadinya kecelakaan kerja pada kegiatan *overhaul* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap berupaya meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan meningkatkan kinerja pelaksanaan *visible safety leadership* bagi para pengawas dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja *safety* sehingga prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022 mencapai targetnya yaitu 0 kasus kecelakaan kerja.

Output yang diharapkan dari penelitian ini yaitu hasil analisis pengaruh antar variabel *visible safety leadership* terhadap kepuasan dan prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap. Hasil analisis tersebut menjadi evaluasi dan tolak ukur keberhasilan implementasi *visible safety leadership* pada kegiatan *overhaul* perusahaan tahun 2022.

4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada para pekerja *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap dengan jumlah pekerja kurang lebih sejumlah 1.500 orang.

4.1.1 Sampling

Pada penelitian ini dalam menentukan jumlah minimal sampel yang digunakan berdasarkan metode sampling rumus slovin. Dengan perkiraan jumlah pekerja *overhaul* pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap pada tahun 2022 sebanyak 1.500 orang dan dengan besar nilai *error margin* sebesar 5% maka didapatkan jumlah sampel yang diperlukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e^2))}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Minimal.

N = Jumlah Populasi.

e = nilai error margin = 5% = 0.05

$$n = \frac{1.500}{1 + (1.500(0,05)^2)}$$

$$n = \frac{1.500}{1 + (1.500(0,0025))}$$

$$n = \frac{1.500}{1 + 3,75}$$

$$n = \frac{1.500}{4,75}$$

$$n = 315,78$$

Pada perhitungan diatas didapatkan hasil jumlah minimal sampel yang digunakan dengan jumlah populasi sebanyak 1.500 pekerja dan *error margin* sebesar 5% sebesar 315,78 sehingga dibulatkan menjadi 316 orang responden sebagai batas minimal jumlah responden yang diperlukan dalam penelitian ini. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini melibatkan 422 responden dimana jumlah tersebut sudah lebih dari batas minimal jumlah responden yang dibutuhkan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menjadikan para pekerja *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap sebagai responden yang terdiri dari karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap serta pekerja kontrak yang berjumlah 1.500 orang. Berdasarkan perhitungan sampling dengan menggunakan rumus slovin sebelumnya didapatkan jumlah minimal responden sebanyak 316 responden sedangkan responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 422 orang.

Berikut merupakan karakteristik pertama pada penelitian ini yang dikelompokkan berdasarkan asal perusahaan karyawan pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perusahaan

Asal Perusahaan	Presentase	Frekuensi
PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap	11,3%	48 orang
Kontraktor	88,7%	374 orang

Berdasarkan tabel 4.1 dapat terlihat bahwa responden pada penelitian ini mayoritas diisi oleh pekerja kontrak. Sebanyak 88,7% merupakan pekerja kontrak sedangkan 11,3% merupakan pekerja PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Hal ini dikarenakan pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap sebagian besar diisi oleh tenaga kontrak sehingga kontraktor merupakan pihak paling berdampak pada variabel *visible safety leadership*, kepuasan dan prestasi kerja *safety*.

Berikut merupakan karakteristik kedua dari penelitian ini yang dikelompokkan berdasarkan pada posisi atau jabatan dari masing masing pekerja *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan

Posisi / Jabatan	Presentase	Frekuensi
Pekerja	75,7%	319

Pengawas (SO, Supervisi, dan Superintenden)	21,7%	92
Manager	2,6%	11

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan posisi atau jabatan diketahui bahwa pekerja merupakan responden terbanyak dengan nilai sebesar 75,7% sedangkan untuk pengawas dan manager berurutan sebesar 21,7% dan 2,6%. Dalam kegiatan *overhaul* salah satu tugas pengawas dan manager adalah melakukan pengawasan terhadap pekerja *overhaul*. Hal ini berkaitan dengan *visible safety leadership* yang dilakukan secara proaktif dilapangan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja *safety* para pekerja *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Pengelompokan Data

Pengelompokan data digunakan untuk mengelompokan data yang didapatkan berdasarkan variabel yang telah ditentukan. Pengelompokan ini bertujuan untuk menentukan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang akan diuji.

Pada variabel *visible safety leadership* terdapat 6 pertanyaan yang berhubungan dengan variabel tersebut. Berikut merupakan data pengelompokan pertanyaan berdasarkan variabel *visible safety leadership*.

Tabel 4.3 Pengelompokan Data *Visible Safety Leadership*

Variabel	Kode	Pertanyaan
<i>Visible Safety Leadership</i>	X1.1	Kepatuhan dalam Penerapan APD
	X1.2	Pelaksanaan <i>visible safety leadership</i> dari management SBI
	X1.3	Pelaksanaan <i>visible safety leadership</i> dari management kontraktor
	X1.4	Pelaksanaan pengawasan <i>safety</i> dilapangan dari tim <i>safety</i> SBI

- X1.5 Pelaksanaan pengawasan *safety* dilapangan dari tim *safety* kontraktor
- X1.6 Peran *leader* SBI dalam pengawasan *safety* di lapangan

Berdasarkan penelitian yang dilakuakn oleh Agustina dkk (2019) tentang *safety leadership* menjelaskan bahwa faktor terlaksananya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada area kerja, dilakukan dengan pendekatan motivasi dan arahan dari pemimpin pada area kerja tersebut. Dalam implementasinya, *safety leadership* dapat meningkatkan kinerja SMK3 pada perusahaan dengan 4 elemen yaitu, pemimpin harus berkomitmen untuk membangun keselamatan dan kesehatan kerja, pemimpin harus membudayakan perilaku keselamatan, pemimpin harus memiliki program dalam mewujudkan budaya keselamatan serta memberikan contoh keselamatan kerja pada aktifitas pekerjaan. Rancangan kuesioner pada tabel 4.3 dirancang dengan pengawasan, arahan, dan persetujuan dari ahli K3 PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

Pada variabel kepuasan kerja *safety* terdiri dari 5 pertanyaan yang berhubungan dengan variabel tersebut. Berikut merupakan data pengelompokan pertanyaan berdasarkan variabel kepuasan kerja *safety*.

Tabel 4.4 Pengelompokan Data Kepuasan Kerja *Safety*

Variabel	Kode	Pertanyaan
Kepuasan Kerja <i>Safety</i>	X2.1	Pelaksanaan inspeksi peralatan
	X2.2	Pelaksanaan <i>Safety talk overhaul</i> bersama tim SBI dan kontraktor
	X2.3	Pelaksanaan pengawasan <i>security</i>
	X2.4	Pelaksanaan pengawasan lingkungan
	X2.5	Kepuasan kerja <i>safety</i> secara keseluruhan

Berdasarkan penelitian Murtadho dan Kusuma (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa diukur berdasarkan tingkat keamanan dan perlindungan kerja. Pekerja akan

merasa aman dan nyaman apabila mendapatkan perlindungan serta jaminan keselamatan kerja dari perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan rasa nyaman bagi pekerja sehingga, pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang dan baik. Kepuasan dalam implementasi keselamatan dan kesehatan kerja dapat di tunjukan dengan implementasi SOP dalam pelaksanaan kerja. Implementasi yang dilakukan diantaranya seperti pelaksanaan inspeksi peralatan, pelaksanaan safety talk overhaul, pelaksanaan pengawasan security, dan pelaksanaan pengawasan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat dirancang susunan pertanyaan untuk mewakili variabel kepuasan kerja safety pada penelitian ini, disisi lain rancangan pertanyaan pada tabel 4.4 dirancang dengan pengawasan, arahan, dan persetujuan dari ahli K3 PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

Pada variabel prestasi kerja *safety* yang terdiri dari 6 pertanyaan yang berhubungan dengan variabel tersebut. Berikut merupakan data pengelompokan pertanyaan berdasarkan variabel prestasi kerja *safety*.

Tabel 4.5 Pengelompokan Data Prestasi Kerja *Safety*

Variabel	Kode	Pertanyaan
Prestasi Kerja <i>Safety</i>	Y.1	Implementasi permit kerja
	Y.2	Implementasi Kerja di Ketinggian
	Y.3	Implementasi Kerja Ruang Terbatas
	Y.4	Implementasi Kerja Panas
	Y.5	Implementasi Kerja LOTOTO / Penguncian Energi
	Y.6	Implementasi Kerja Listrik Bertegangan Tinggi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dkk (2019) menyatakan bahwa *safety performance* adalah tingkat keberhasilan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu periode tertentu. Oleh karena itu, perlu dilakukan monitoring secara berkala untuk mengetahui tingkat ketaatan pekerja terhadap SOP keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dirancang pertanyaan

berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Perancangan pertanyaan pada kuesioner pada tabel 4.5 dirancang dengan pengawasan, arahan, dan persetujuan dari ahli K3 PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

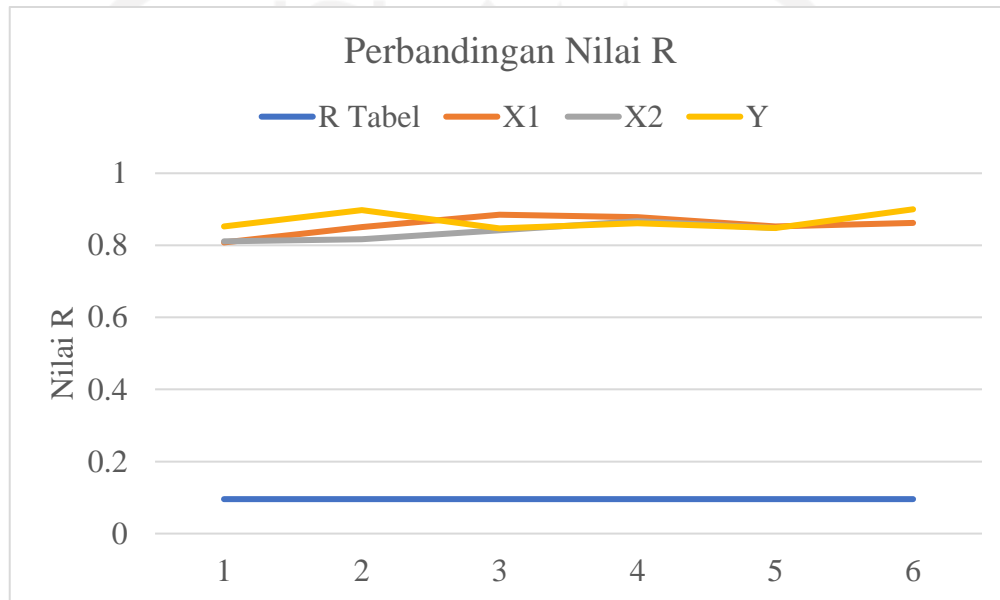
Validasi data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan dari hasil kuesioner yang telah dilakukan apakah valid atau tidak. Hasil dari kuesioner tersebut dikatakan valid apabila terdapat korelasi signifikan dengan total skornya. Dalam pengukuran validasi data tiap variabel menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

a. Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Sub Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan (R hitung > R tabel)
X1	X1.1	0.808	0.095588	Valid
	X1.2	0.851	0.095588	Valid
	X1.3	0.885	0.095588	Valid
	X1.4	0.878	0.095588	Valid
	X1.5	0.852	0.095588	Valid
	X1.6	0.862	0.095588	Valid
X2	X2.1	0.811	0.095588	Valid
	X2.2	0.817	0.095588	Valid
	X2.3	0.842	0.095588	Valid
	X2.4	0.867	0.095588	Valid
	X2.5	0.848	0.095588	Valid
Y	Y.1	0.852	0.095588	Valid
	Y.2	0.898	0.095588	Valid
	Y.3	0.847	0.095588	Valid

