

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Umum Perusahaan

PT ABC merupakan sebuah perusahaan penyedia jasa kontraktor pertambangan batubara yang memiliki kantor pusat di daerah Jakarta Timur. Pada awal mulanya, PT ABC bergerak di bidang jasa penyewaan alat berat. PT ABC juga saat ini sudah mulai melakukan diversifikasi bisnis ke bidang mineral, dimana saat ini PT ABC memiliki 15 area operasional pertambangan batubara, 2 area operasional pertambangan emas, serta ditopang oleh 1 kantor pusat dan 3 kantor pendukung.

PT XYZ merupakan salah satu *job site* PT ABC yang terletak di Desa Barunang, Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah dengan total luasan area yang dimiliki seluas 24.980 Ha. Saat ini, terdapat 4 Sektor yang beroperasi secara aktif di PT XYZ, yaitu Sektor 1, Sektor 2, Sektor 4, dan Sektor 7. PT XYZ saat ini memiliki sekitar 200 unit alat produksi yang masing-masing terdiri dari 28 unit *Excavator*, 120 unit *Heavy Dump Truck*, 20 unit *Light Dump Truck*, 18 unit *Bulldozer*, 11 unit *Motor Grader*, dan beberapa unit lainnya. Populasi unit terbesar saat ini terdapat di sektor 7, dimana sekitar 33% unit tersebar di sektor 7 dikarenakan target produksi sektor 7 adalah yang paling tinggi di antara sektor yang lainnya. Target produksi yang sudah disusun oleh manajemen PT XYZ secara total pada tahun 2023 ini adalah sejumlah 76 juta BCM *Overburden* (OB) dan 7 juta Ton Batubara. Jumlah ini meningkat jika dibandingkan tahun 2022 dimana target produksi tahun sebelumnya adalah 60 juta BCM OB dan 6 juta Ton Batubara.

1.1.2. Visi & Misi Perusahaan

PT XYZ memiliki visi sebagai berikut:

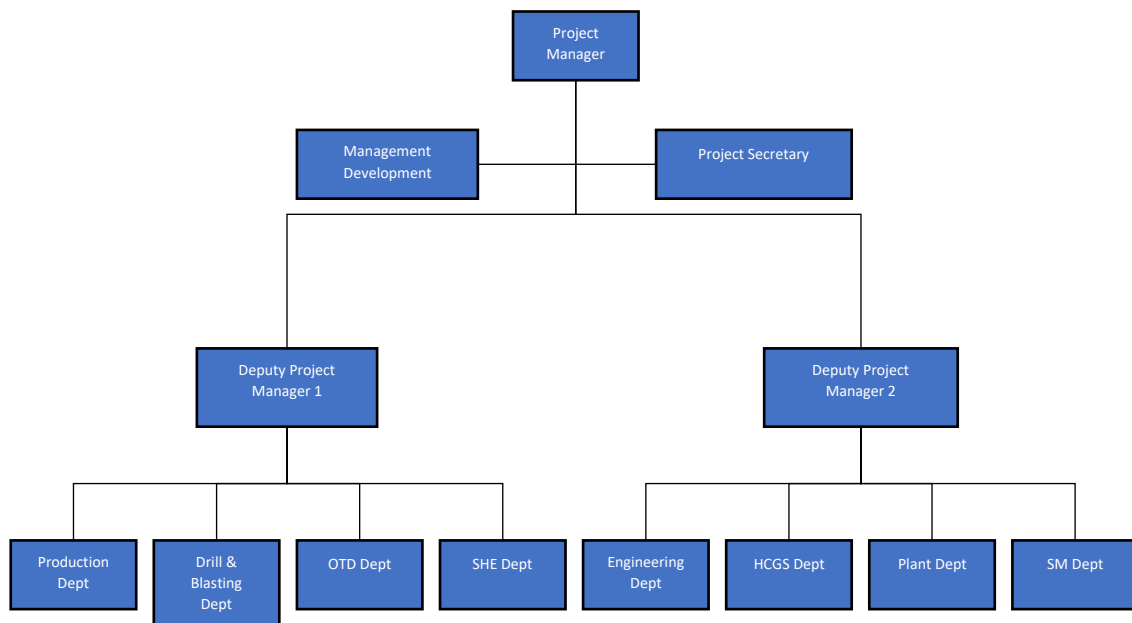
1. Menjadi Kontraktor Penambangan Terkemuka Dunia dengan Produktivitas, Teknik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Hidup Terbaik (Best PRESENT)
2. Menjadi Perusahaan Pertambangan “A Plus”
3. Menjadi Perusahaan Jasa Penambangan Terpadu Terbesar di Indonesia
4. Menjadi produsen energi yang andal, hijau, dan paling efisien

