SKRIPSI

HUBUNGAN SAFETY LEADERSHIP DAN BEBAN KERJA DENGAN *SAFETY BEHAVIOUR* PADA KARYAWAN DI PT INDONESIA POMALAA INDUSTRIAL PARK (IPIP) KOLAKA SULAWESI TENGGARA

RADHIATUL ADAWIAH
120250502

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA

MAKASSAR

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

Proposal ini disusun oleh Radhiatul Adawiah, NIM 1202505021 dengan judul "Hubungan Motivasi Kepemimpinan dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka" telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Makassar, Mei 2026

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Ns. Sri Ayu Rahayu S. Paneo,S.Kep., M.Kep M.Kep NUPTK 0356771672230253	Ns.Muh. Hisyam, S. Kep., NUPTK. 2033768669130393

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Keperawatan
Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Makassar,

Ns. Zakariyati, SKM, S.Kep., M.Kep
NUPTK 2837758659232132

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini disusun oleh Radhiatul Adawiah, NIM 1202505021 dengan judul "Hubungan Motivasi Kepemimpinan dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka" telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Makassar, Agustus 2026

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Ns. Sri Ayu Rahayu S. Paneo,S.Kep., M.Kep M.Kep NUPTK 0356771672230253	Ns.Muh. Hisyam, S. Kep., NUPTK. 2033768669130393

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Keperawatan
Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Makassar,

Ns. Zakariyati, SKM, S.Kep., M.Kep
NUPTK 2837758659232132

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Nama : Radhiatul Adawiah

Nim : 1202505021

Program studi : S1 Keperawatan

Institusi : Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar

Judul Skripsi : "Hubungan Motivasi Kepemimpinan dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini yang saya tulis adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 01 Agustus 2026



Radhiatul Adawiah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi penelitian yang berjudul "Hubungan Motivasi Kepemimpinan dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka" ini dapat disusun dengan baik. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam penyusunan tugas akhir pada Program Studi S1 Keperawatan, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moral maupun material sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang keperawatan dan keselamatan kerja.

Makassar, 2026

Radhiatul Adawiah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. IDENTITASS

Nama	: Radhiatul Adawiah
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir	: Kolaka, 28 Desember 2003
Agama	: Islam
Suku / Bangsa	: Bugis / Indonesia
Alamat	: Lorong Akper, Jl. Pemuda, Kel. Laloeha, Kec. Kolaka, Kota Kolaka, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara.

B. PENDIDIKAN

1. PAUD Kolakaasi, Kota Kolaka, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara dari tahun 2007 selama 10 bulan.
2. TK Pelangi Kartika KODIM 1412, Kota Kolaka, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2009.
3. SD Negeri 1 Kolaka, Kota Kolaka, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014.
4. SMP Negeri 1 Kolaka, Kota Kolaka, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara dari tahun 2014 sampai dengan 2017.
5. SMA Negeri 1 Kolaka, Kota Kolaka, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara dari tahun 2017 sampai dengan 2020.
6. DII Keperawatan Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar Kesdam XIV Hasanuddin dari tahun 2021 sampai 2024.
7. S1 Keperawatan Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar Kesdam XIV Hasanuddin dari tahun 2025 sampai sekarang.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb. Puji Syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat-Nya lah, telah memberikan Kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini pada Program Studi S1 Keperawatan dengan judul "Hubungan Motivasi Kepemimpinan dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka". Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kendala namun berkat dorongan serta motivesi dari berbagai pihak, baik moral mupun material sehingga sedikit demi sedikit kendala tersebut dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak dan Ibu pembimbing yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penulisan dalam menyelesaikan Skripsi, kemampuan untuk bisa sampai pada tahap ini dan penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada

1. Mayor CKM (K) Dr. Bdn Ruqaiyah, S.ST., M.Kes., M.Keb selaku Rektor Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia.
2. Kapten CKM (K) Ns. Iismayanti, S.,Kep.,M.Kep selaku Wakil Rektor I Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.
3. Asyimah S.ST M. Kes., M. Keb., selaku wakil Rektor II Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.
4. Dr. Ns. Zakariyati, SKM, S.Kep., M.Kep., selaku Ketua Prodi S1 Keperawatan Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.
5. Ns. Sri Ayu Rahayu S. Paneo, S.Kep., M.Kep., selaku Pembimbing I yang dalam kesibukan sehari-hari masih dapat menyempatkan diri untuk mengarahkan dan memberi masukan dalam penelitian ini.
6. Ns. Muh. Hisyam, S.Kep., M.Kep., selaku pembimbing II yang dalam kesibukan sehari-hari masih dapat menyempatkan diri untuk mengarahkan dan memberi masukan dalam penelitian ini.
7. Ns.Nur Halimah, S.Kep., M.Kes., selaku penguji III yang dalam kesibukan sehari-hari masih dapat menyempatkan diri untuk mengarahkan dan memberi masukan dalam penelitian ini.

8. Seluruh Dosen dan Staf S1 Keperawatan yang selalu memberi arahan dan masukan untuk memotivasi agar menjadi lebih baik kedepannya.
9. Teristimewa kepada Almarhum Ayahku tercinta yang sesama hidup sampai sekarang selalu menjadi motivasi penulis untuk segera menyelesaikan Skripsi ini, sekarang ayah bisa tenang di surga. Dan Ibu ajiku tersayang yang selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang dan selalu mengingatkan serta keluarga besar saya yang menjadi motivator terbaik dalam hidup saya dan memberikan doa dukungannya sehingga saya bisa menjadi seperti ini.
10. Sahabat baik saya yang senantiasa mendengarkan keluh kesah peneliti, memberi doa, dukungan, dan motivasinya, serta seluruh bapak organik dan teman-teman S1 Ekstensi yang selama ini selalu bersedia berbagi motivasi dalam penyelesaian Skripsi ini, serta terkhusus seluruh teman-teman Sakti 01 (angkatan RPL 2025) yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu namanya, tetap optimis dan semangat meraih gelar S.Kep.
11. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan Skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri.

Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT memberikan pahala yang setimpa atas bantuan dan jasa-jasanya dan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa, Wasalamualaikum Wr. Wb.