Variabel	Sub Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan (R hitung > R tabel)
	Y.4	0.861	0.095588	Valid
	Y.5	0.848	0.095588	Valid
	Y.6	0.900	0.095588	Valid



Gambar 4.1 Perbandingan Nilai R hitung dan R tabel

- Variabel *visible safety leadership*
Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas dengan *software* SPSS diatas untuk variabel *visible safety leadership* didapatkan nilai *pearson correlation* (R hitung) > dari R tabel (0,095588) sehingga hasil kuesioner variabel *visible safety leadership* disimpulkan bahwa H0 diterima dan dikatakan valid. Dalam pengujian konsistensi data perlu dilakukan uji reliabilitas dengan mengukur nilai *cronbach's alpha* pada hasil kuesioner untuk variabel *visible safety leadership*.
- Variabel kepuasan kerja *safety*
Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas dengan *software* SPSS diatas untuk variabel kepuasan kerja *safety* didapatkan nilai *pearson correlation* (R hitung)

> dari R tabel (0,095588) sehingga hasil kuesioner variabel kepuasan kerja *safety* disimpulkan bahwa H0 diterima dan dikatakan valid. Dalam pengujian konistensi data perlu dilakukan uji reliabilitas dengan mengukur nilai *cronbach's alpha* pada hasil kuesioner untuk variabel kepuasan kerja *safety*.

- Prestasi kerja *safety*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas dengan *software* SPSS diatas untuk variabel prestasi kerja *safety* didapatkan nilai *pearson correlation* (R hitung) > dari R tabel (0,095588) sehingga hasil kuesioner variabel prestasi kerja *safety* disimpulkan bahwa H0 diterima dan dikatakan valid. Dalam pengujian konistensi data perlu dilakukan uji reliabilitas dengan mengukur nilai *cronbach's alpha* pada hasil kuesioner untuk variabel prestasi kerja *safety*.



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.927	Sangat Reliabel
X2	0.893	Sangat Reliabel
Y	0.933	Sangat Reliabel

- Variabel visible safety leadership
- Berdasarkan hasil uji reliabilitas, didapatkan nilai cronbach's alpha untuk data variabel visible safety leadership sebesar 0,927. Dari nilai α tersebut hasil uji reliabilitas untuk variabel visible safety leadership dapat dikatakan sangat reliabel, hal ini berdasarkan tabel 2.2 yang dikutip pada penelitian Sugama dkk (2019).
- Variabel visible safety leadership
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, didapatkan nilai cronbach's alpha untuk data variabel kepuasan kerja safety sebesar 0,893. Dari nilai α tersebut hasil uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja safety dapat dikatakan sangat reliabel, hal ini berdasarkan tabel 2.2 yang dikutip berdasarkan penelitian Sugama dkk (2019).
- Prestasi kerja safety
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, didapatkan nilai cronbach's alpha untuk data variabel prestasi kerja safety sebesar 0,933. Dari nilai α tersebut hasil uji reliabilitas untuk variabel prestasi kerja safety dapat dikatakan sangat reliabel, hal ini berdasarkan tabel 2.2 yang dikutip berdasarkan penelitian Sugama dkk (2019).

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas didapatkan kesimpulan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Suatu pengujian dapat

dikatakan baik sebagai alat ukur diperlukan persyaratan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi (Janna, 2021).

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi, nilai residual berdistribusi normal atau tidak (Samad et al., 2022). Apabila model regresi berdistribusi normal, maka dapat dilakukan analisis dengan analisis regresi. Sedangkan, jika tidak berdistribusi normal maka model regresi tidak dapat dilakukan analisis regresi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smornov	
N	422
Asymp, Sig. (2-tailed)	0.52

Berdasarkan hasil uji normalitas residual diatas didapatkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,52. Nilai tersebut $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji variabel independen satu dengan lainnya tidak memiliki kaitan satu sama lain secara sempurna (Samad et al., 2022). Pada penelitian ini menguji variabel *visible safety leadership* dengan variabel kepuasan kerja *safety* tidak memiliki kaitan secara sempurna atau tidak.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Unstandardized</i>	<i>Collinearity</i>	
	<i>Coefficients</i>	<i>Statistics</i>	
B	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
		(> 0.1)	(< 10)

1	(Constant)	12,300	1,059		
	<i>Visible Safety Leadership</i> (X1)	0,164	0,056	0,602	1,660
	Kepuasan Kerja <i>Safety</i> (X2)	0,320	0,063	0,602	1,660

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen masing-masing tidak memiliki kaitan secara sempurna satu sama lain. Hal ini dikarenakan nilai tolerance (0,602) > 0,1 dan nilai VIF (1,660) < 10 dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak memiliki permasalahan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian statistik yang bertujuan untuk mengetahui model regresi memiliki ketidaksamaan varian residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya (Sitompul, 2020).

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan (sig > 0.05)
Konstanta	0	
<i>Visible Safety Leadership</i>	0.148	tidak heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja <i>Safety</i>	0.443	

Pada hasil pengujian heteroskedastisitas untuk variabel *visible safety leadership* memiliki nilai sig. sebesar 0,148 dan untuk variabel *kepuasan kerja safety* memiliki nilai sig. sebesar 0,443. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel *visible safety leadership* (X1) dan *kepuasan kerja safety* (X2) tidak terjadi masalah heteroskedastitas karena nilai sig. dari kedua variabel bebas tersebut lebih dari 0,05.

d. Uji Autokorelasi

Pada pengujian autokorelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui suatu kesalahan pada model regresi antar pengganggu pada periode 1 sampai dengan periode t-1 atau sebelumnya. Jika model t dan t-1 terdapat korelasi maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki masalah korelasi (Samad et al., 2022).

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

dU		Durbin-Watson		4-dl (1.84461)	Keterangan
1.83507	<	1.787	<	2.15539	tidak memiliki masalah autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,787 pada pengujian untuk variabel visible safety leadership (X1), kepuasan kerja safety (X2), dan prestasi kerja safety (Y) dengan frekuensi 422. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak memiliki masalah auto korelasi karena nilai $dU (1,83507) < d (1,787) < 4 - dl (4 - 1,84461 = 2,15539)$.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk memperkirakan respon dari variabel terikat terhadap variabel bebasnya (Samad et al., 2022). Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menggambarkan pengaruh dari variabel *visible safety leadership*, kepuasan kerja *safety*, dan prestasi kerja *safety*.

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Konstanta	12.3	0
<i>Visible Safety Leadership</i>	0.164	0.003
Kepuasan Kerja <i>Safety</i>	0.32	0

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan software SPSS didapatkan persamaan regresi untuk prestasi kerja *safety* dengan *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* sebagai berikut:

$$Y = 12,300 + 0,164 X1 + 0,320 X2$$

Dimana Y = Prestasi Kerja *Safety*, X1 = *Visible Safety Leadership*, X2 = Kepuasan Kerja *Safety*.

1. Konstanta

Jika nilai variabel *visible safety leadership* (X1) dan kepuasan kerja *safety* (X2) dianggap nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel prestasi kerja *safety* sebesar 12,300.

2. *Visible safety leadership* (X1)

Jika variabel *visible safety leadership* (X1) mengalami kenaikan, sementara variabel kepuasan kerja *safety* (X2) diasumsikan tetap, maka prestasi kerja *safety* (Y) akan meningkat sebesar 0,164.

3. Kepuasan kerja *safety* (X2)

Jika variabel kepuasan kerja *safety* (X2) mengalami kenaikan, sementara variabel *visible safety leadership* diasumsikan tetap, maka prestasi kerja *safety* (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,320.

4.2.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Dalam pengujian parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Harahap, 2020). Uji parsial dilakukan untuk mengetahui variabel hubungan pengaruh antara *visible safety leadership* (X1) dengan prestasi kerja *safety* (Y) dan kepuasan kerja *safety* (X2) dengan prestasi kerja *safety* (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig
Konstanta	12.3	11.614	0.00
<i>Visible Safety Leadership</i>	0.164	2.938	0.003
Kepuasan Kerja <i>Safety</i>	0.32	5.043	0.00

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 Didapatkan hasil perhitungan Uji T untuk pengaruh *visible safety leadership* terhadap prestasi kerja *safety* (konstanta) didapatkan nilai T hitung 2,938 > T tabel 1,965642. Sedangkan, untuk pengaruh kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety* didapatkan nilai T hitung 5,043 > T tabel

b. Uji Simultan (Uji F)

Dalam Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengukur variabel bebas secara bersamaan apakah berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Samad et al., 2022). Berikut merupakan hasil Uji F dengan *software* pada variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA					
	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	1630.0020	2	815.001	43.792	0.0000
<i>Residual</i>	7797.953	419	18.611		
total	9427.955	421			

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan diatas didapatkan nilai F sebesar 43,792 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* berpengaruh terhadap prestasi kerja *safety* pada kegiatan overhaul PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk, Pabrik Cilacap. Hal ini dikarenakan nilai F hitung (43,782) > F tabel (3.0172).

c. Koefisien Korelasi Berganda (R^2)

Dalam pengujian Koefisien Korelasi Berganda (R^2) dilakukan untuk mengetahui tingkat variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada *software* SPSS (Harahap, 2020). Berikut merupakan hasil perhitungan Koefisien Korelasi Berganda (R^2) pada hubungan antara variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety*.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
0.891	0.793	0.792	1.577
<i>Predictors: Visible safety leadership, Kepuasan Kerja Safety</i>			
<i>Dependent: Prestasi Kerja Safety</i>			

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* didapatkan nilai sebesar 0,792 maka disimpulkan bahwa 79,2% prestasi kerja *safety* dipengaruhi oleh *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety*. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 20,8% (100 – 79,2%) variabel prestasi kerja *safety* dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety*.