PT XYZ memiliki misi sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan Manfaat Terbaik Layanan Tingkat Dunia untuk Pelanggan Dalam Bisnis Pertambangan dan Menyediakan Energi Dengan Keunggulan Operasional dan Layanan yang Dapat Diandalkan untuk Mendukung Kemakmuran Nasional
2. Menciptakan Peluang bagi Karyawan untuk Mengembangkan Kompetensi Mereka dalam Mencapai Tujuan
3. Terus Berusaha untuk Menguasai Kemampuan Teknologi dan Teknik dengan Perspektif Lingkungan dan Keselamatan Manusia untuk Membangun Bangsa dan Negara
4. Memberikan Pengembalian Terbaik kepada Pemegang Saham

1.1.3. Struktur Organisasi

PT XYZ dipimpin oleh seorang *Project Manager* (PM) yang didampingi oleh 2 orang *Deputy Project Manager* (DPM) dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Secara total, terdapat 8 departemen yang berada di dalam area operasional PT XYZ. Sehingga, masing-masing DPM memiliki tanggung jawab terhadap 4 departemen di bawahnya. DPM 1 memiliki tanggung jawab terhadap departemen Produksi, departemen *Drilling & Blasting* (DnB), departemen OTD, dan departemen SHE. Sementara itu, DPM 2 memiliki tanggung jawab terhadap departemen *Engineering*, departemen HCGS, departemen *Plant*, dan departemen SM. Selain itu, terdapat juga *management development* di dalam struktur organisasi PT XYZ yang berada langsung di bawah PM dan memiliki berfungsi untuk membantu PM untuk mengembangkan sistem manajemen di PT XYZ. Total karyawan yang terdapat pada PT XYZ adalah 1.174 karyawan dengan jumlah terbesar berada di departemen Produksi dan terbesar kedua adalah departemen *Plant*. Berikut merupakan struktur organisasi yang dimiliki oleh PT XYZ:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT XYZ

Sumber: Data Internal PT XYZ (2023)

1.2. Latar Belakang Penelitian

Harga batubara mengalami peningkatan harga yang sangat signifikan sejak Q3 tahun 2021 hingga mencapai angka tertingginya berada pada kisaran hampir \$450 per Ton pada tahun 2023. Angka tersebut merupakan angka yang sangat fantastis mengingat harga batubara tertinggi yang pernah terjadi sebelumnya adalah sekitar \$120 per Ton pada akhir tahun 2018. Lonjakan harga batubara tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah karena pulihnya aktivitas di berbagai sektor bisnis yang membuat permintaan terhadap kebutuhan energi dan batubara sangat tinggi pasca covid-19. Covid-19 yang melanda Indonesia membuat banyak sektor industri menjadi tertekan, begitupula yang dialami oleh sektor pertambangan batubara. Dengan banyaknya sektor yang tutup membuat permintaan energi yang dibutuhkan dunia menjadi menurun drastis, sehingga harga batubara menurun drastis dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara persediaan dan permintaan. Hal ini membuat banyak perusahaan di bidang energi memilih untuk memangkas produksi dan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja bagi karyawannya, baik secara sementara ataupun permanen. Hal serupa juga terjadi di PT XYZ. Manajemen PT XYZ harus membuat keputusan untuk melakukan pemutusan