Makassar, 01 September 2026
Penulis,

Radhiatul Adawiah

ABSTRAK

Radhiatul Adawiah (1202505021). Hubungan Motivasi Kepemimpinan dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka (Dibimbing oleh Sri Rahayu S.Paneo, Muh. Hisyam, Nur Halimah)

Latar Belakang : Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak direncanakan, tidak terkendali, dan tidak diinginkan *(unplanned, uncontrolled, and undesired)* yang terjadi pada saat bekerja, baik disebabkan secara langsung maupun tidak langsung oleh tindakan tidak aman maupun kondisi tidak aman, sehingga menyebabkan terhentinya proses kerja. **Tujuan**: Untuk mengetahui hubungan Safety Leadership dan beban kerja terhadap *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

Metode : Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan desain deskriptif analitik. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu motivasi kepemimpinan dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan data penelitian.dilaksanakan selama Tujuh hari setiap hari. **Hasil :** Hasil penelitian terhadap 80 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh kelompok usia 20–29 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (42,5%), diikuti kelompok usia 30–39 tahun sebanyak 31 orang (38,8%), kelompok usia 40–49 tahun sebanyak 12 orang (15,0%), dan kelompok usia ≥50 tahun sebanyak 3 orang (3,8%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa muda dan usia produktif.

Kata kunci: kecelakaan kerja, safety behaviour, safety leadership, keperawatan Manajemen.

ABSTRACT

Radhiatul Adawiah (1202505021). The Relationship between Leadership Motivation and Workload with Safety Behavior among Employees of PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka (Supervised by Sri Rahayu S.Paneo, Muh. Hisyam, Nur Halimah)

Background: Workplace accidents are unplanned, uncontrolled, and undesired events that occur during work, caused either directly or indirectly by unsafe actions or unsafe conditions, thereby resulting in the interruption of the work process. **Objective:** To determine the relationship between Safety Leadership and workload toward Safety Behavior among employees of PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

Methods: This study utilizes quantitative research with a correlational approach and an analytical descriptive design. Correlational research aims to determine the relationship and influence between the independent variables, namely leadership motivation and workload, on the dependent variable, namely Safety Behavior among employees of PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka, which includes the stages of preparation, data collection, and research data processing. It was conducted daily over a period of seven days**. Results:** The research results involving 80 respondents indicated that the characteristics of respondents based on age were dominated by the 20–29 age group with 34 individuals (42.5%), followed by the 30–39 age group with 31 individuals (38.8%), the 40–49 age group with 12 individuals (15.0%), and the ≥50 age group with 3 individuals (3.8%). This composition demonstrates that the majority of respondents belong to the young adult and productive age groups.

Keywords: workplace accident, safety behavior, safety leadership, nursing management.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAK.....viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL..... xiii
BAB I PENDAHULUAN..... 14
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 18
C. Tujuan Penelitian..... 18
D. Manfaat Penelitian..... 19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 20
A. Konsep *Safety Behaviour* 20
B. Konsep Beban Kerja..... 24
C. Konsep Motivasi *Leadership* 28
D. Hasil Penelitian Terkait..... 33
BAB III METODE PENELITIAN..... 36
A. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian..... 36
B. Jenis dan Desain Penelitian 32
C. Lokasi dan Waktu Penelitian 32
D. Populasi dan Sampel 33
E. Alur Penelitian 36
F. Instrumen Penelitian..... 38
G. Pengumpulan Data..... 42
H. Pengolahan Data dan Penyajian Data..... 44
I. Analisis Data 47
J. Etika Penelitian..... 48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
A. Hasil Penelitian 50
B. Pembahasan..... 57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 68
A. Kesimpulan 68
B. Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN 85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Teori..... 24
Gambar 3. 2 Kerangka Konsep..... 27
Gambar 4.1 Kerangka Alur Penelitian 34

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional 26

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak direncanakan, tidak terkendali, dan tidak diinginkan *(unplanned, uncontrolled, and undesired)* yang terjadi pada saat bekerja, baik disebabkan secara langsung maupun tidak langsung oleh tindakan tidak aman maupun kondisi tidak aman, sehingga menyebabkan terhentinya proses kerja. Kasus kecelakaan kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia masih tergolong tinggi. Tingginya angka kecelakaan ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kesadaran dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja. Selain itu, kecelakaan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti rendahnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja dalam mengoperasikan peralatan kerja, lemahnya pengawasan dari instansi terkait, serta kecenderungan pekerja untuk mengabaikan risiko pekerjaan (Rifdha, 2024).

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO), setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7 persen dari 2,78 juta pekerja yang tewas akibat kecelakaan kerja, salah satu penyebabnya yaitu karena masih rendahnya kesadaran pengusaha dan karyawan akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sedangkan, berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2018 terjadi kecelakaan sebanyak 114.148 kasus. Tahun 2019 terdapat 77.295. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja sebesar 33,05% (Setiawan & Agustina,2024).

Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan,sampai tahun 2023 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Angka tersebut tergolong tinggi dibandingkan negara Eropa yang hanya sebanyak dua orang meninggal per hari karena kecelakaan kerja Saat ini

Indonesia memiliki beragam sektor industri, salah satunya termasuk industri pertambangan. Salah satu industri pertambangan di Indonesia adalah tambang mineral dan batubara. Pertambangan mineral dan batubara di Indonesia telah menerapkan teknologi yang canggih namun saja tetap bahaya dan memiliki risiko yang cukup tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja, sehingga harus didukung dengan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (Bachtiar,2023).