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan pada bab sebelumnya berdasarkan data primer yang didapatkan melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 422 responden. Data tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh *visible safety leadership*, kepuasan kerja *safety*, dan prestasi kerja *safety* berdasarkan kegiatan *overhaul* yang ada di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Pengolahan data dilakukan dengan metode regresi dan korelasi dimana metode tersebut terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

5.1 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel dapat diukur dengan metode regresi dan korelasi dimana metode tersebut terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Analisis regresi adalah salah satu cara dalam menguji suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variabel lain atau tidak. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linear berganda karena tujuan dari analisis tersebut yaitu mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel tetapnya (Y) (Samad et al., 2022). Analisis regresi dapat dilakukan apabila sudah melalui beberapa pengujian sebelumnya.

Pada uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan dari setiap instrumen yang ada pada kuesioner dimana instrumen tersebut dapat dikatakan valid apabila terdapat korelasi dengan total skornya (Sugandha et al., 2019). Dalam pengujian validitas, suatu kriteria dapat dikatakan valid apabila memenuhi kriteria dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05 maka H_0 akan diterima apabila r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan klasifikasi tersebut maka untuk variabel *visible safety leadership*, kepuasan kerja *safety*,

dan prestasi kerja *safety* dapat disimpulkan valid karena seluruh hasil uji validitas dari masing-masing instrumen pertanyaan lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,095588.

Pada pengujian reliabilitas merupakan pengujian lanjutan dari uji validitas. Pengujian ini dilakukan karena untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen yang digunakan pada kuesioner (Sugandha et al., 2019). Dalam pengujian reliabilitas, hasil kuesioner akan diuji dengan metode *Cronbach's Alpha* dengan nilai α pada skala 0-1 dengan tingkat reliabilitas tersendiri (Sugarna et al., 2019). Hasil pengujian reliabilitas dengan jumlah responden sebanyak 422 responden untuk variabel *visible safety leadership* terdapat 6 poin pertanyaan dan didapatkan nilai α sebesar 0,927, untuk variabel kepuasan kerja *safety* terdapat 5 poin pertanyaan didapatkan nilai α sebesar 0,893, dan untuk variabel prestasi kerja *safety* terdapat 6 poin pertanyaan didapatkan nilai α sebesar 0,933. Dari hasil uji reliabilitas ketiga variabel tersebut menurut tabel 2.2 yang dikutip dari penelitian Sugama dkk (2019) maka ketiga variabel tersebut ada pada kategori sangat reliabel.

5.1.1 Pengaruh *Visible Safety Leadership* dengan Prestasi Kerja *Safety* (H1)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diketahui bahwa *visible safety leadership* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja *safety* karena dalam Uji T didapatkan nilai t hitung sebesar 2,938 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965 disisi lain nilai signifikansi hubungan antara variabel *visible safety leadership* dan prestasi kerja *safety* sebesar 0,003 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa *visible safety leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap tahun 2022.

Kepemimpinan yang terlihat atau *visible safety leadership* dapat mempengaruhi prestasi kerja *safety* karena menurut Astuti dan Prayogi (2018) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi pekerja lain untuk bekerja. Sedangkan menurut Kurniawan dan Yani (2019) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan persetujuan mengenai hal-hal yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dari masing-masing pekerja, sehingga hal tersebut dapat mendukung tercapainya tujuan bersama. Definisi prestasi kerja

menurut Agustina (2018) merupakan suatu pencapaian yang diraih oleh individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pernyataan dan hasil perhitungan tersebut maka kepemimpinan yang terlihat atau *visible safety leadership* dapat mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja *safety*. Maka, dapat dilakukan peningkatan performa kepemimpinan di lapangan secara langsung dengan memberikan pengawasan secara berkala pada setiap pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga dapat meningkatkan khususnya *safety performance* pada setiap kegiatan *overhaul* yang dilakukan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

5.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Safety dengan Prestasi Kerja Safety (H2)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.17 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja *safety* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja *safety* karena dalam Uji T didapatkan nilai t hitung sebesar 5,043 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut maka kepuasan kerja *safety* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurba dkk (2021) diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong prestasi kerja karyawan ataupun organisasi. Sedangkan prestasi kerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai dari suatu individu ataupun organisasi. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan kepuasan kerja *safety* mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja *safety*. Maka, peningkatan aspek aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* seperti pelaksanaan inspeksi peralatan *safety*, pelaksanaan *safety talk*, dan pelaksanaan pengawasan keamanan area kerja dapat meningkatkan *key performance* yang dapat mendukung dalam mencapai tujuan atau prestasi kerja *safety* yang diinginkan.

5.1.4 Pengaruh *Visible Safety Leadership* dan Kepuasan Kerja *Safety* terhadap Prestasi Kerja *Safety* (H3)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.18 diketahui bahwa variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja *safety* karena diketahui bahwa hasil Uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 43,792 dimana nilai tersebut jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,0172 berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022.

Kepemimpinan yang terlihat atau *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* dapat mempengaruhi prestasi kerja *safety*. Hal ini diperjelas dengan hasil Uji F yang membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi secara signifikan pada prestasi kerja *safety* kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan kerja oleh pemimpin ataupun pengawas secara terstruktur dan meningkatkan kepuasan kerja *safety* pekerja dapat meningkatkan *safety performance* (Prestasi Kerja *Safety*) sehingga tujuan utama dari perusahaan yaitu meningkatkan implementasi kerja *safety* oleh para pekerja dilapangan sehingga dapat menurunkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

5.1.5 Tingkat Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Korelasi Berganda (R^2) diketahui tingkat pengaruh *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* sebesar 79,2%. Hal tersebut diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.19. diketahui bahwa sebesar 20,8% terdapat faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja *safety* selain variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety*.

5.2 Kegiatan Overhaul

Overhaul adalah kegiatan perbaikan mesin atau alat secara menyeluruh yang dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk menjaga kinerja mesin atau alat berjalan dengan baik. Dalam kegiatan tersebut melibatkan tenaga kerja yang banyak disertai, target waktu

kerja yang ketat serta tekanan kerja yang tinggi sehingga memiliki potensi risiko terjadinya kecelakaan kerja pada kegiatan *overhaul* (Martalina et al., 2018).

5.2.1 Kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap

Kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022 dilaksanakan pada tanggal 9 mei sampai dengan 21 mei 2022 selama 13 hari. Pada kegiatan *overhaul* dilakukan perbaikan pada beberapa area utama diantaranya yaitu *raw material quarry* (Nusakambangan), *jetty*, *raw mill*, *area blending silo*, *area clinker cooler*, dan *eve*. Dalam penjalanan kegiatan tersebut melibatkan 1.500 orang pekerja yang terdiri dari kontraktor dan karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk, Pabrik Cilacap. Sebagian besar pekerjaan *overhaul* dilakukan selama 2 *shift* kerja selama 12 jam perhari untuk pekerja kontraktor dan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk, 3 *shift* kerja selama 8 jam perhari untuk para pengawas (SO, TO/LSA, *Leader*) dan *manager* (sesuai jadwalnya masing-masing).

Pada area *raw material quarry* (Nusakambangan) dilakukan *overhaul* pada alat yang bernama *limestone crusher*. Alat tersebut merupakan alat yang bertipe *hammer mill* yang digunakan untuk menghancurkan batu kapur agar ukurannya menjadi sesuai dengan yang diinginkan oleh pabrik. Pada kegiatan *overhaul* area *raw material quarry* terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagian *mechanical* dan *electrical*. Pada bagian *mechanical* terdapat 2 orang pengawas pada tiap *shift* nya, sedangkan untuk bagian *electrical* terdapat 1 orang pengawas pada pagi hari saja. Pada area *jetty* dilakukan perbaikan *mechanical* seperti penggantian *roller*. Kegiatan *overhaul* pada area *jetty* dilakukan dengan 2 *shift* kerja selama 12 jam dan diawasi oleh 2 orang pengawas pada setiap *shift* nya.

Pada area *raw mill* dilakukan *overhaul* pada beberapa alat diantaranya *reclaimer*, *raw mill*, *clay*, dan area transport. Alat *reclaimer* dibagi menjadi beberapa *tipe* berdasarkan bahan yang di angkut diantaranya yaitu *reclaimer limestone*, *reclaimer clay*, *reclaimer silica sand* dan pasir besi dimana keseluruhan *reclaimer* bertipe *side scrapper* yang berfungsi untuk memindahkan bahan baku dari gudang ke alat selanjutnya untuk diolah pada proses selanjutnya. Alat *raw mill* merupakan alat yang bertipe *vertical roller mill* yang digunakan dalam proses *grinding*, *mixing*, *drying*, dan *classifying* bahan baku menjadi *raw meal*. Pada area transport terdiri dari *pump*, *bucket elevator*, *belt conveyor*, *drag chain*

conveyor, dump truck, screw conveyor, dan air slide. Pump merupakan alat yang digunakan untuk mengalirkan material dengan bentuk bubuk, *bucket elevator* adalah alat yang berfungsi untuk mengangkut material yang berbentuk bubuk namun secara vertikal, *belt conveyor* merupakan alat yang berfungsi untuk mengangkut material berbentuk bongkahan atau batuan dengan arah horizontal dengan kemiringan tertentu serta berat yang relatif ringan, *drag chain conveyor* merupakan alat yang berfungsi sebagai alat angkut material yang memiliki tekstur kasar seperti *clinker*, *screw conveyor* merupakan alat angkut material dengan bentuk bubuk atau sedikit lebih besar, dan *air slide* merupakan alat angkut material hanya dalam bentuk bubuk dengan cara di terbangkan. Area *raw mill* dikerjakan oleh 134 pekerja kontraktor dan 5 supervisor PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap yang terbagi menjadi 2 *shift* selama 12 jam perhari tiap *shift*.

Selain pekerjaan *overhaul* secara *shift* terdapat *overhaul* yang dilakukan tanpa *shift* karena dapat dikerjakan secara langsung setiap saat. Alat-alat yang termasuk dalam kategori tersebut diantaranya *fan cooler, IP cooler, fan eve, clinker transport (conveyor)*, dan ARL pada *blending silo*. Kegiatan *non shift* tersebut dikerjakan oleh 340 orang tenaga kontraktor, 19 supervisor kontraktor, dan 11 pekerja *safety*.

5.3 Strategi Berkelanjutan sebagai masukan bagi perusahaan

Pada hasil analisis regresi linear berganda didapatkan kesimpulan bahwa *visible safety leadership* sangat mempengaruhi prestasi kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Dalam upaya meningkatkan *safety performance* perusahaan melakukan evaluasi berdasarkan hasil kinerja keselamatan kerja pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap tahun 2021. Berikut merupakan hasil *safety performance* pada kegiatan *overhaul* tahun 2021:

Tabel 5.1 *Safety Performance Overhaul 2021*

Deskripsi	Frekuensi
<i>Fatality</i>	0
<i>Lost Time Injury (LTI)</i>	1
<i>Medical Treatment (MTI)</i>	1
<i>First Aid Injury (FAI)</i>	0
<i>Near Miss</i>	0

<i>Properti Damage</i>	1
<i>Violation</i>	3
<i>Reward</i>	32

Berdasarkan hasil *safety performance* pada tahun 2021 pada tabel 5.1 diketahui bahwa terjadi kecelakaan kerja sebanyak 2 kali dengan rincian 1 kali *lost time injury* (LTI) dan 1 kali *medical treatment* (MTI). Berdasarkan data tersebut maka dilakukan implementasi *visible safety leadership* oleh perusahaan dalam kegiatan *overhaul* dengan harapan meningkatnya *safety performance* pada kegiatan *overhaul* selanjutnya.