Gambar 1.2 Harga Index Batubara Newcastle 2013 – 2023

Sumber: tradingeconomics.com

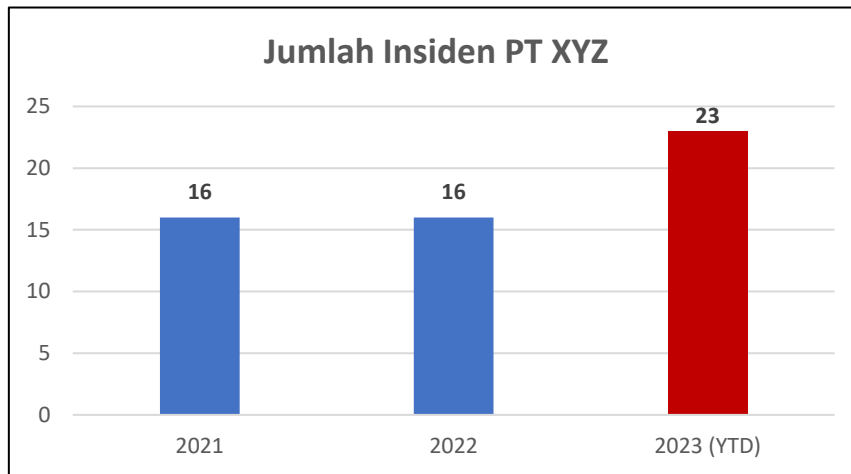
hubungan kerja kepada *operator* dengan status karyawan kontrak atau yang biasa disebut dengan karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebanyak 8 *batch* sejak tahun 2020 – 2022 untuk bertahan menghadapi situasi berat tersebut.

Seiring berjalannya waktu, dengan adanya peningkatan harga komoditas batubara memberikan gairah baru kepada para perusahaan yang bergerak di bidang energi dan komoditas, khususnya pada industri pertambangan batubara. Tetapi di sisi produsen, banyak perusahaan pertambangan batubara yang belum mampu untuk mengembalikan performa ke masa sebelum pandemi. Hal ini dikarenakan sangat banyak perusahaan yang melakukan strategi *cost down* untuk bertahan di tengah masa susah saat pandemi dengan melakukan strategi seperti pemotongan jumlah karyawan, pemotongan gaji, pengurangan jumlah alat produksi, efisiensi operasional, sampai ke pengurangan target produksi batubara. Untuk mengembalikan performa produksi menjadi ke performa sebelum pandemi tentu membutuhkan waktu untuk melakukan rekrutmen karyawan, penambahan jumlah alat produksi, dan persiapan lain sebagainya. PT XYZ dan pihak *owner* melihat peluang ini dan langsung menaikkan target produksi ke angka yang cukup fantastis yaitu 76 juta BCM OB dan 7 juta Ton Batubara pada tahun 2023 ini. Dengan meningkatnya jumlah produksi, tentunya PT XYZ memerlukan sumber daya manusia di segala sektor

untuk dapat mencapai target produksinya sehingga bisa mengoptimalkan keuntungan. Jika dilihat dari 1 sisi sudut pandang, hal tersebut merupakan sebuah berkah bagi perusahaan batubara khususnya bagi PT XYZ, karena dengan adanya peningkatan produksi dan tingginya harga batubara akan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang baik. Namun di sisi lainnya, dengan meningkatnya target produksi dan meningkatnya rekrutmen tenaga kerja baru secara masif dan cepat membuat adanya resiko yang lebih tinggi bagi operasional pertambangan PT XYZ untuk terjadinya insiden kecelakaan kerja.

Aktivitas operasional tambang merupakan aktivitas yang beresiko sangat tinggi, dimana bahaya yang dapat terjadi di industri pertambangan bisa terjadi dalam skala kecil maupun menjadi sebuah bencana yang tragis dengan banyak korban meninggal (Tworek et al, 2018). Insiden kecelakaan kerja bisa kapan pun terjadi di industri pertambangan dan bisa menimpa siapa pun yang bekerja di dalam industri pertambangan. Menurut Heinrich (1980) dalam bukunya, 88% insiden kecelakaan kerja terjadi akibat perilaku tidak aman, 10% insiden kecelakaan kerja diakibatkan oleh kondisi area kerja yang tidak aman, dan 2% insiden kecelakaan kerja diakibatkan oleh hal yang tidak bisa dicegah atau bisa dikatakan sebagai takdir. Penelitian yang dilakukan oleh Heinrich memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu oleh Hong dan Gui (2017) yang menemukan bahwa insiden kecelakaan kerja yang terjadi sangat dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku tidak aman. Sehingga, dari teori yang dikemukakan oleh Heinrich dan hasil penelitian dari Hong dan Gui (2017) sama-sama menunjukkan perilaku tidak aman sebagai variabel penentu yang sangat kuat sebagai penyebab insiden kecelakaan kerja.