Data kecelakaan kerja berdasarkan temuan observasi awal yang dilakukan di PT. Mitra Mekongga Sejahtera Pomalaa (Site PT IPIP), terdapat 15 kasus kecelakaan kerja antara Januari 2023 hingga Juli 2023. Berdasarkan kasus kecelakaan yang pernah terjadi, kejadian tersebut terkait dengan perilaku pekerja. Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa pada tahun 2019 sejumlah 285 kasus, tahun2020 sebanyak 527 kasus, dan tahun 2021 sebanyak 2.487 perusahaan yang berlokasi di Site PT. IPIP provinsi Sulawesi

Berdasarkan data prevalensi, penyebab kecelakaan kerja di perusahaan tambang terus meningkat, tidak hanya disebabkan oleh kurangnya penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), tetapi juga oleh rendahnya perilaku keselamatan (*Safety Behaviour*) pekerja. SOP sendiri merupakan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan standar operasional yang telah ditetapkan (Nugroho et al., 2024). Namun, dalam praktiknya, kecelakaan kerja lebih sering terjadi akibat perilaku tidak aman (*unsafe behavior*), seperti tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), bekerja secara tergesa-gesa, serta mengabaikan prosedur keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor perilaku memiliki peran penting dalam meningkatkan risiko kecelakaan kerja, sehingga penguatan *Safety Behaviour* menjadi kunci utama dalam pencegahan kecelakaan.

Kecelakaan kerja bila tidak diperhatikan dapat memberikan dampak serius terhadap keselamatan dan kesehatan, dampak yang akan terjadi bukan hanya menimbulkan kerugian material maupun korban jiwa akan

tetapi juga berdampak pada proses produksi secara menyeluruh bahkan merusak lingkungan yang akhirnya berdampak kepada masyarakat luas (Sugiyono, 2024). Dampak yang ditimbulkan selain cedera tapi juga penurunan kapasitas kerja dan risiko peningkatan penyakit kerja lanjutan (Najla et al., 2025). Pada kondisi berat dapat meninggalkan cacat permanen dan penurunan kesejahteraan pekerja (Mayansara, 2025).

Safety Behaviour adalah metodologi pendekatan berbasis perilaku yang mendasar dalam konteks keselamatan kerja, perilaku keselamatan menjadi fokus utama dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, khususnya bagi karyawan. Dalam menurunkan risiko kecelakaan kerja harus diimbangi antara pengetahuan tentang keselamatan kerja dengan perilaku aman (Kusumapradja & Mustikawati, 2024). Selain perilaku tidak aman dari individu, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya tempat pembuangan benda tajam yang sesuai, keterlambatan penyediaan APD, serta terbatasnya tenaga kerja terampil, turut meningkatkan risiko kecelakaan (Rahmawati et al., 2022). Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku keselamatan dengan melibatkan analisis menyeluruh dari faktor-faktor yang memiliki kemungkinan pada resiko terjadinya kecelakaan kerja perawat di rumah sakit. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan meliputi motivasi, kepemimpinan dan beban kerja, yang mana dari ketiga faktor tersebut akan dilakukan analisis sehingga mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap perilaku keselamatan. Dengan demikian, mengoptimalkan perilaku keselamatan di PT dapat melalui faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis faktor motivasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap *Safety Behaviour* pada karyawan (Agustang,2022)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan

sehat akan meningkatkan kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. K3 bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Dalam konteks ini, *Safety Behaviour* memiliki hubungan erat dengan beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga pekerja cenderung mengabaikan prosedur keselamatan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pekerja untuk lebih patuh terhadap aturan keselamatan dan bekerja secara lebih berhati-hati. Dengan demikian, *Safety Behaviour* dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan beban kerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang serta rendahnya motivasi kerja dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *unsafe behavior* yang berujung pada kecelakaan kerja.

Berdasarkan penelitian Maris (2025), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *safety leadership* dan *safety performance* yang tergolong baik, dengan tingkat motivasi kerja yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dalam aspek keselamatan mampu mendorong perilaku kerja yang lebih aman. Kondisi tersebut terjadi karena adanya peran pemimpin dalam memberikan arahan, pengawasan, serta contoh perilaku kerja yang aman kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja.

Stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi dan meningkatkan risiko kesalahan kerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku keselamatan (*Safety Behaviour*), di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam

menerapkan prosedur keselamatan dan menghindari tindakan berisiko. Dengan demikian, kombinasi antara pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas sekaligus menekan angka kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian illana et al., (2024) menunjukkan bahwa *safety motivation, safety concern, dan safety policy* yang diberikan oleh pimpinan cukup tinggi sehingga berdampak positif dan sejalan dengan safety compliance atau kepatuhan yang tinggi pula. Pemimpin sudah seharusnya untuk selalu mendorong para pekerja untuk selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja, melaporkan setiap kecelakaan kerja, memberikan penghargaan, pujian, atau reward kepada pekerja yang telah bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan dengan tepat, percaya kepada seluruh pekerjanya, serta motivasi positif lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, dari beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan Hubungan Safety Leadership dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka, namun beberapa belum menjelaskan bagaimana proses *Safety Behaviour* pada karyawan di PT, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Hubungan Safety Leadership dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Untuk mengetahui hubungan Safety Leadership dan beban kerja terhadap *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

2. Tujuan Khusus

   a. Mengidentifikasi karakteristik responden penelitian.

b. Mengetahui hubungan safety leadership dengan *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.
c. Mengetahui hubungan beban kerja dengan *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Masyarakat

   Meningkatkan pengetahuan bagi masyarakat dalam Hubungan Safety Leadership dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

2. Bagi Pengembangan Ilmu dan Teknologi Kerawatan

   Menambah keluasan ilmu dan teknologi terapan bidang keperawatan dalam Hubungan Safety Leadership dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

3. Bagi Penulis

   Memperoleh pengalaman dalam mengimplementasikan prosedur pemberian Hubungan Safety Leadership dan beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Safety Behaviour

1. Definisi *Safety Behaviour*

Safety Behaviour merupakan perilaku karyawan yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan tercermin melalui tindakan nyata dalam mendukung serta membangun lingkungan kerja yang aman. Perilaku ini mencerminkan kontribusi individu dalam meminimalkan risiko kecelakaan dan mencegah terjadinya kerugian akibat insiden kerja (Thierryandi et al., 2026). *Safety Behaviour* juga diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan paparan bahaya di tempat kerja (Nopitasari et al., 2025). Perilaku ini tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga kesadaran dan tanggung jawab pribadi terhadap keselamatan diri sendiri dan orang lain.