Setelah diketahui dampak dari kegiatan *overhaul* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap tahun 2021 kurang memenuhi target sehingga perusahaan merancang strategi tambahan dengan harapan meningkatkan *safety performance* pada kegiatan *overhaul* tahun 2022. Berikut merupakan peningkatan *visible safety leadership* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap pada tahun 2021 dan 2022.

Tabel 5.2 Perbandingan Implementasi *Visible Safety Leadership* Pada Kegiatan *Overhaul* Tahun 2021 dan 2022

No	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Terdapat <i>training visible safety leadership</i> untuk para manajer, pengawas, dan <i>leader</i> lapangan.	Terdapat <i>training visible safety leadership</i> untuk para manajer, pengawas, dan <i>leader</i> lapangan.
2	Dilakukan pengawasan oleh pengawas pada setiap pekerjaan yang dilakukan.	Dilakukan pengawasan oleh pengawas pada setiap pekerjaan yang dilakukan.
3	<i>Key performance index</i> (KPI) seluruh pekerja untuk <i>visible safety leadership</i> .	<i>Key performance index</i> (KPI) seluruh pekerja untuk <i>visible safety leadership</i> .
4	Tidak ada penjadwalan bagi para pengawas namun, hanya target harus mengawas selama 2 kali	Terdapat penjadwalan secara terperinci untuk para pengawas untuk meakukan pengawasan pada area yang telah

No	Tahun 2021	Tahun 2022
	dalam sebulan.	ditentukan.
5	Tidak terdapat <i>reminder</i> untuk para pengawas untuk melakukan pengawasan dikarenakan tidak adanya jadwal yang pasti.	Terdapat <i>reminder</i> untuk para pengawas sebagai pengingat kepada para pengawas mengenai jadwal waktu pengawasannya.
6	Pengawasan dilakukan secara individu oleh pengawas	Pengawas dilakukan secara berkelompok (2 orang atau lebih pada tiap jadwalnya).
7	Implementasi <i>visible safety leadership</i> tidak terdapat pada pekerja kontraktor.	Implementasi <i>visible safety leadership</i> dilakukan juga pada pekerja kontraktor.

Berdasarkan tabel 5.2 perbandingan implementasi *visible safety leadership* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2021 dan 2022 terdapat perubahan pada poin 4, 5, dan 6. Strategi tersebut dapat dikatakan berhasil karena terjadi peningkatan *safety performance* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022. Berikut merupakan peningkatan *safety performance* akibat peningkatan implementasi *visible safety leadership* pada kegiatan *overhaul* tahun 2022. Berikut merupakan penjadwalan untuk para pengawas pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

Tabel 5.3 Jadwal Visible Safety Leadership Overhaul 2022

Day, Date	SOT, TO/LSA team								OHS Partner			
	IA	AP	SPY	USG	FB	TSY	SJW	DH	HG	SGT	RAP	IP
Monday, May 9, 2022	V	V							V		V	
Tuesday, May 10, 2022			V				V			V		V
Wednesday, May 11, 2022				V		V			V		V	
Thursday, May 12, 2022					V			V		V	V	
Friday, May 13, 2022	V		V				V		V			V
Saturday, May 14, 2022		V				V				V	V	
Sunday, May 15, 2022			V		V				V			V
Monday, May 16, 2022				V				V		V		V
Tuesday, May 17, 2022	V					V			V		V	
Wednesday, May 18, 2022		V		V				V		V		V
Thursday, May 19, 2022					V		V		V		V	
Friday, May 20, 2022		V						V		V		V
Saturday, May 21, 2022	V		V						V		V	

Istifaul Amin	IA	General manager cil plant
Abdul Rahman Prabowo	AP	Maintenance manager
Supriyanto	SPY	Production manager
Umar Sigit	USG	Tehcnical manager
Faik Bahtiar	FB	Quarry manager
Dewi Hestiani	DH	Comrel manager
Harry Ghautama	HG	OHS manager
Sugiarto	SGT	OHS Superintendent
Rahardhian Ambri P	RAP	Dokter perusahaan
Imam Permadi	IP	Fire Rescue superintendent

Setelah dilakukan implementasi pada tabel 5.2 dengan contoh penjadwalan pada tabel 5.3 untuk *visible safety leadership*. Diketahui bahwa terjadi peningkatan *safety performance* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap tahun 2022. Berikut merupakan rincian *safety performance overhaul* tahun 2022:

Tabel 5.4 *Safety Performance Kegiatan Overhaul 2022*

Deskripsi	Frekuensi
<i>Fatality</i>	0
<i>Lost Time Injury (LTI)</i>	0
<i>Medical Treatment (MTI)</i>	0
<i>First Aid Injury (FAI)</i>	0
<i>Near Miss</i>	0
<i>Properti Damage</i>	0
<i>Violation</i>	3
<i>Reward</i>	53
<i>Safety Finding</i>	314
<i>Fire case</i>	2

Berdasarkan hasil *safety performance* pada tahun 2022 pada tabel 5.3 diketahui bahwa terjadi kecelakaan kerja sebanyak 0 kali dengan rincian 0 kali *lost time injury (LTI)* dan 0 kali *medical treatment (MTI)*. Oleh karena itu, peningkatan strategi *visble safety leadership* yang dilakukan telah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* dapat mempengaruhi prestasi kerja *safety* yang diperkuat melalui Uji Regresi dan Korelasi yang telah dilakukan sebelumnya.

Peningkatan strategi untuk meningkatkan *safety performance* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap dapat dikatakan berhasil, karena terjadi peningkatan *safety performance* pada kegiatan *overhaul* tahun 2022. Peningkatan strategi berdasarkan tabel 5.2 dilakukan merujuk pada:

- Untuk poin ke-4, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elisa (2022) pengawasan terhadap pekerja yang dilakukan secara teratur dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, penjadwalan yang teratur bertujuan untuk menghadirkan pemimpin dalam setiap pekerjaan pada area kerja sehingga dapat meningkatkan *safety performance* karyawan pada area kerjanya.

- Untuk poin ke-5 (reminder), *Reminder* adalah suatu pesan yang dapat membantu orang dalam mengingat sesuatu yang biasanya terdapat pada ponsel atau media lainnya (Irmawati et al., 2018). Strategi ini digunakan untuk mengingatkan para pengawas lapangan atas jadwal pengawasannya melalui pesan *what's app*. Oleh karena itu, pengawasan secara terstruktur tetap dilakukan atau mendukung strategi pada poin ke-4.
- Untuk poin ke-6, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elisa (2022) pengawasan perlu dilakukan secara ketat pada setiap area kerja sehingga, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja lapangan dilaksanakan dengan baik. Selain itu, dengan adanya pengawasan yang ketat dapat meningkatkan pelaksanaan standar operasional kerja sehingga *safety performance* dapat ditingkatkan. Strategi ini dilakukan karena terdapat beberapa pekerjaan yang dilakukan pada area kerja tersebut, sehingga dengan pengawasan yang dilakukan secara berkelompok dapat membagi fokus pengawasannya pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Untuk poin ke-7 berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustina dkk (2019) implementasi *visible safety leadership* untuk para pemimpin lapangan, baik pada karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia maupun pekerja kontraktor sangat penting dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memberikan dorongan, motivasi, dan semangat kepada para pekerja dilapangan sehingga pelaksanaan keselamatan kerja dilapangan akan semakin baik dilapangan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah di tetapkan:

1. Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *visible safety leadership* memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja *safety*. Hal tersebut diketahui berdasarkan pengujian Uji T, didapatkan nilai t hitung sebesar 2,938 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965 disisi lain nilai signifikansi hubungan antara variabel *visible safety leadership* dan prestasi kerja *safety* sebesar 0,003 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Diambil kesimpulan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety* memiliki pengaruh. Hal ini diketahui berdasarkan pengujian Uji T, didapatkan nilai t hitung sebesar 5,043 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

Diambil kesimpulan untuk pengaruh variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety* memiliki pengaruh. Hal ini diketahui berdasarkan pengujian uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 43,792 dimana nilai tersebut jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,0172 berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja *safety* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022.

Dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengaruh *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* terhadap prestasi kerja *safety* sebesar 79,2%. Sedangkan, sebesar 20,8% terdapat faktor lain diluar dari *visible safety leadership* dan

kepuasan kerja safety yang dapat mempengaruhi prestasi kerja safety pada kegiatan overhaul PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap tahun 2022. Berdasarkan nilai pengaruh visible safety leadership dan kepuasan kerja safety terhadap prestasi kerja safety diketahui bahwa visible safety leadership dan kepuasan kerja safety memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat prestasi kerja safety yang dilakukan pada kegiatan overhaul PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

2. Strategi yang dapat dilakukan berdasarkan hasil analisis pengaruh *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap yaitu:
 - a. Terdapat *training visible safety leadership* untuk para manajer, pengawas, dan *leader* lapangan.
 - b. Dilakukan pengawasan oleh pengawas pada setiap pekerjaan yang dilakukan.
 - c. *Key performance index* (KPI) seluruh pekerja untuk *visible safety leadership*.
 - d. Terdapat penjadwalan secara terperinci untuk para pengawas untuk meakukan pengawasan pada area yang telah ditentukan.
 - e. Terdapat *reminder* untuk para pengawas sebagai pengingat kepada para pengawas mengenai jadwal waktu pengawasannya.
 - f. Pengawas dilakukan secara berkelompok (2 orang atau lebih pada tiap jadwalnya).
 - g. Implementasi *visible safety leadership* dilakukan juga pada pekerja kontraktor.

6.2 Saran

6.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berikut merupakan saran untuk perusahaan:

1. Diketahui berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda bahwa *visible safety leadership* dan kepuasan kerja *safety* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja *safety*. Hal ini ditunjukkan terjadi peningkatan *safety performance* pada kegiatan *overhaul* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap. Namun, pada kegiatan *overhaul* tahun 2022 terjadi 2 *fire case* dimana memiliki risiko memakan korban jiwa. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan kembali pada bagian inspeksi alat-alat ataupun benda yang memiliki potensi untuk menjadi sumber risiko keamanan kerja pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Pabrik Cilacap.