Angka insiden kecelakaan kerja di PT XYZ selama tahun 2023 yang cukup tinggi menjadi refleksi dari aktivitas pertambangan yang memiliki resiko tinggi. Sampai dengan Bulan September 2023, PT XYZ sudah mencatatkan sebanyak 23 kecelakaan kerja. Padahal batas *threshold* yang ditoleransi oleh PT XYZ adalah maksimal 9 insiden. Jumlah kecelakaan kerja ini jauh meningkat dari tahun 2021 dan 2022 dimana pada 2 tahun tersebut terjadi 16 insiden kecelakaan kerja. Bukan hanya sudah melebihi jumlah kecelakaan yang dapat ditoleransikan untuk tahun 2023 ini, namun juga kinerja keselamatan pada tahun 2023 ini malah lebih buruk daripada 2 tahun sebelumnya, padahal tahun 2023 masih memiliki 3 bulan lagi sampai akhir tahun.



Gambar 1.3 Jumlah Kecelakaan Kerja PT XYZ 2021 – 2023

Sumber: data internal PT XYZ

Tabel 1.1 Klasifikasi Insiden Kecelakaan Kerja PT XYZ Pada Tahun 2023 (YTD)

Klasifikasi Insiden	Jumlah Insiden	Persentase
<i>Fatal</i>	0	0%
LTI	0	0%
MI	1	4%
PD	21	91%
<i>Near Miss</i>	1	4%
Total	23	100%

Tabel 1.1 menunjukkan hasil investigasi dan rangkuman kecelakaan kerja yang telah dibuat oleh PT XYZ. Dari hasil tersebut, sebanyak 21 insiden yang terjadi di lingkungan kerja PT XYZ mengakibatkan kerusakan alat operasional. Sementara itu, 1 insiden adalah *near miss* dan 1 insiden lainnya mengakibatkan cedera ringan kepada pekerja namun tidak menyebabkan adanya hari kerja yang hilang. Dari hasil investigasi yang sudah dilakukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2, sebanyak 13 karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ternyata memiliki masa kerja di bawah 2 tahun. Jumlah itu sudah merupakan 57% dari jumlah keseluruhan insiden kecelakaan kerja yang terjadi di PT XYZ. Sedangkan, 10 insiden kecelakaan kerja lainnya terjadi pada 3 pegawai dengan lama bekerja 2 sampai 5 tahun, 4 pegawai dengan lama bekerja 6 sampai 10 tahun,

Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Pada Setiap Insiden Kecelakaan Kerja PT XYZ Pada Tahun 2023 (YTD)

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	< 2 tahun	13	57%
2	2 - 5 tahun	3	13%
3	6 - 10 tahun	4	17%
4	11 - 15 tahun	2	9%
5	> 15 tahun	1	4%
Total		23	100%

2 pegawai dengan lama bekerja 11 sampai 15 tahun, dan 1 karyawan dengan lama bekerja di atas 15 tahun. Hal ini mengindikasikan kecelakaan kerja dapat terjadi pada karyawan baru maupun karyawan yang memiliki masa jabatan sangat lama di perusahaan, terlepas dari mayoritas insiden memang terjadi pada karyawan baru.

Tabel 1.3 menunjukkan hasil investigasi dan rangkuman kecelakaan kerja tentang jumlah insiden kecelakaan kerja per departemen yang ada di PT XYZ pada tahun 2023. Sampai dengan Bulan September 2023, Departemen Produksi memiliki kontribusi jumlah insiden kecelakaan kerja yang paling besar dibandingkan dengan departemen lainnya yaitu sebanyak 18 insiden. Dari 18 insiden ini, 14 di antaranya terjadi pada unit kerja produksi OB. Sementara itu, 4 insiden lainnya terjadi pada unit kerja produksi batubara dan *pit service* dengan masing-masing berkontribusi sebanyak 3 insiden dan 1 insiden. Selain Departemen Produksi, terdapat 2 departemen lagi yang juga memiliki kontribusi terhadap insiden kecelakaan kerja PT XYZ, yaitu Departemen *Plant* dengan 3 insiden dan Departemen SM dengan 2 insiden kecelakaan kerja.