Perspektif psikologi industri dan organisasi, *Safety Behaviour* dipahami sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta standar operasional yang dirancang untuk mencegah kecelakaan kerja. Kepatuhan ini menjadi bagian dari kinerja individu dalam menjaga keselamatan di tempat kerja (Thierryandi et al., 2026). Perspektif psikologis, *Safety Behaviour* muncul sebagai respons terhadap persepsi risiko dan upaya individu untuk menghindari situasi yang dapat menimbulkan bahaya fisik maupun tekanan psikologis. Semakin tinggi persepsi risiko, maka kecenderungan individu untuk berperilaku aman juga semakin meningkat (Ningtyas, 2024).

Secara umum, *Safety Behaviour* merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungannya. Faktor internal seperti pengetahuan, sikap, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan iklim keselamatan, berperan dalam membentuk perilaku aman di tempat kerja (Nopitasari et al., 2025). Dengan demikian, perilaku aman (*Safety Behaviour*) dapat disimpulkan sebagai tindakan sadar yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat (Thierryandi et al., 2026).

2. Komponen *Safety Behaviour*

Safety Behaviour terdiri atas dua komponen utama, yaitu safety compliance dan safety participation (Ningtyas, 2024).

a. Safety Compliance

Safety compliance merupakan perilaku kepatuhan terhadap aturan dan prosedur keselamatan yang berlaku di tempat kerja. Bentuknya meliputi penggunaan alat pelindung diri (APD), mengikuti standar operasional prosedur (SOP), serta menjalankan instruksi keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan. *Safety compliance* bersifat wajib karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas inti pekerjaan secara aman. Individu yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap prosedur keselamatan cenderung memiliki risiko kecelakaan yang lebih rendah

b. Safety Participation

Safety participation merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan tidak secara langsung berkaitan dengan tugas inti

pekerjaan, tetapi berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keselamatan

Bentuk *safety participation* antara lain:

1) Berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan program K3.
2) Memberikan saran terkait kondisi berbahaya di lingkungan kerja.
3) Mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi prosedur keselamatan.
4) Terlibat dalam kegiatan atau tim keselamatan kerja.

Safety participation mencerminkan tingkat kepedulian dan keterlibatan individu terhadap budaya keselamatan di tempat kerja. Semakin tinggi partisipasi karyawan dalam kegiatan keselamatan, semakin kuat pula budaya keselamatan yang terbentuk

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Safety Behaviour*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi terbentuknya *safety behaviour*, yang secara umum dapat dikelompokkan menjadi faktor predisposisi, faktor pemungkin, dan faktor penguat (Nopitasari et al., 2025).

a. Faktor Predisposisi

Faktor predisposisi merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, meliputi:

1) Pengetahuan

Pengetahuan tentang bahaya kerja, risiko kecelakaan, manfaat perilaku aman, serta dampak dari perilaku tidak aman menjadi dasar terbentuknya tindakan keselamatan. Individu dengan tingkat pengetahuan yang baik cenderung lebih sadar dalam menerapkan perilaku aman

2) Sikap

Sikap positif terhadap keselamatan kerja akan mendorong individu untuk lebih patuh dan konsisten dalam menjalankan prosedur keselamatan.

3) Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan kesadaran untuk menjaga keselamatan diri dan orang lain. Individu yang termotivasi akan lebih berkomitmen dalam menerapkan perilaku aman (Ningtyas, 2024).

b. Faktor Pemungkin (*Enabling Factors*)

Faktor pemungkin adalah faktor yang memungkinkan atau memfasilitasi terjadinya perilaku aman, antara lain:

1) Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)

APD yang lengkap dan mudah diakses akan mendorong pekerja untuk menggunakannya secara konsisten.

2) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program K3 yang efektif, termasuk pelatihan dan sosialisasi keselamatan, berperan penting dalam meningkatkan kesadaran dan kompetensi pekerja dalam mengidentifikasi serta mengendalikan risiko

c. Faktor Penguat (*Reinforcing Factors*)

Faktor penguat merupakan faktor yang memperkuat dan mempertahankan perilaku aman, meliputi:

1) Standar Operasional Prosedur (SOP)

SOP yang jelas dan terstruktur membantu pekerja memahami langkah-langkah kerja yang aman.

2) Pengawasan dan Kepemimpinan

Pengawasan dari atasan serta penerapan *safety leadership* yang baik dapat memperkuat komitmen pekerja dalam menjalankan perilaku aman (Ningtyas, 2024).

B. Konsep Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan jumlah serta kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja mencerminkan tuntutan pekerjaan yang diterima individu, baik secara fisik, mental, maupun emosional, dalam melaksanakan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan aktivitas atau tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan sesuai dengan jabatan atau posisinya. Beban kerja yang diberikan harus disesuaikan dengan kompetensi, keterampilan, serta kapasitas individu agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti stres kerja, kelelahan, hingga penurunan kinerja (Taher, 2024). Hal serupa juga dijelaskan bahwa beban kerja yang tinggi berkaitan erat dengan meningkatnya stres kerja dan berdampak pada kinerja karyawan (Simangunsong & Oktaviani, 2023).

Selain itu, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada kualitas pelayanan dan produktivitas karyawan (Dewi et al., 2024). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kejenuhan, kurangnya

motivasi, dan rendahnya semangat kerja (Wangi & Kusumayadi, 2024). Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional juga dapat memengaruhi capaian kinerja pegawai secara keseluruhan (Sutarini et al., 2024).

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja serta kinerja organisasi (Nainggolan et al., 2023).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tekanan dan beban kerja karyawan (Nainggolan et al., 2023). Faktor-faktor tersebut meliputi:

1) Rancangan ruang kerja

Penataan ruang kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mengurangi kelelahan fisik.

2) Rancangan pekerjaan

Metode kerja, prosedur operasional, serta penggunaan peralatan yang tidak sesuai dapat meningkatkan beban kerja dan memperlambat penyelesaian tugas (Sutarini et al., 2024).

3) Kondisi lingkungan kerja

Pencahayaan, kebisingan, dan kenyamanan ruangan berpengaruh terhadap konsentrasi serta produktivitas kerja.

4) Sirkulasi dan suhu udara

Sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman dapat mendukung efektivitas kerja serta menjaga kondisi fisik karyawan.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis berhubungan dengan kondisi mental dan sosial karyawan dalam organisasi. Beban kerja yang berlebihan dan tekanan psikologis dapat memengaruhi semangat serta kinerja pegawai (Wangi & Kusumayadi, 2024).