6.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berikut merupakan saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan analisis potensi kecelakaan kerja berdasarkan pada area *unsafe condition* seperti alat-alat ataupun benda yang memiliki potensi untuk menjadi sumber risiko keamanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika *Kindai*, *II*(1).
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/200>
- Alfonsa, L., H.A, O., & ST., R. (2016). *Korelasi Pola Mata Pencapaian Masyarakat dengan Pola Pemanfaatan Lahan di Desa Sifnane Kabupaten Maluku Tenggara Barat*.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, *1*(1), 490–502. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>
- Basahel, A. M. (2021). *Safety Leadership , Safety Attitudes , Safety Knowledge and Motivation toward Safety-Related Behaviors in Electrical Substation Construction Projects*.
- Elenika, M., & Putra, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, *188*, 49–56.
<http://jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/2485%0Ahttp://jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/viewFile/2485/1905>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Faustyna, J. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. *15*(01), 71–79.
- Girsang, L., Zulkarnain, & Isnaniah. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, *2*(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Harahap, S. S. (2020). *Teknik Korelasi dan Kolmogorov Smirnov dalam Menganalisis*

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Peningkatan Kemampuan Menulis KTI Pada Widyaiswara. 07, 45–52.

- Haryadi, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur JayaPrestasi Cileungsi. 5(3), 702–709.*
- Hayono, J., Setiawan, A., Pintardi, H., & Soehendro, R. (2021). *Pengaruh kepemimpinan terhadap k3 di masa pandemi covid-19. 41–48.*
- Hidayat, A. (2022). *Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel. Www.Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>*
- Janna, N. M. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss. 18210047.*
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). Administrasi Bisnis, 24(2), 1–8.*
- Kuncoro, A. (2017). *Korelasi Penguasaan Kosakata dengan Keterampilan Berbicara Siswa dalam Bahasa Inggris. SAP (Susunan Artikel Pendidikan), 1(3), 302–311. <https://doi.org/10.30998/sap.v1i3.1547>*
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, 5(1), 115–134.*
- Makmun, M. A., & Jaenab, J. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Tirtayasa Ekonomika, 15(2), 195. <https://doi.org/10.35448/jte.v15i2.7625>*
- Mardiatmoko, G. (2020). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of . 14(3), 333–342.*
- Martalina, S., Yetti, H., & Lestari, Y. (2018). *Identifikasi Bahaya dan Risiko Keselamatan Kerja Pada Saat Overhaul di Area Kiln PT. X tahun 2017. Jurnal Kesehatan Andalas,*

- 7(1), 14. <https://doi.org/10.25077/jka.v7i1.774>
- Miftahul, N. (2020). *Variabel dan skala pengukuran statistik*. 1–8.
- Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). *PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO THE EFFECT OF TRAINING , WORK OBJECTIVES , AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 , April 2022 . Hal . 569-579. 10(2), 569–579.*
- Novia, A. D. (2012). Analisis Perbandingan Uji Autokorelasi Durbin- Watson dan Breusch - Godfrey. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Nurba, I., Dilla, A. M., & Dipoatmodjo, T. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pengolahan dan Teknik Pada PTP. Nusantara XIV (PERSERO) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. 3(March), 6.*
- Nuzuliyah, N., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2014). Analisis Bahaya Pekerjaan Bagian Paper Machine Berdasarkan Metode Job Safety Analysis (JSA) Dalam Upaya Pengendalian Bahaya. *Keselamatan Kerja, 4(3), 1–6.*
- Pahlwan, A., & Onsardi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. 153–163.*
- Prayoga, S. E., & Subakir. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja, kesehatan Kerja, dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Swadaya Graha Gresik. 2(2), 21–27.*
- Riski, M. S. (2019). Analisis Penerapan Aturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PT.Kaltim Prima Coal Sangatta. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*
- Samad, S., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama TBK (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal EMBA, 10(1), 745–753.*
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>*
- Satoto, H. F. (2020). Perspektif Safety Leadership Dalam Peningkatan Kinerja

- Keselamatan Kerja. *Heuristic*, 17(1), 55–66. <https://doi.org/10.30996/he.v17i1.3571>
- Setyawan, A., Hadijati, M., & Switrayni, N. W. (2019). *Analisis Masalah Heteroskedastisitas Menggunakan Generalized Least Square dalam Analisis Regresi*. 02(02).
- Sitompul, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Ii Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 93–105. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.6>
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>
- Sugarna, A., Marini, & Nurhayatina, R. (2019). *Tingkat pengetahuan penggunaan jamu sebagai upaya swamedikasi di rt 01 rw 01 desa japara*. 4(2), 18–23.
- Sugiyanto, & Sulfian. (2020). Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik WAKTU*, 18(02), 38–50.
- Supriyadi, A. (2019). *Statistik Angka Kecelakaan Kerja tahun 2018 Tertinggi Sejak 2001*. www.katigaku.top
- Tuhulaula, N. A., & Fajrini, F. (2021). *Analisis Tingkat Risiko Keselamatan Kerja Pada Pekerjaan Service dan Fabrikasi Gondola di PT Tien Persada Nusantara Tahun 2020*. 2(1), 69–80.
- Utari, T. (2020). *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA (STUDI KASUS DI PT PG RAJAWALI I UNIT KREBET BARU KABUPATEN MALANG)*. 26, 253–267.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Yanne, A., & Febsri, S. (2018). *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.

-

LAMPIRAN

A-Data Hasil Kuesioner Variabel *Visible Safety Leadership*

X1						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total Skor
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	5	4	25
4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	4	4	4	26
3	2	1	2	2	2	12
5	5	5	5	4	5	29
2	3	2	2	2	2	13
5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	3	23
2	2	2	2	2	2	12
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	4	4	4	21
5	5	3	4	4	3	24
5	4	5	5	5	3	27
3	2	2	2	2	3	14
3	4	3	4	3	4	21
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	3	3	3	2	20
5	5	5	4	4	4	27
4	5	4	5	4	5	27
4	3	3	4	5	4	23
3	4	3	3	4	4	21
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	4	5	4	28
2	3	2	3	2	2	14
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	3	4	4	24
3	3	4	4	5	4	23

4	4	5	4	5	4	26
4	3	3	5	4	4	23
4	4	4	5	3	4	24
4	5	5	5	4	5	28
4	5	4	5	4	5	27
5	5	5	5	4	5	29
3	3	3	4	4	4	21
4	5	4	5	4	5	27
3	3	3	4	4	4	21
5	5	4	5	4	5	28
3	3	3	4	2	4	19
4	3	3	4	2	4	20
4	4	3	4	2	4	21
2	3	2	2	2	1	12
5	3	4	5	4	5	26
2	2	2	1	1	2	10
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	3	4	22
2	1	1	2	3	1	10
2	2	2	1	3	2	12
2	2	2	1	3	3	13
4	5	4	5	4	5	27
4	3	4	4	3	4	22
4	3	3	4	3	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	3	4	22
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	5	4	5	26
4	3	3	4	3	4	21
4	4	3	4	3	4	22
2	2	2	1	3	3	13
3	2	3	4	3	4	19
3	3	3	4	3	4	20
3	4	4	4	3	4	22
5	3	3	4	3	4	22
4	3	3	4	3	4	21
5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	4	3	4	22
4	4	3	4	3	4	22
4	3	3	4	3	4	21
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	3	3	4	19
4	3	3	4	3	3	20
4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	4	4	5	22
4	4	3	4	3	3	21
3	4	3	4	4	5	23
4	3	3	4	3	3	20
2	3	2	3	4	3	17
3	4	3	4	3	3	20
3	1	2	2	2	2	12
4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	4	4	5	22
3	4	3	4	3	3	20
4	3	3	4	3	3	20
3	4	3	4	4	5	23
4	5	5	5	4	5	28
3	1	2	2	2	2	12
4	4	3	4	3	3	21
4	4	5	4	4	4	25
3	3	3	4	4	5	22
4	3	3	3	4	5	22
3	4	2	2	2	2	15
4	4	3	3	4	5	23
2	1	2	2	2	2	11
3	4	2	2	2	2	15
5	5	5	5	4	4	28
3	1	2	2	2	2	12
1	1	3	3	2	2	12
3	1	3	2	2	2	13
4	4	3	4	3	3	21
4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	4	4	5	22
3	4	3	4	3	3	20
4	3	3	4	3	3	20
4	5	3	4	5	5	26

5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	3	3	20
4	5	3	4	5	5	26
5	4	3	4	5	5	26
4	3	3	4	5	5	24
5	5	5	5	4	4	28
3	4	2	2	3	3	17
3	1	2	2	2	2	12
3	3	3	4	4	5	22
3	3	2	2	2	2	14
4	3	3	4	3	3	20
3	3	3	4	3	4	20
4	4	3	4	3	3	21
4	4	3	4	3	3	21
3	1	2	2	2	2	12
5	5	5	5	4	4	28
4	5	5	5	5	4	28
3	4	2	2	3	3	17
4	4	5	5	5	4	27
2	2	2	3	2	3	14
2	2	3	3	1	1	12
4	5	5	5	5	4	28
3	4	5	5	5	4	26
2	2	2	3	3	3	15
3	4	5	5	5	4	26
3	5	4	5	5	4	26
3	2	2	2	2	2	13
4	4	4	3	4	5	24
3	3	3	4	4	5	22
4	5	5	5	5	4	28
2	2	2	2	3	3	14
4	5	4	5	4	5	27
2	4	2	2	3	3	16
3	3	3	4	3	4	20
4	5	4	5	4	5	27
3	3	3	4	3	4	20
3	4	2	2	3	3	17
4	4	4	5	4	5	26
3	3	3	4	3	4	20
4	3	4	5	4	5	25
2	2	2	2	3	3	14
4	3	4	5	4	5	25

3	3	3	4	3	4	20
3	4	2	2	3	3	17
4	3	4	5	4	5	25
4	4	4	5	4	5	26
4	5	5	5	5	4	28
4	5	4	5	4	5	27
3	3	3	4	4	5	22
4	3	4	5	4	5	25
3	3	2	2	3	3	16
3	3	2	2	3	3	16
3	3	3	2	4	3	18
3	2	3	3	4	3	18
3	3	4	5	4	5	24
4	5	5	5	5	4	28
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	4	5	22
3	4	4	5	4	5	25
3	2	3	3	4	3	18
3	3	3	4	4	5	22
3	4	4	5	4	5	25
3	4	3	4	4	5	23
2	2	2	2	2	3	13
4	5	5	5	5	4	28
3	3	3	4	3	4	20
3	4	1	1	2	2	13
4	5	5	5	5	4	28
4	5	4	5	4	5	27
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	3	4	20
5	3	3	4	4	5	24
4	4	3	4	4	5	24
4	5	4	5	4	5	27
3	4	2	2	3	3	17
4	4	2	2	3	3	18
3	4	3	2	3	3	18
4	3	2	3	3	2	18
3	4	3	2	3	3	18
3	2	2	2	3	3	15
4	5	5	5	5	4	28
1	1	3	3	2	2	12