Pada tabel 1.4, dapat dilihat bahwa terdapat 5 kategori penyebab dasar insiden yang terjadi di PT XYZ selama tahun 2023, yaitu kategori *behaviour*, *supervision*, *condition*, *skill*, dan *knowledge*. Kategori *behaviour* merupakan kategori yang berkaitan dengan tindakan dan perilaku seorang karyawan yang menyebabkan insiden kecelakaan kerja tersebut terjadi. Dari hasil investigasi, perilaku tidak aman dari seorang karyawan memiliki kontribusi terhadap 20 insiden. Jumlah tersebut jauh lebih besar daripada insiden kecelakaan kerja yang terjadi akibat perilaku tidak aman pada tahun 2021 dan

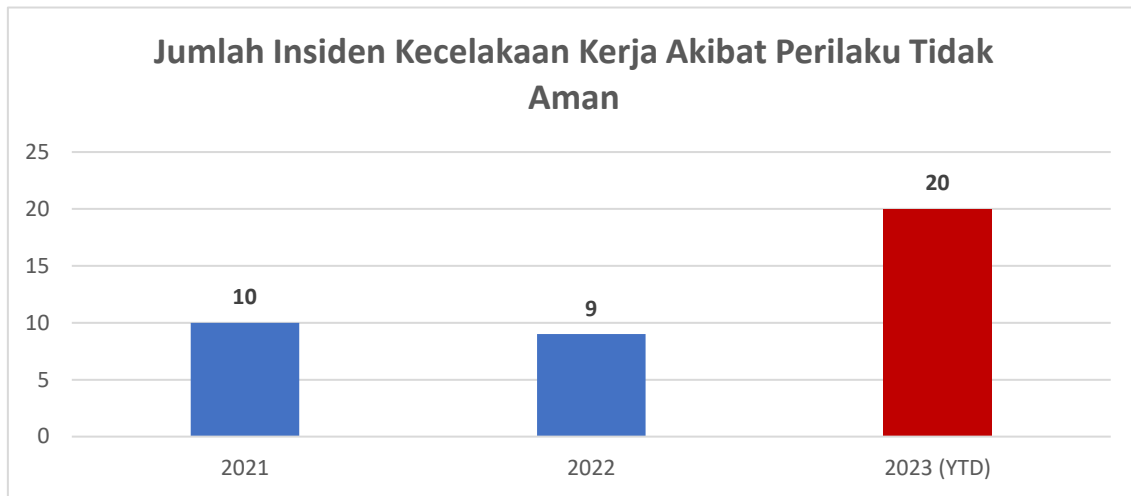
Tabel 1.3 Jumlah Insiden Kecelakaan Kerja per Departmen di PT XYZ Pada Tahun 2023 (YTD)

No	Departemen	Jumlah	Persentase
1	Produksi	18	78%
2	Plant	3	13%
3	SM	2	9%
4	HCGS	0	0%
5	Engineering	0	0%
6	D & B	0	0%
7	SHE	0	0%
8	OTD	0	0%
9	MD	0	0%
Total		23	100%

2022 seperti yang terlihat pada Gambar 1.4. Faktor terbanyak kedua yang paling banyak berkontribusi terhadap insiden adalah faktor supervisi atau pengawasan yang dilakukan oleh seorang atasan atau *leader*. Faktor kepemimpinan ini memiliki kontribusi sebesar 14

Tabel 1.4 Kategori Penyebab Dasar Insiden Kecelakaan Kerja di PT XYZ Pada Tahun 2023 (YTD)

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	<i>Behaviour</i>	20	86,96%
2	<i>Supervision</i>	14	60,87%
3	<i>Condition</i>	10	43,48%
4	<i>Skill</i>	7	30,43%
5	<i>Knowledge</i>	4	17,39%



Gambar 1.4 Jumlah Insiden Akibat Perilaku Tidak Aman PT XYZ 2021 – 2023

Sumber: data internal PT XYZ

insiden kecelakaan kerja atau setara dengan 60.87% insiden. Selain itu, kondisi area kerja juga memiliki porsi kontribusi insiden yang besar, dimana sebanyak 10 insiden memiliki kaitan dengan adanya kondisi tempat kerja yang termasuk dalam kategori tidak aman. Faktor lainnya yang juga memiliki peranan terhadap insiden kecelakaan kerja di PT XYZ adalah *skill* dan *knowledge*, dengan masing-masing berkontribusi terhadap 7 insiden dan 4 insiden yang terjadi di PT XYZ. Jika diperhatikan secara lebih rinci, terdapat total 55 penyebab dasar yang menyebabkan terjadinya 23 insiden kecelakaan kerja sampai dengan Bulan September 2023. Jika dirata-ratakan, terdapat 2.4 penyebab dasar per 1 insiden kecelakaan kerja. Sehingga, dari data ini dapat dilihat penyebab dasar tidak berdiri sendiri melainkan memiliki hubungan yang saling berkaitan antara 1 kategori dengan kategori yang lainnya. Dari data di atas, faktor perilaku tidak aman yang berkontribusi paling besar terhadap insiden kecelakaan kerja memiliki probabilitas dipengaruhi oleh kategori lainnya, termasuk kategori kepemimpinan dari atasan maupun kategori kondisi area kerja yang tidak aman sebagai 2 kategori yang berkontribusi paling besar terhadap insiden kecelakaan kerja setelah kategori perilaku tidak aman.