1) Hubungan sosial dan organisasi

Hubungan kerja yang tidak harmonis dapat meningkatkan tekanan kerja dan memperbesar beban psikologis.

2) Pekerjaan berlebihan dan keterbatasan waktu

Tugas yang terlalu banyak dengan waktu penyelesaian yang terbatas dapat memicu stres kerja (Taher, 2024).

3) Sistem pengawasan dan pemberian wewenang

Ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan wewenang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan beban mental karyawan (Simangunsong & Oktaviani, 2023).

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan berbagai dampak, baik bagi individu maupun organisasi (Taher, 2024):

a. Menurunnya kualitas kerja

Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga konsentrasi menurun dan kualitas hasil kerja tidak optimal.

b. Meningkatnya keluhan pelanggan

Penurunan kualitas kerja akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sehingga memicu ketidakpuasan

c. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan

4. Indikator Beban Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat beban kerja karyawan antara lain: (Sutarini et al., 2024)

a. Kondisi pekerjaan

Menggambarkan sejauh mana karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya. Pemahaman yang kurang terhadap pekerjaan dapat meningkatkan persepsi beban kerja.

b. Penggunaan waktu kerja

Efektivitas penggunaan waktu sesuai standar operasional akan membantu meminimalisir beban kerja. Ketidaksesuaian waktu dan volume pekerjaan dapat meningkatkan tekanan kerja

c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang tinggi tanpa diimbangi sumber daya dan waktu yang memadai akan meningkatkan beban kerja yang dirasakan karyawan.

C. Konsep Motivasi Leadership

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tingkat kinerja dan produktivitas seseorang dalam organisasi. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai energi pendorong yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan, keterampilan, serta waktunya secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan finansial, tetapi juga menyangkut aspek psikologis seperti pengakuan, rasa aman, hubungan sosial, serta aktualisasi diri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, disiplin, serta komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, serta rendahnya kualitas hasil kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasica et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan itu, Oktarendah dan Putri (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas dan hasil kerja karyawan dalam organisasi.

Selain itu, Trirahayu dan Hendratni (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan,

bahkan dalam kondisi tekanan atau stres kerja. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong semangat, tetapi juga sebagai faktor penyeimbang yang membantu individu tetap fokus dalam mencapai target kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan bentuk dorongan yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan, insentif, atau reward kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang baik. Motivasi ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Pemberian bonus, promosi jabatan, serta penghargaan atas pencapaian kerja merupakan contoh motivasi positif yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif diberikan melalui tekanan atau ancaman hukuman apabila karyawan tidak mencapai standar kerja yang telah ditentukan. Bentuknya dapat berupa teguran, sanksi, atau penurunan jabatan. Meskipun dapat mendorong kedisiplinan dalam jangka pendek, motivasi negatif perlu diterapkan secara bijak agar tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan

(Trirahayu & Hendratni, 2023).

Dengan demikian, pemimpin perlu memahami kapan dan bagaimana menerapkan kedua jenis motivasi tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan yang menyatakan bahwa individu terdorong untuk bekerja guna memenuhi berbagai kebutuhannya. Dalam praktik organisasi, kebutuhan tersebut dapat diterjemahkan ke dalam beberapa dimensi sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik (Fisiologis)

Meliputi kebutuhan dasar seperti gaji, uang makan, uang transport, dan bonus. Pemenuhan kebutuhan ini menjadi dasar utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Hasica et al., 2023).

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Meliputi jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, serta perlengkapan keselamatan kerja. Rasa aman akan membuat karyawan bekerja dengan lebih tenang dan fokus (Oktarendah & Putri, 2023).

c. Kebutuhan Sosial

Berkaitan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti interaksi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

d. Kebutuhan Penghargaan

Meliputi pengakuan atas prestasi, penghargaan diri, serta

kesempatan promosi. Penghargaan yang diberikan secara adil dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen terhadap organisasi (Siwi & Hajeri, 2024).

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berkaitan dengan kesempatan mengembangkan potensi, kreativitas, dan kemampuan diri secara maksimal. Karyawan yang diberi ruang untuk berkembang cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan inovatif (Osman & Hermawati, 2022).

4. Pengertian Leadership

Leadership merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Leadership tidak hanya berkaitan dengan jabatan formal, tetapi juga menyangkut kemampuan membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Menurut Muntatsiroh dan Hendriani (2024), Leadership dalam organisasi berkaitan dengan proses memengaruhi perilaku anggota agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan, pengarah, sekaligus motivator bagi bawahannya.

Rahayu et al. (2022) menjelaskan bahwa hakikat Leadership terletak pada kemampuan mengintegrasikan visi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang tepat demi keberlangsungan organisasi. Selain itu, komunikasi Leadership yang efektif juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Pasaribu et al. (2023), bahwa

komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan koordinasi serta kepercayaan dalam organisasi.

Dengan demikian, Leadership yang efektif akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Siwi & Hajeri, 2024).

Gaya Leadership merupakan pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Setiap pemimpin memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda dalam mengelola organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja karyawan (Osman & Hermawati, 2022).

Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya Leadershipnya dengan situasi dan kondisi organisasi akan lebih efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemilihan gaya leadership harus mempertimbangkan karakteristik bawahan, budaya organisasi, serta tantangan lingkungan kerja (Muntatsiroh & Hendriani, 2024).

5. Tipe Leadership

Beberapa tipe Leadership dalam organisasi antara lain:

a. Laissez Faire: Leader memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam menjalankan tugasnya.
b. Demokratis: Leader melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan mengutamakan kerja sama tim.
c. Otoriter: Leader memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada dirinya sendiri.
d. Militeristis: Menekankan kedisiplinan tinggi dan perintah yang tegas.
e. Paternalistis: Bersifat kebapakan dan cenderung terlalu

melindungi bawahan.

f. Kharismatis,: Memiliki daya tarik pribadi yang kuat sehingga mampu memengaruhi pengikutnya.

Tipe Leadership yang diterapkan akan berdampak langsung pada motivasi serta kinerja karyawan (Rahayu et al., 2022).