3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	4	4	5	22
3	2	2	2	3	3	15
3	3	3	4	4	5	22
5	4	3	4	4	5	25
4	4	3	4	4	5	24
4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	5	5	4	29
5	4	3	4	4	5	25
1	1	2	3	2	2	11
3	1	2	3	2	2	13
5	4	3	4	4	5	25
4	4	3	3	4	5	23
4	5	5	5	5	4	28
5	4	3	4	4	5	25
5	4	3	4	4	5	25
3	3	2	3	2	2	15
3	4	2	3	2	2	16
1	2	2	3	2	2	12
5	4	3	4	4	5	25
1	2	2	3	2	2	12
3	4	4	3	2	2	18
4	4	4	4	3	2	21
1	2	2	3	2	2	12
4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	4	3	3	21
5	4	3	4	4	5	25
5	4	3	4	4	5	25
5	4	3	4	4	5	25
4	4	4	4	3	4	23
3	4	2	3	2	2	16
3	4	4	3	2	2	18
5	4	3	4	4	5	25
1	2	2	3	2	2	12
4	4	3	4	3	3	21
5	4	3	4	4	5	25
3	3	3	4	3	4	20
5	5	3	4	4	5	26
3	4	2	3	2	2	16

5	5	3	4	4	5	26
5	3	3	4	4	5	24
5	3	3	4	4	5	24
3	3	2	3	2	2	15
5	3	3	4	4	5	24
4	3	3	4	4	5	23
3	3	4	5	4	4	23
3	4	3	4	4	5	23
4	4	3	4	3	3	21
5	5	3	4	4	5	26
3	4	4	3	2	2	18
3	3	3	3	2	2	16
3	4	3	4	4	5	23
5	5	3	4	4	5	26
3	4	3	4	4	5	23
3	3	4	4	4	5	23
2	2	2	1	3	2	12
3	4	4	3	4	5	23
3	4	3	4	4	5	23
3	3	3	3	2	2	16
5	5	3	4	4	4	25
3	4	3	4	4	5	23
3	3	4	4	4	5	23
3	4	4	3	2	2	18
4	4	3	4	4	5	24
4	3	4	4	4	5	24
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	5	25
3	2	2	1	3	2	13
4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	4	4	5	22
2	2	2	1	3	2	12
4	4	4	4	4	5	25
3	3	3	4	4	5	22
2	2	2	1	3	2	12
4	4	4	4	4	5	25
2	2	2	1	3	2	12
4	4	3	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
4	5	3	4	4	5	25
2	2	2	1	3	2	12
1	1	1	1	3	2	9

4	4	3	4	4	5	24
5	5	5	5	5	4	29
4	3	4	3	2	3	19
4	4	3	4	3	3	21
5	5	5	5	5	4	29
4	4	3	4	4	5	24
4	4	3	4	3	3	21
2	2	3	2	3	2	14
4	3	4	3	2	3	19
3	4	3	4	4	5	23
4	3	4	3	2	3	19
4	5	4	5	4	5	27
4	4	3	4	4	5	24
3	4	4	3	2	2	18
5	5	5	5	5	4	29
4	4	3	4	3	3	21
4	4	3	4	4	5	24
3	4	2	2	3	3	17
4	4	5	4	4	5	26
4	3	4	3	2	3	19
4	4	3	4	4	5	24
4	5	5	5	5	5	29
4	3	3	4	4	5	23
4	4	3	4	4	5	24
4	3	4	3	2	3	19
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	4	5	27
4	4	3	4	4	5	24
4	3	3	4	4	5	23
4	4	4	5	4	5	26
4	4	3	4	3	3	21
3	4	2	2	3	3	17
4	3	3	4	4	5	23
4	3	3	4	4	5	23
3	3	3	4	4	5	22
1	1	3	2	2	3	12
4	3	3	4	4	5	23
4	4	3	4	4	5	24

2	2	3	2	2	3	14
3	3	3	4	3	4	20
4	3	4	5	4	5	25
1	1	3	2	2	3	12
4	4	4	3	2	2	19
3	4	2	2	3	3	17
4	4	4	3	2	2	19
4	3	3	4	4	5	23
4	4	4	3	2	2	19
3	2	3	2	2	2	14
4	3	3	4	4	5	23
4	4	4	3	2	2	19
3	4	4	4	2	2	19
3	4	4	3	3	2	19
3	4	2	2	3	3	17
4	5	4	3	5	3	24
4	5	4	3	5	3	24
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	4	5	22
4	4	3	4	3	3	21
3	4	2	2	3	3	17
3	3	3	4	4	5	22
3	5	4	3	5	3	23
3	5	4	3	5	3	23
4	5	3	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	5	5	26
3	3	3	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	30
3	2	3	4	3	4	19
3	2	3	2	2	4	16
3	2	3	4	3	4	19
3	3	3	4	3	4	20
3	2	3	4	3	4	19
3	5	4	3	5	3	23
4	4	3	4	3	3	21
3	5	4	3	5	3	23
4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	4	3	4	20
3	4	4	4	5	3	23

1	1	2	2	2	2	10
3	4	2	2	3	3	17
3	3	3	2	3	3	17
4	4	3	4	3	3	21
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	3	5	3	23
5	5	5	5	5	4	29
4	5	4	5	5	4	27
4	4	3	4	3	3	21
4	4	3	4	3	3	21
4	4	5	4	5	4	26
1	1	3	1	2	1	9
3	4	3	3	3	3	19
4	4	3	2	3	3	19
3	3	3	4	3	4	20
4	4	3	2	3	3	19
3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	4	3	4	20
3	4	3	2	3	3	18
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	3	4	20
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	5	4	5	24
4	5	5	5	5	5	29
3	3	3	4	4	4	21
4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	5	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	4	3	4	20
4	5	5	5	5	5	29
3	2	2	3	3	4	17
3	2	3	3	3	4	18
2	2	2	2	2	3	13
3	3	3	4	4	5	22
3	2	3	3	1	1	13
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	30
3	2	3	3	3	4	18

4	5	3	4	5	5	26
3	3	3	5	4	5	23
3	3	3	4	4	5	22
3	2	3	3	3	4	18
4	3	3	4	5	5	24
4	3	3	5	4	5	24
3	2	3	4	3	4	19
3	2	2	3	3	4	17

B-Data Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja *Safety*

X2					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total Skor
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
4	3	3	3	4	17
4	4	3	3	4	18
4	3	4	3	3	17
4	3	3	3	4	17
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	5	25
3	2	3	1	1	10
4	3	4	3	3	17
3	3	3	4	2	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	24
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
3	2	3	1	1	10
5	4	3	5	5	22
3	2	3	2	2	12
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24
4	4	4	3	3	18
5	4	3	5	5	22
4	3	3	5	5	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23

5	4	3	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23
5	4	3	5	5	22
5	5	5	5	4	24
4	3	2	4	5	18
5	4	4	5	5	23
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	3	4	3	3	17
5	4	5	4	5	23
3	3	4	4	4	18
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
4	4	3	4	5	20
5	4	5	4	5	23
2	2	2	3	3	12
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	2	2	3	3	14
3	2	2	3	3	13
1	2	2	1	2	8
4	4	5	4	3	20
5	5	5	5	5	25
1	2	2	1	2	8
3	3	2	3	3	14
3	2	2	3	3	13
5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	3	20
4	4	5	4	5	22
5	4	4	5	5	23
4	4	5	4	3	20
4	5	4	4	3	20
4	4	4	5	3	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	3	20
3	2	2	3	3	13
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	3	20
4	4	4	5	3	20

4	5	4	5	3	21
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	3	20
4	5	4	4	3	20
5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	5	23
5	4	4	5	5	23
4	3	4	4	5	20
5	4	4	5	5	23
3	3	4	4	3	17
5	3	4	5	5	22
5	4	4	5	5	23
5	3	4	4	4	20
4	3	5	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	3	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22
3	4	2	3	3	15
5	5	4	4	4	22
3	3	2	3	3	14
4	4	5	5	4	22
4	3	5	5	4	21
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	5	23
4	4	2	2	2	14
5	3	5	5	5	23
5	4	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
5	5	5	4	5	24
4	4	1	2	2	13
4	4	3	3	5	19
2	2	2	2	2	10
2	2	3	3	3	13
4	5	5	5	5	24
2	2	3	2	4	13
3	3	3	3	3	15

3	2	2	3	2	12
5	3	5	5	5	23
5	4	4	5	5	23
5	3	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	3	22
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18
3	3	3	3	4	16
4	3	3	3	3	16
4	4	5	4	5	22
5	4	4	5	5	23
3	3	3	3	3	15
2	1	1	3	3	10
3	2	3	3	3	14
2	1	3	3	3	12
4	3	4	3	4	18
4	3	4	4	3	18
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
3	2	4	3	3	15
4	4	5	5	5	23
5	5	5	4	5	24
3	2	4	3	3	15
5	5	5	5	5	25
3	3	2	2	2	12
5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	5	24
4	4	2	3	3	16
2	2	3	3	3	13
3	2	4	3	3	15
5	3	4	4	4	20
3	2	4	3	3	15
5	5	4	4	4	22
5	3	4	4	4	20
3	3	2	2	2	12
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	2	14
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	5	25

4	4	4	3	3	18
3	4	3	3	3	16
3	3	4	3	3	16
4	4	4	3	3	18
4	4	5	5	5	23
3	3	2	2	2	12
4	4	5	5	5	23
4	4	4	3	3	18
3	2	4	3	3	15
4	5	4	5	5	23
3	4	3	3	3	16
3	3	4	3	3	16
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
3	3	4	3	3	16
4	2	2	3	3	14
4	3	3	2	2	14
3	3	2	2	2	12
3	3	4	3	3	16
4	3	3	2	2	14
4	4	4	3	3	18
4	4	4	5	3	20
4	4	4	3	3	18
4	4	4	5	3	20
4	5	4	5	5	23
3	3	4	3	3	16
4	4	4	5	3	20
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
3	3	3	2	2	13
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18
3	2	4	3	3	15
3	3	4	3	3	16
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	5	22
3	4	5	5	5	22
5	5	5	5	5	25
3	2	4	3	3	15

3	3	3	2	2	13
2	2	3	3	2	12
3	3	3	3	2	14
3	2	3	3	2	13
3	3	2	2	3	13
3	3	4	3	3	16
3	2	4	3	3	15
4	4	4	5	3	20
4	3	3	5	3	18
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	2	13
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
3	3	3	4	3	16
4	3	4	5	3	19
4	4	4	5	3	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
2	2	3	3	2	12
2	2	1	2	2	9
4	5	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	5	23
2	3	3	3	2	13
3	3	3	3	2	14
2	2	1	3	2	10
4	5	4	5	5	23
2	2	1	3	2	10
3	3	3	4	3	16
4	3	4	5	3	19
2	2	1	3	2	10
4	5	4	4	4	21
4	3	4	5	3	19
4	4	5	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	5	23
4	5	4	4	4	21
3	3	3	3	2	14
3	3	3	4	3	16