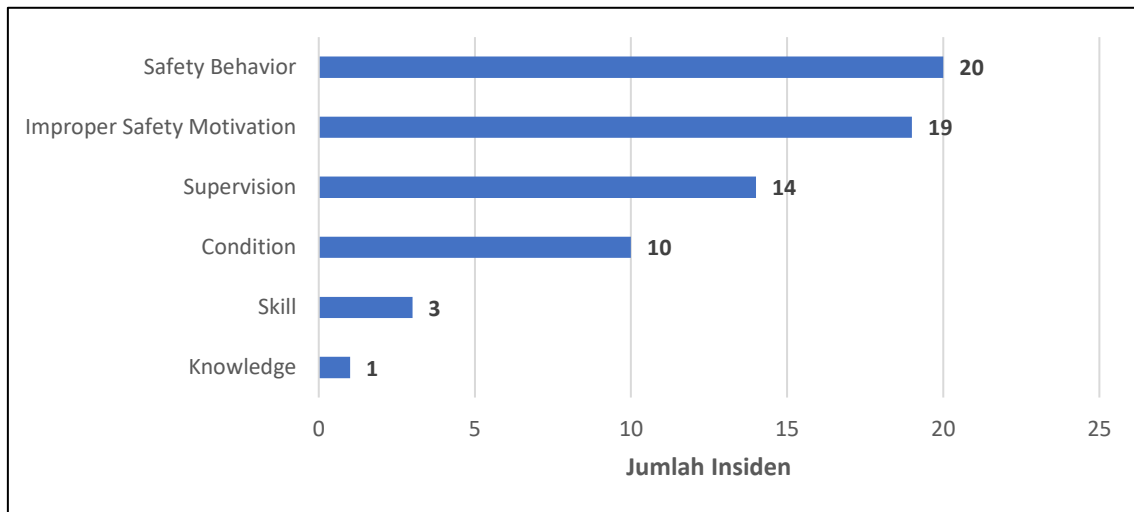
Setelah melihat lima kategori penyebab dasar, rangkuman hasil investigasi juga memperlihatkan data yang lebih rinci terhadap faktor pribadi penyebab insiden kecelakaan kerja pada tahun 2023 seperti yang diperlihatkan pada tabel 1.5. Dari data tersebut, 19 insiden disebabkan oleh faktor pribadi yaitu kurangnya motivasi keselamatan

atau *safety motivation*. Jumlah ini setara dengan 83% dari seluruh insiden yang sudah terjadi pada tahun 2023 ini. Faktor pribadi lain yang juga memiliki kontribusi terhadap insiden adalah *lack of skill* dan *lack of knowledge* yang masing-masing berkontribusi terhadap 3 insiden dan 1 insiden. Jumlah ini tentu tidak terlalu signifikan jika dibandingkan dengan faktor akibat kurangnya *safety motivation*. Dari rangkuman faktor pribadi ini juga mengindikasikan bahwa *safety motivation* memiliki pengaruh yang besar terhadap kategori perilaku tidak aman dalam menyebabkan insiden kecelakaan kerja.

Tabel 1.5 Faktor Pribadi Penyebab Insiden Kecelakaan Kerja di PT XYZ Pada Tahun 2023 (YTD)

No	Faktor Pribadi	Jumlah	Persentase
1	<i>Improper safety motivation</i> / Kurangnya motivasi keselamatan	19	83%
2	<i>Lack of skill</i> / Kurang ketrampilan	3	13%
3	<i>Lack of knowledge</i> / Kurang pengetahuan	1	4%
4	<i>Physical incapacity</i> / Ketidakmampuan fisik	0	0%
5	<i>Physical stress</i> / Stres fisik	0	0%
6	<i>Psychological stress</i> / Stres psikologis	0	0%
Total		23	100%