6. Indikator Gaya Leadership

Indikator gaya Leadership meliputi:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan: Ketepatan dan keberanian dalam menentukan kebijakan.
b. Kemampuan Memotivasi: Mendorong bawahan agar bekerja secara optimal.
c. Kemampuan Komunikasi: Menyampaikan informasi secara jelas dan efektif (Pasaribu et al., 2023).
d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Mengarahkan dan mengawasi kinerja secara proporsional.
e. Tanggung Jawab: Kesediaan menanggung risiko atas keputusan yang diambil.
f. Kemampuan Mengendalikan Emosi: Stabilitas emosi dalam menghadapi tekanan kerja.

D. Hasil Penelitian Terkait

1. Priyanti et al. (2025) dalam artikel berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian PPN/BAPPENAS” yang diterbitkan pada Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja. Artinya,

semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai cenderung menurun, sementara kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang memadai mampu meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Fatmala et al. (2025) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dalam Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti” yang dimuat pada Economics and Digital Business Review menemukan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, secara simultan beban kerja dan keselamatan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Parepare.
3. Susanti et al. (2024) dalam artikel “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta” yang dipublikasikan di Jurnal Minfo Polgan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 78,6%.
4. Nurrahmah et al. (2024) dalam penelitian berjudul “Motivasi sebagai Mediasi antara K3, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan” yang diterbitkan di Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis menemukan bahwa K3 dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. K3, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja, sementara beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu, motivasi tidak mampu memediasi pengaruh K3 dan beban kerja terhadap kinerja, tetapi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

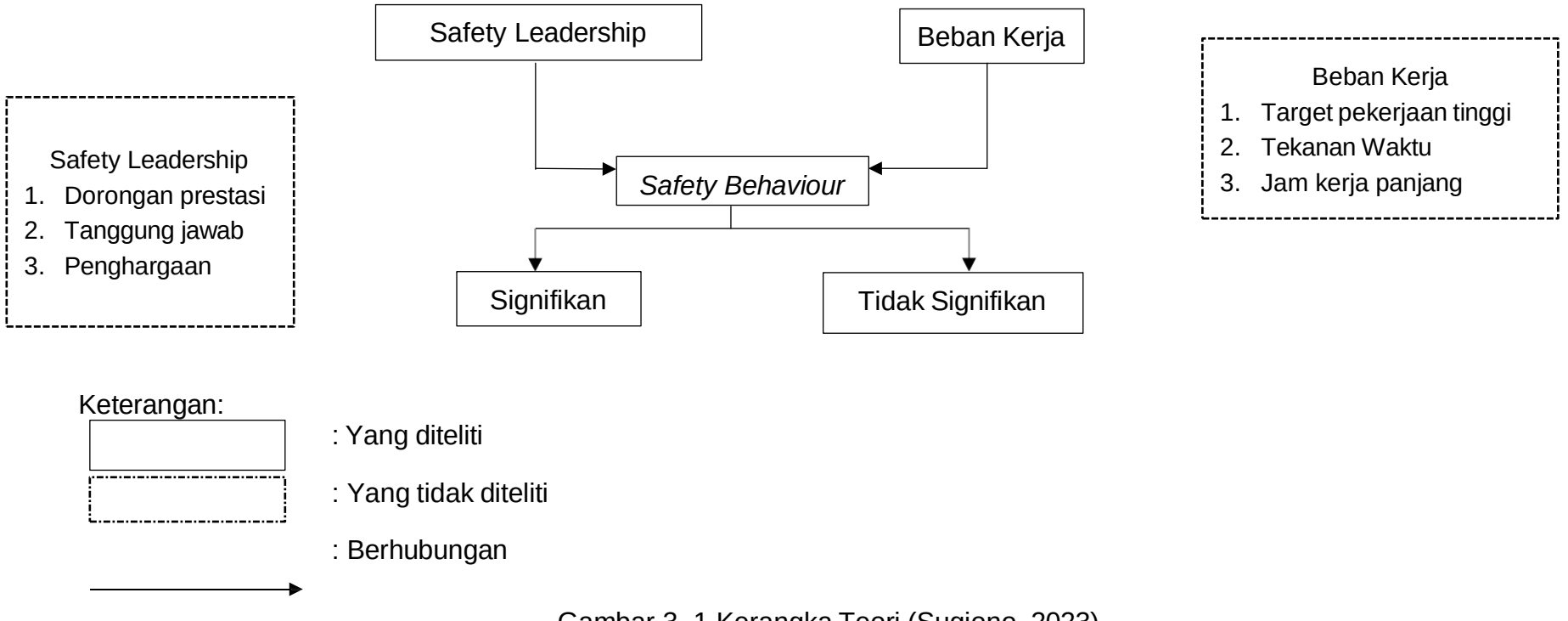
5. Putri et al. (2022) dalam artikel “Analisis Pengaruh Faktor Safety Leadership terhadap *Safety Behaviour* Pekerja Industri Kemasan” yang dipublikasikan di Jurnal Statistika menyimpulkan bahwa safety motivation, safety concern, dan safety policy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Safety Behaviour* pekerja industri kemasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan safety leadership, maka semakin tinggi pula tingkat *Safety Behaviour* pekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

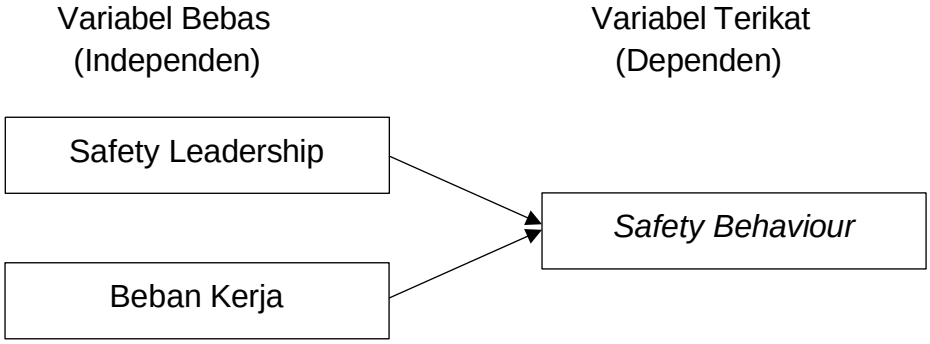
1. Kerangka Teori



Gambar 3. 1 Kerangka Teori (Sugiono, 2023).

2. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual merupakan model yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian berdasarkan teori yang relevan (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, motivasi kepemimpinan dan beban kerja sebagai variabel independen diduga memiliki pengaruh terhadap *Safety Behaviour* sebagai variabel dependen. Motivasi kepemimpinan yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin dan patuh terhadap prosedur keselamatan, sedangkan beban kerja yang sesuai dapat mendukung terciptanya perilaku kerja yang aman. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dianalisis pengaruhnya terhadap *Safety Behaviour* karyawan baik secara parsial maupun simultan.



Keterangan:

: Yang diteliti

: Berhubungan

Gambar 3. 2 Kerangka Konsep

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian yang telah

dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena pernyataan ini masih bersifat teoritis, yaitu berdasarkan kajian

pustaka atau teori yang relevan dan belum didukung oleh data empiris dari hasil penelitian. Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan awal yang akan diuji kebenarannya melalui proses pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2023).

$H0_1$: Motivasi kepemimpinan dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

H_1: Motivasi kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

4. Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur/Alat Ukur	Hasil	Skala
Variabel Independen: Motivasi Kepemimpinan	Dorongan atau upaya pimpinan dalam memberikan arahan, dukungan, penghargaan, dan keteladanan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja.	Kuesioner Motivasi Kepemimpinan terdiri dari indikator: a. Pemberian arahan b. Dukungan & perhatian c. Penghargaan d. Komunikasi efektif e. Keteladanan. Skala Likert 1–4:	a. Sangat Tidak	Skor dikategorikan: Tinggi, Sedang, Rendah berdasarkan nilai persentase (Arikunto, 2013).

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur/Alat Ukur	Hasil	Skala
		Setuju b. Tidak Setuju c. Setuju d. Sangat Setuju		
Variabel Independen: Beban Kerja	Jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental.	Kuesioner Beban Kerja terdiri dari indikator: (a) Beban fisik, (b) Beban mental, (c) Target waktu, (d) Kompleksitas tugas. Skala Likert 1–4.	Skor dikategorikan: Tinggi, Sedang, Rendah berdasarkan persentase skor.	Ordinal
Variabel Dependen: *Safety*	Perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan partisipasi terhadap prosedur dan standar keselamatan	Kuesioner *Safety Behaviour* terdiri dari indikator: (a)	Skor dikategorikan: Baik, Cukup, Kurang berdasarkan persentase skor.	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur/Alat Ukur	Hasil	Skala
Behaviour	kerja di lingkungan kerja.	Kepatuhan terhadap SOP, (b) Penggunaan APD, (c) Partisipasi dalam program K3, (d) Pelaporan risiko bahaya. Skala Likert 1–4.		

B. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan desain deskriptif analitik. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu motivasi kepemimpinan dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. Pendekatan deskriptif analitik digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian sekaligus menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur (Sugiyono, 2023).

Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa adanya tindak lanjut, sehingga hubungan antara motivasi kepemimpinan, beban kerja, dan *Safety Behaviour* dapat dianalisis secara simultan dalam satu periode pengamatan (Notoatmodjo, 2021).

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka, yang merupakan perusahaan industri yang memiliki potensi risiko kerja sehingga penerapan *Safety Behaviour* pada karyawan menjadi aspek penting dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Juni 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan data penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT IPIP PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka yang bekerja pada bagian operasional. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan aktif pada bagian operasional PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka adalah sebanyak 80 orang, sehingga seluruh karyawan tersebut menjadi populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2023). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi

1) Karyawan tetap PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka
2) Karyawan yang bekerja pada bagian operasional
3) Karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun
4) Karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian
5) Bersedia menandatangani lembar persetujuan (informed consent)

b. Kriteria Eksklusi

1) Karyawan kontrak atau tenaga outsourcing
2) Karyawan yang sedang cuti atau tidak aktif bekerja
3) Karyawan yang mengundurkan diri selama proses penelitian
4) Karyawan yang tidak bersedia menjadi responden
5) Karyawan yang tidak hadir pada saat pengumpulan data

3. Besar Sampel

Penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamane, karena jumlah populasi telah diketahui, yaitu sebanyak 100 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2023), rumus Yamane digunakan dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5% (0,05).

Rumus Yamane:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), yaitu 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,0025)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Dengan demikian, besar sampel dalam penelitian ini adalah

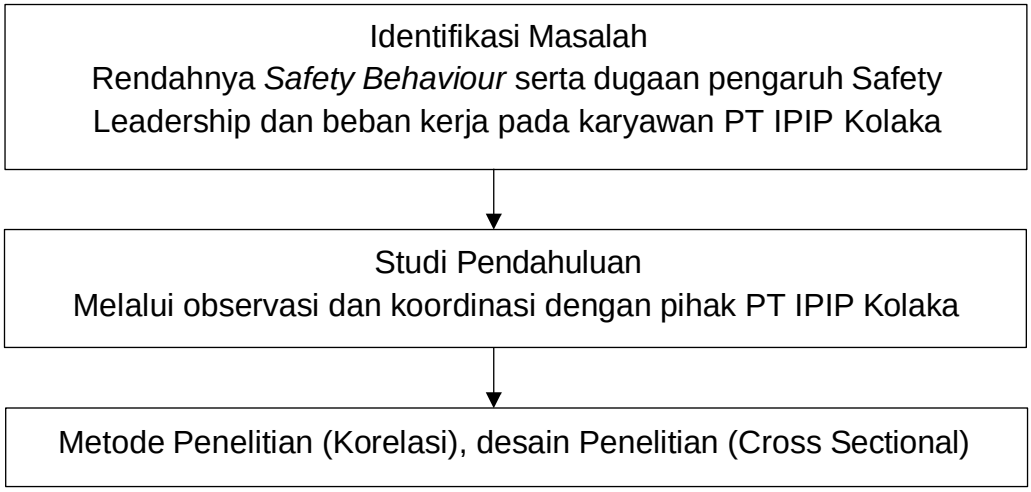
sebanyak 80 responden karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