4	5	4	5	5	23
1	2	2	3	2	10
4	3	4	5	3	19
4	5	4	5	5	23
4	3	4	4	3	18
5	5	5	5	4	24
3	3	3	3	2	14
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	4	22
4	4	4	5	5	22
3	2	3	3	2	13
5	4	4	4	5	22
5	5	4	5	5	24
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	5	21
4	3	4	5	3	19
4	5	5	5	5	24
3	3	3	4	3	16
3	3	2	3	3	14
3	4	3	4	3	17
5	5	4	5	5	24
3	4	3	4	3	17
3	4	3	4	3	17
2	2	2	2	2	10
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	5	21
4	3	3	2	2	14
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21
3	3	3	4	3	16
4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	5	22
5	5	5	4	5	24
4	4	3	3	3	17
5	5	5	5	5	25
4	3	4	5	3	19
4	4	4	5	3	20
2	2	1	3	2	10
4	3	3	4	3	17
4	4	4	5	3	20
2	3	3	3	3	14

4	5	4	5	5	23
2	2	1	3	2	10
4	4	4	5	5	22
4	3	3	4	3	17
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	3	14
4	4	4	5	5	22
5	4	5	5	5	24
4	3	3	4	3	17
4	3	4	5	3	19
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	5	22
4	3	4	5	3	19
2	1	3	3	3	12
4	3	3	4	3	17
5	4	5	5	5	24
3	3	4	3	4	17
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
3	3	3	4	3	16
5	5	4	5	5	24
4	3	4	5	3	19
4	4	4	5	5	22
3	2	3	4	3	15
5	5	5	4	5	24
3	3	4	3	4	17
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	5	22
3	3	4	3	4	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
3	3	3	4	3	16
5	4	5	5	5	24
3	4	3	3	4	17
3	3	4	3	4	17
3	4	3	3	4	17
3	3	3	4	3	16
4	3	4	5	3	19

3	3	3	3	3	15
4	3	4	5	5	21
4	3	5	5	4	21
4	3	4	5	4	20
2	2	1	3	2	10
4	3	5	5	4	21
4	4	4	5	5	22
2	2	2	3	3	12
4	3	4	4	3	18
4	5	4	5	5	23
4	3	5	5	4	21
4	4	4	5	5	22
3	2	3	4	3	15
3	3	4	4	3	17
3	4	5	5	4	21
4	3	3	4	3	17
3	3	2	2	2	12
2	2	1	3	2	10
3	3	4	4	3	17
4	3	3	4	3	17
5	5	4	4	4	22
3	2	3	4	3	15
3	3	4	4	3	17
4	3	3	4	3	17
4	3	4	4	3	18
4	3	4	4	3	18
4	4	3	4	5	20
4	3	4	5	3	19
3	2	3	4	3	15
4	4	3	4	5	20
4	5	4	5	3	21
4	5	4	5	3	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	5	25
3	3	4	3	3	17
3	2	2	4	3	14
3	3	4	4	3	17
4	3	4	4	3	18
4	3	3	4	3	17

4	5	4	5	3	21
4	3	4	5	3	19
4	5	4	5	3	21
4	3	4	5	3	19
4	4	3	4	5	20
4	3	4	4	3	18
4	5	4	5	3	21
1	1	2	2	2	8
3	2	3	4	3	15
3	2	3	4	3	15
4	3	4	5	3	19
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	5	4	5	3	21
3	3	3	4	3	16
5	5	5	5	5	25
4	3	4	5	3	19
5	5	5	5	4	24
4	3	4	5	3	19
2	2	1	1	1	7
5	4	4	4	5	22
3	3	4	4	3	17
4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	3	17
4	4	3	4	5	20
4	3	4	4	3	18
4	5	5	5	5	24
4	4	3	4	3	18
4	4	3	4	3	18
3	2	3	4	3	15
5	5	5	5	5	25
3	4	3	4	3	17
5	5	5	5	4	24
4	3	4	5	3	19
3	3	3	4	3	16
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	3	20
5	5	4	4	4	22
4	3	4	4	3	18
5	5	5	5	4	24
3	2	3	4	3	15
3	3	3	4	3	16

2	2	2	3	2	11
4	4	4	5	3	20
4	4	4	5	4	21
4	3	4	4	3	18
1	2	2	2	2	9
5	4	5	5	5	24
3	3	3	4	3	16
5	5	5	4	5	24
2	2	2	3	2	11
4	4	4	5	3	20
5	5	5	5	5	25
3	3	3	4	3	16
3	4	2	4	3	16
3	4	3	4	3	17
4	5	4	5	5	23

C-Data Hasil Kuesioner Variabel Prestasi Kerja *Safety*

Y						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total Skor
5	3	4	5	3	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	2	5	5	5	25
3	3	4	5	5	3	23
2	4	5	5	4	4	24
5	5	2	2	5	5	24
3	3	5	5	5	5	26
5	5	5	5	3	3	26
3	3	5	4	5	4	24
3	3	4	4	1	1	16
2	4	5	5	5	5	26
2	4	5	5	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	4	4	28
3	3	5	4	5	4	24
5	5	5	5	5	4	29
3	2	3	2	4	2	16
3	3	5	5	5	5	26
4	4	3	4	2	1	18
4	5	5	5	5	5	29

5	4	5	5	5	5	29
2	4	5	5	5	5	26
5	5	5	2	5	4	26
5	5	4	5	5	2	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
2	4	5	5	5	5	26
3	3	5	4	5	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	2	4	4	5	5	23
5	5	5	5	4	4	28
3	3	5	4	5	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	2	5	4	26
3	3	5	4	5	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	3	5	4	5	4	24
4	5	5	5	5	5	29
2	4	5	5	5	5	26
3	3	5	4	5	4	24
3	4	5	5	5	5	27
2	5	1	5	3	2	18
3	3	4	4	5	5	24
3	5	5	4	3	4	24
5	5	5	5	4	4	28
2	1	2	2	2	4	13
3	3	5	4	5	4	24
2	2	2	5	2	3	16
3	4	5	5	5	5	27
2	2	2	2	1	1	10
2	2	2	2	2	4	14
1	2	2	2	2	2	11
1	3	1	2	2	1	10
3	2	5	5	5	5	25
2	5	5	2	5	3	22
4	2	5	5	5	5	26
2	5	5	2	5	3	22
3	3	3	1	5	5	20
3	3	4	1	5	5	21
2	5	5	5	2	3	22

2	5	5	2	5	3	22
3	5	5	2	5	2	22
1	2	2	2	2	2	11
2	5	5	2	5	3	22
3	4	5	5	5	5	27
4	5	5	3	5	3	25
3	3	3	1	5	5	20
2	5	5	2	5	3	22
5	5	5	2	2	3	22
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	1	5	5	21
2	5	3	2	5	5	22
2	5	5	2	5	3	22
3	3	4	1	5	5	21
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	1	5	5	21
5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	2	5	3	22
3	3	4	1	5	5	21
4	3	4	1	5	5	22
3	3	3	1	5	5	20
3	3	4	1	5	5	21
3	3	4	2	5	5	22
4	3	4	1	5	5	22
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	1	5	5	22
3	2	3	2	3	2	15
3	2	3	2	3	4	17
3	3	3	1	5	5	20
3	2	3	2	3	4	17
3	3	3	1	5	5	20
2	1	5	5	5	5	23
3	2	3	2	3	4	17
3	2	3	2	4	3	17
1	3	3	3	5	5	20
3	3	3	1	5	5	20
3	2	3	2	3	4	17
4	3	4	1	5	5	22
4	3	4	1	5	5	22
4	3	4	1	4	5	21
4	5	5	3	5	3	25

3	2	3	2	3	4	17
5	5	5	3	5	3	26
2	2	3	2	2	4	15
3	2	3	2	2	4	16
3	3	3	1	5	5	20
2	4	3	2	2	2	15
2	2	3	2	2	4	15
2	2	3	2	2	2	13
4	3	3	1	5	5	21
3	3	3	1	5	5	20
3	4	3	1	5	5	21
3	3	3	2	5	5	21
3	3	4	2	5	5	22
5	3	3	1	3	5	20
3	3	3	1	5	5	20
5	5	5	3	5	3	26
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	1	5	5	20
5	5	5	3	5	4	27
5	5	5	3	5	3	26
3	2	3	2	2	4	16
3	2	2	1	2	3	13
3	2	3	2	3	4	17
2	2	2	1	2	3	12
3	3	4	3	5	5	23
4	5	5	3	5	3	25
3	5	3	1	5	3	20
3	3	3	1	5	5	20
2	2	2	2	2	4	14
3	3	3	2	5	5	21
3	3	3	1	5	5	20
3	2	3	2	3	4	17
5	4	5	5	5	5	29
3	3	3	2	2	4	17
5	5	4	4	5	4	27
4	5	5	4	5	3	26
4	3	4	2	5	5	23
3	2	3	2	3	3	16
3	3	3	3	3	3	18
4	5	5	3	5	3	25
3	3	3	2	2	4	17
3	4	3	2	5	5	22

4	5	5	2	5	3	24
3	3	2	2	2	2	14
4	3	3	2	5	5	22
4	5	5	3	4	3	24
3	3	3	2	2	3	16
5	5	4	4	5	4	27
5	5	3	4	5	4	26
3	3	3	1	5	5	20
5	5	4	4	5	4	27
3	3	3	1	5	5	20
5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	5	5	5	28
3	3	3	2	2	3	16
4	5	5	3	5	3	25
4	4	5	3	5	3	24
3	3	3	2	2	2	15
3	3	3	1	5	5	20
3	3	3	2	2	4	17
4	5	5	3	5	3	25
5	4	5	5	4	5	28
4	5	5	5	5	4	28
5	5	4	4	5	4	27
4	5	5	3	5	3	25
3	3	3	2	2	3	16
3	3	3	2	3	4	18
2	3	3	2	2	4	16
4	5	5	4	5	3	26
3	3	3	3	2	4	18
4	5	5	3	5	4	26
5	5	5	3	5	3	26
3	3	3	5	1	5	20
3	4	3	2	5	5	22
3	3	3	1	5	5	20
4	3	4	1	5	5	22
4	5	5	3	5	3	25
4	5	5	4	5	3	26
3	4	3	2	5	5	22
3	3	3	3	2	4	18
5	5	5	4	5	4	28
4	5	5	4	5	5	28
3	3	3	3	2	4	18
3	3	3	1	5	5	20