Dari seluruh rangkuman faktor dasar maupun faktor pribadi penyebab insiden, peneliti mencoba untuk melihat lebih dalam terhadap insiden kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku tidak aman. Dari hasil rangkuman penulis, didapatkan bahwa ternyata di dalam 20 insiden kecelakaan kerja yang berkaitan dengan perilaku tidak aman, terdapat 19 insiden yang didasarkan oleh kurangnya motivasi keselamatan, 14 insiden yang didasarkan oleh kurangnya supervisi dan kepemimpinan *group leader*, 10 insiden yang didasarkan pada kondisi tidak aman, 3 insiden yang didasarkan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan unit, serta 1 insiden yang disebabkan oleh kurangnya ilmu pengetahuan. Sehingga dapat dilihat adanya kaitan erat antara insiden yang disebabkan oleh perilaku tidak aman dengan motivasi keselamatan, supervisi pemimpin, dan kondisi tidak aman.



Gambar 1.5 Hubungan Faktor Penyebab Insiden Dalam Insiden Terkait Faktor Perilaku Tidak Aman

Untuk memperkuat fenomena yang ada, penulis melakukan wawancara dengan *Safety, Health, & Environment (SHE) Departement Head* PT XYZ untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab dari perilaku tidak aman yang terjadi di departemen produksi PT XYZ. Hasil yang diperoleh dari wawancara tersebut adalah kurangnya supervisi dan kepedulian dari *group leader* untuk menegur bawahannya saat terjadinya deviasi perilaku. Faktor lainnya yang menyebabkan terjadinya perilaku tidak aman adalah motivasi yang salah dari karyawan untuk melakukan *shortcut* atau jalan pintas dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dalam menghadapi kondisi bahaya yang ditemui agar bisa segera terlewati.

Fenomena dan data yang sudah dikumpulkan kemudian diperkuat melalui penelitian terdahulu yang sudah dilakukan terkait dengan adanya pengaruh dari *safety leadership*, *safety motivation*, dan *working condition* terhadap *safety behavior*. Menurut hasil penelitian dari Basahel (2021), *safety leadership* merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perilaku keselamatan, dimana *safety leadership* yang efektif dengan komitmen manajemen yang kuat terhadap keselamatan merupakan sebuah syarat untuk meningkatkan perilaku aman dan akan membantu untuk meningkatkan performa keselamatan. Lalu, hasil penelitian terdahulu dari Wu et al (2008) juga mengindikasikan kepemimpinan berbasis keselamatan atau proses supervisi pemimpin dalam mengingatkan bawahan secara rutin untuk bekerja sesuai dengan prosedur merupakan faktor yang sangat

signifikan untuk mempengaruhi *safety behavior*. Hal ini juga ditambahkan dengan hasil riset oleh Aktas dan Kagnicioglu (2023) yang memperlihatkan bahwa *safety leadership* merupakan variabel dengan dampak yang sangat signifikan terhadap *safety behavior* seseorang. Pengaruh tersebut semakin diperkuat melalui penelitian dari Subramaniam et al (2023) yang menyimpulkan bahwa *safety leadership* merupakan faktor yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap *safety behavior*. Oleh sebab itu, maka *safety leadership* sangat penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruhnya terhadap perilaku keselamatan bekerja.

Sementara itu, pengaruh *safety motivation* terhadap perilaku keselamatan bekerja dapat dilihat dari hasil penelitian Christian et al (2009), dimana *safety motivation* sangat berkaitan dengan keinginan dan motivasi seseorang untuk bekerja aman dan selamat, sehingga motivasi keselamatan kerja mempunyai dampak yang sangat kuat terhadap *safety behavior*. Riset yang pernah dilaksanakan oleh Neal dan Griffin (2006) juga memiliki hasil yang saling menguatkan dimana *safety motivation* individu memiliki dampak yang positif terhadap partisipasi keselamatan sebagai indikator dari *safety behavior*, namun hasil penelitian pada model ini tidak menunjukkan adanya hubungan antara motivasi keselamatan dan kepatuhan terhadap prosedur. Dalam hasil penelitian terdahulu dari Subramaniam et al (2023), menunjukkan bahwa *safety motivation* sebagai variabel yang memiliki pengaruh sangat kuat terhadap *safety behavior*. Hal ini mendapatkan penguatan melalui penelitian dari Jung et al (2020) yang menyatakan jika *safety motivation* merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap *safety behavior*. Berdasarkan referensi penelitian terdahulu tersebut, maka *safety motivation* sangat penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruhnya terhadap perilaku keselamatan bekerja.