5	5	5	4	5	4	28
5	5	5	3	5	5	28
5	5	5	4	5	3	27
3	1	3	3	5	5	20
3	3	3	1	5	5	20
4	5	5	3	4	3	24
2	3	2	3	2	2	14
3	3	3	3	2	3	17
3	3	2	3	2	4	17
3	4	3	3	2	3	18
3	3	3	3	2	4	18
3	3	3	3	2	4	18
4	5	5	4	5	5	28
2	3	2	3	2	3	15
4	5	5	4	5	5	28
3	3	4	1	5	5	21
3	4	3	2	5	5	22
3	3	3	1	5	5	20
3	4	3	3	2	3	18
3	4	4	1	5	5	22
4	5	5	4	4	3	25
4	3	4	1	5	5	22
4	5	5	4	4	3	25
4	5	5	4	5	5	28
3	3	4	1	5	5	21
4	3	4	1	5	5	22
2	2	2	1	1	1	9
3	3	2	3	2	2	15
4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	3	25
4	4	4	1	5	5	23
4	5	5	4	5	5	28
2	3	3	3	2	2	15
2	3	2	4	2	2	15
2	3	2	4	2	2	15
5	5	4	4	4	4	26
3	3	2	2	1	1	12
4	5	3	4	4	5	25
3	3	2	3	2	2	12
3	3	2	5	2	3	18
3	4	3	1	5	5	21

2	2	1	3	2	2	12
4	4	3	4	4	4	23
4	3	3	1	5	5	21
5	4	5	4	4	3	25
4	5	4	5	4	3	25
4	5	3	4	4	5	25
4	5	2	4	3	5	23
2	3	2	4	2	3	16
3	3	2	5	3	2	18
4	5	5	4	4	3	25
3	3	1	2	1	2	12
3	3	4	1	5	5	21
4	5	5	4	4	3	25
3	3	3	1	5	5	20
5	5	3	4	4	5	26
2	3	2	4	2	3	16
5	5	3	4	4	5	26
4	5	3	3	4	5	24
5	4	3	3	4	5	24
2	3	2	3	2	3	15
4	5	3	3	4	5	24
4	4	3	3	5	5	24
4	3	5	3	4	5	24
4	5	2	4	3	5	23
4	3	3	1	5	5	21
5	5	3	4	4	5	26
3	3	2	5	3	2	18
3	3	2	3	3	2	16
4	3	5	3	4	5	24
5	5	3	4	4	5	26
4	3	5	3	4	5	24
4	3	5	5	4	3	24
2	2	2	3	2	1	12
4	3	5	5	4	3	24
4	5	2	4	3	5	23
2	3	2	4	2	3	16
3	4	3	4	2	3	19
4	2	5	4	3	5	23
4	5	2	4	3	5	23
3	3	2	5	3	2	18
4	4	5	5	3	3	24
4	3	5	5	4	3	24

5	5	4	5	5	5	29
3	4	3	4	2	3	19
5	5	3	5	5	5	28
3	3	3	2	5	5	21
3	3	5	4	4	3	22
2	2	2	3	2	1	12
3	4	3	4	2	3	19
3	3	5	4	4	3	22
3	3	3	1	5	5	20
5	3	5	5	4	3	25
2	2	2	3	2	1	12
4	3	5	5	4	3	24
3	4	3	4	2	3	19
2	4	3	4	3	3	19
3	3	4	1	5	5	21
5	5	5	5	5	4	29
4	3	5	5	4	3	24
5	4	5	5	5	5	29
2	4	3	4	3	3	19
3	4	3	1	5	5	21
5	4	5	5	5	5	29
4	3	5	5	4	3	24
2	3	5	4	4	3	21
2	3	2	3	2	2	14
2	4	3	4	3	3	19
5	5	5	5	5	4	29
2	4	3	4	3	3	19
5	5	3	5	4	5	27
4	3	5	5	4	3	24
3	3	2	5	3	2	18
5	5	5	5	5	4	29
4	3	3	1	5	5	21
4	3	5	5	4	3	24
2	3	4	4	2	2	17
5	5	3	4	4	5	26
2	4	3	4	3	3	19
4	3	5	5	4	3	24
3	5	2	4	4	5	23
4	5	2	4	3	5	23
4	3	5	5	4	3	24
2	4	3	4	3	3	19
5	5	5	5	5	5	30

5	5	3	5	4	5	27
4	3	5	5	4	3	24
5	5	3	4	4	5	26
5	5	3	5	4	4	26
5	5	3	5	5	5	28
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	29
3	3	2	5	3	2	18
3	3	4	4	4	3	21
2	3	4	4	2	2	17
3	4	2	4	5	5	23
3	5	2	4	4	5	23
3	3	5	4	4	3	22
2	2	2	3	2	1	12
3	4	2	4	5	5	23
4	3	5	5	4	3	24
2	2	2	4	2	2	14
2	4	4	4	3	3	20
4	3	5	5	4	4	25
3	4	2	4	5	5	23
4	3	5	5	4	3	24
2	3	4	4	2	2	17
2	4	5	4	2	2	19
3	4	2	4	5	5	23
2	4	3	4	3	3	19
2	2	2	4	2	2	14
2	2	2	3	2	1	12
2	4	3	4	3	3	19
3	4	3	4	3	2	19
4	3	5	5	4	3	24
2	3	4	4	2	2	17
3	4	3	4	3	2	19
4	4	3	3	3	2	19
5	3	3	1	3	5	20
3	3	3	1	5	5	20
3	3	5	4	4	3	22
3	3	3	2	5	5	21
2	3	4	4	2	2	17
3	3	5	4	4	3	22
3	4	2	4	5	5	23
4	3	2	4	5	5	23
5	5	3	5	4	5	27

5	5	5	5	5	5	30
5	5	3	5	4	4	26
3	3	5	4	4	3	22
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	4	3	2	19
2	3	3	4	2	2	16
3	4	3	4	3	2	19
3	3	3	1	5	5	20
3	4	3	4	3	2	19
3	4	2	4	5	5	23
3	3	4	1	5	5	21
3	4	2	4	5	5	23
3	3	3	2	5	5	21
3	3	5	4	4	3	22
3	3	3	1	5	5	20
3	4	2	4	5	5	23
2	1	2	2	1	2	10
2	3	4	4	2	2	17
2	3	2	4	2	4	17
3	3	3	2	5	5	21
5	5	3	5	4	5	27
5	5	4	5	5	5	29
3	4	2	4	5	5	23
3	3	2	5	3	2	18
5	5	3	5	4	5	27
4	3	3	1	5	5	21
5	5	3	5	4	4	26
3	3	3	2	5	5	21
1	1	2	2	2	1	9
4	3	5	5	4	3	24
3	3	2	5	4	2	19
2	4	4	4	3	3	20
3	4	3	4	3	2	19
3	3	5	4	4	3	22
3	3	3	1	5	5	20
5	5	4	5	5	5	29
4	4	2	4	3	3	20
2	4	4	4	3	3	20
2	3	2	4	2	4	17
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	4	3	2	19
5	5	4	5	5	5	29

3	3	4	1	5	5	21
3	3	2	5	3	2	18
3	4	2	4	5	5	23
3	3	5	4	4	3	22
4	4	2	4	5	5	24
4	4	2	4	3	3	20
5	5	4	5	5	5	29
2	3	2	4	2	4	17
3	3	2	5	3	2	18
2	2	2	4	2	1	13
3	3	5	4	4	3	22
3	4	2	4	5	5	23
3	3	3	1	5	5	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	3	5	4	4	26
3	3	2	5	3	2	18
5	5	3	5	4	4	26
2	2	2	4	2	1	13
3	3	5	4	4	3	22
5	5	3	5	4	5	27
5	5	3	5	5	5	28
5	3	5	5	5	5	28

D-Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel *Visible Safety Leadership*

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_Skor
X1.1	Pearson Correlation	1	.586**	.667**	.601**	.689**	.603**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
X1.2	Pearson Correlation	.586**	1	.787**	.708**	.587**	.711**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
X1.3	Pearson Correlation	.667**	.787**	1	.703**	.732**	.667**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
X1.4	Pearson Correlation	.601**	.708**	.703**	1	.713**	.786**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
X1.5	Pearson Correlation	.689**	.587**	.732**	.713**	1	.650**	.852**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
X1.6	Pearson Correlation	.603**	.711**	.667**	.786**	.650**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
Total_Skor	Pearson Correlation	.808**	.851**	.885**	.878**	.852**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	422	422	422	422	422	422	422

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E-Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel *Visible Safety Leadership*

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.927	6

F-Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja *Safety*

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_Skor
X2.1	Pearson Correlation	1	.603**	.593**	.598**	.622**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422
X2.2	Pearson Correlation	.603**	1	.598**	.609**	.607**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422
X2.3	Pearson Correlation	.593**	.598**	1	.690**	.624**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422
X2.4	Pearson Correlation	.598**	.609**	.690**	1	.711**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422
X2.5	Pearson Correlation	.622**	.607**	.624**	.711**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	422	422	422	422	422	422
Total_Skor	Pearson Correlation	.811**	.817**	.842**	.867**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	422	422	422	422	422	422
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

G-Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja *Safety*

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.893	5

H-Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja *Safety*

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Skor
Y.1	Pearson Correlation	1	.734**	.593**	.642**	.710**	.780**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
Y.2	Pearson Correlation	.734**	1	.701**	.760**	.692**	.782**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
Y.3	Pearson Correlation	.593**	.701**	1	.733**	.677**	.671**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
Y.4	Pearson Correlation	.642**	.760**	.733**	1	.610**	.699**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
Y.5	Pearson Correlation	.710**	.692**	.677**	.610**	1	.767**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
Y.6	Pearson Correlation	.780**	.782**	.671**	.699**	.767**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
Total_Skor	Pearson Correlation	.852**	.898**	.847**	.861**	.848**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	422	422	422	422	422	422	422

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

I-Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja *Safety*

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	6

J-Hasil Perhitungan Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		422
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24700345
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.029
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

K-Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas

Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Collinearity</i>	
		<i>Coefficients</i>		<i>Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	12,300	1,059		
	<i>Visible Safety Leadership (X1)</i>	0,164	0,056	0,602	1,660
	Kepuasan Kerja <i>Safety (X2)</i>	0,320	0,063	0,602	1,660

L-Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.951	.622		6.351	.000
	Visible_Safety_Leadership	-.048	.033	-.091	-1.451	.148
	Kepuasan_Kerja_Safety	.029	.037	.048	.767	.443

a. Dependent Variable: ABS_RES

M-Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.416 ^a	.173	.169	4.314	1.787

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Safety, Visible_Safety_Leadership

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Safety

N-Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.300	1.059		11.614	.000
	Visible_Safety_Leadership	.164	.056	.168	2.938	.003
	Kepuasan_Kerja_Safety	.320	.063	.289	5.043	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Safety

O-Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1630.002	2	815.001	43.792	.000 ^b
	Residual	7797.953	419	18.611		
	Total	9427.955	421			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Safety

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Safety, Visible_Safety_Leadership

P-Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.792	1.577

a. Predictors: (Constant), Visible_Safety_Leadership, Kepuasan_Kerja_Safety

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Safety