Pengaruh terkait *working condition* terhadap *safety behavior* dapat dilihat melalui hasil penelitian dari Fernández-Muñiz et al (2017), dimana *working condition* dapat dibagi menjadi 4 komponen yaitu, tekanan kerja, kondisi bahaya lingkungan kerja, insentif keselamatan, dan dukungan rekan kerja. Di dalam model penelitiannya menunjukkan bahwa *working condition* sebagai aspek yang mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap *safety behavior*. Selain itu, penelitian dari Nahrgang et al (2011) juga memperlihatkan dampak yang diberikan dari variabel *working condition* terhadap

variabel *safety behavior*. Dalam penelitiannya, Nahrgang et al (2011) mendefinisikan *working condition* sebagai *job demand* dan *job resources*, dimana *job demand* memiliki dimensi resiko dan bahaya dalam kerja, sementara *job resources* memiliki dimensi lingkungan yang mendukung, kepemimpinan yang memadai, serta iklim keselamatan yang baik. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Jung et al (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh dari *working condition* terhadap *safety behavior*. Dengan adanya referensi penelitian yang dulu pernah dilakukan dan membuktikan adanya pengaruh antara *working condition* dan *safety behavior*, maka *working condition* sangat penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruhnya terhadap *safety behavior*.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, dengan adanya fenomena seperti yang ditemukan di atas dan disesuaikan dengan kondisi lapangan, maka penulis mengangkat judul penelitian dengan judul “**PENGARUH SAFETY LEADERSHIP, SAFETY MOTIVATION, DAN WORKING CONDITION TERHADAP SAFETY BEHAVIOR DI PT XYZ**”.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian di atas, maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh *Safety Leadership*, *Safety Motivation*, dan *Working Condition* terhadap *Safety Behavior*. Sehingga, penulis melakukan perumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana *Safety Leadership* di PT XYZ?
2. Bagaimana *Safety Motivation* di PT XYZ?
3. Bagaimana *Working Condition* di PT XYZ?
4. Bagaimana pengaruh *Safety Leadership*, *Safety Motivation*, dan *Working Condition* terhadap *Safety Behavior* di PT XYZ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Safety Leadership* di PT XYZ;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *Safety Motivation* di PT XYZ;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Working Condition* di PT XYZ;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Safety Leadership*, *Safety Motivation*, dan *Working Condition* terhadap *Safety Behavior* di PT XYZ

1.5. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai pada penelitian berikut, dimana manfaat yang diharapkan untuk berbagai aspek yang ada adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian berikut diharapkan dapat memperoleh dan memberikan informasi terbaru terkait *Safety Leadership*, *Safety Motivation*, *Working Condition*, dan *Safety Behavior* pada sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Dengan begitu, hasil riset ini diharapkan dapat menjadi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis maupun bahan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian berikut diharapkan dapat memberikan saran dan rekomendasi bagi PT XYZ untuk memperbaiki *Safety Behavior* masing-masing karyawan sehingga dapat menghasilkan perbaikan performa keselamatan dan menurunkan angka insiden kecelakaan kerja pada PT XYZ.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan diberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Bagian ini akan meliputi: profil ringkas objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan terdapat konsep yang dimulai dari teori yang paling umum sampai ke teori khusus, yang kemudian dilengkapi dengan jabaran-jabaran penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini dan desain konsep penelitian, serta akan dijabarkan hipotesis penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan menekankan metode, pendekatan, dan teknik yang dipakai dalam proses pengumpulan dan analisis temuan yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ingin dijawab pada penelitian ini. Bagian ini meliputi: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan mencoba untuk menjelaskan hasil pengolahan data secara rinci dan sistematis untuk menjawab masalah yang ingin diselesaikan pada penelitian ini serta tujuan penelitian yang telah ditulis pada bab I. Bagian pada bab ini meliputi 2 bagian: bagian yang pertama akan menampilkan pengolahan data berupa analisa deskriptif dan bagian selanjutnya menampilkan pembahasan serta analisis hasil penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan adalah jawaban dari hasil analisis terhadap pertanyaan penelitian, yang kemudian digunakan sebagai saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.