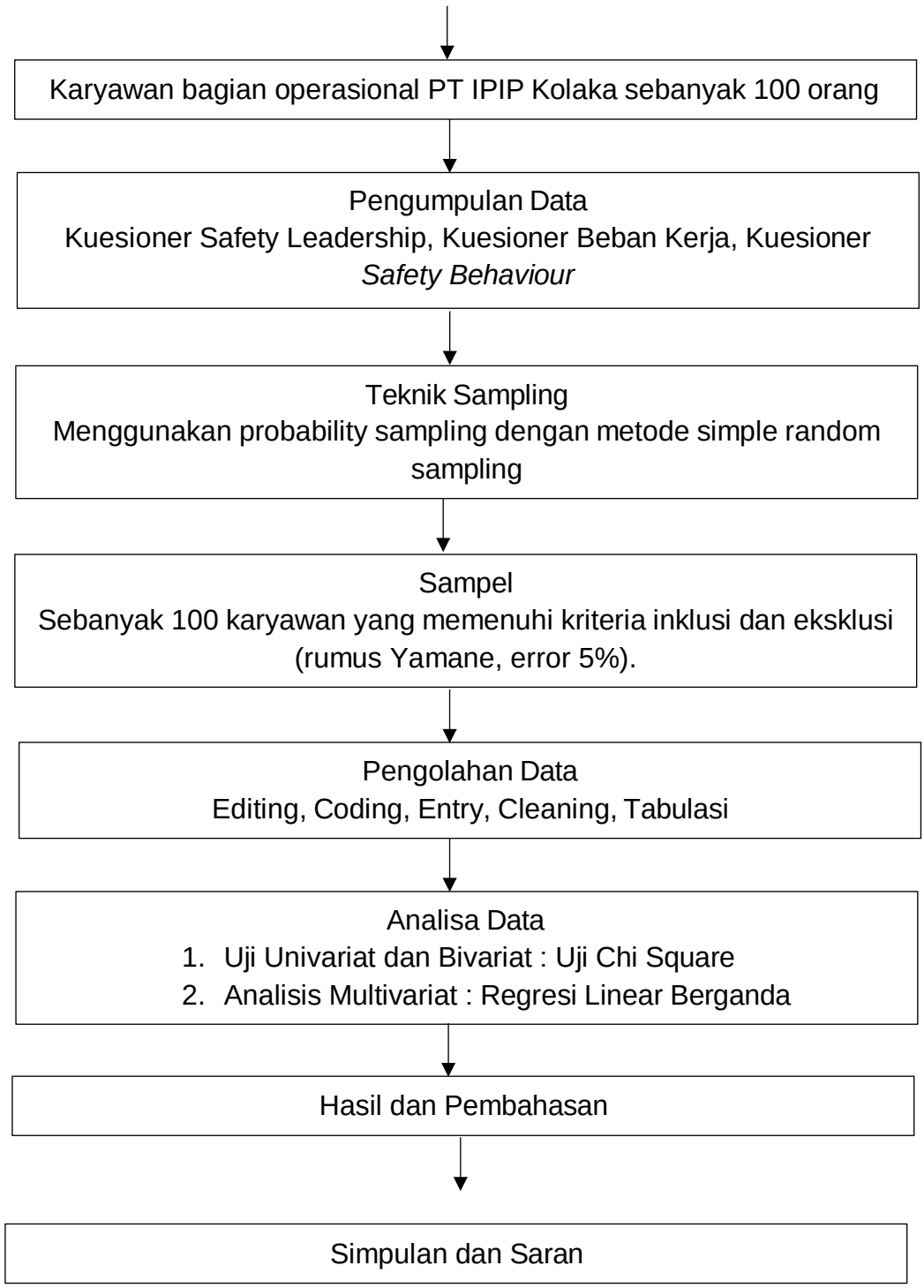
4. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode simple random sampling. Metode ini merupakan teknik pengambilan sampel secara acak, di mana setiap anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2023).

Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang berjumlah 100 karyawan memiliki karakteristik yang relatif homogen sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Dari populasi tersebut, dipilih sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik pengacakan (random), sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini dipilih agar sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi secara objektif dan meminimalkan bias dalam penelitian mengenai hubungan motivasi kepemimpinan dan beban kerja terhadap *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

E. Alur Penelitian


Identifikasi Masalah
Rendahnya *Safety Behaviour* serta dugaan pengaruh Safety Leadership dan beban kerja pada karyawan PT IPIP Kolaka
Studi Pendahuluan
Melalui observasi dan koordinasi dengan pihak PT IPIP Kolaka
Metode Penelitian (Korelasi), desain Penelitian (Cross Sectional)



Gambar 4. 1 Kerangka Alur Penelitian

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur

fenomena alam maupun sosial yang diamati secara sistematis dan

objektif (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian kuantitatif, instrumen penelitian berfungsi sebagai alat utama pengumpulan data dan harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas agar data yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Hardani et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sebagai instrumen pengumpulan data utama. Kuesioner disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu motivasi kepemimpinan, beban kerja, dan *Safety Behaviour*. Seluruh pernyataan dalam kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan positif dan negatif yang diukur menggunakan skala pengukuran yang telah ditentukan.

Adapun instrumen penelitian disusun sebagai berikut:

a. Kuesioner Motivasi Kepemimpinan

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Instrumen terdiri dari 15 item pernyataan dengan skala Likert 4 poin. Skor total berkisar antara 15–60, di mana semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi motivasi kepemimpinan. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika nilai α > 0,70. Kuesioner motivasi kepemimpinan terdiri dari 15 item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 4 poin, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Pernyataan
    a) Sangat Setuju (4)
    b) Setuju (3)

c) Tidak Setuju (2)

d) Sangat Tidak Setuju (1)

e) Rentang skor total berkisar antara 15–60 poin.

Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi tingkat motivasi kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan.

b. Kuesioner Beban Kerja

Kuesioner ini mengukur beban kerja karyawan dari aspek fisik, mental, dan waktu kerja. Instrumen terdiri dari 12 item pernyataan dengan skala Likert 4 poin. Skor total berkisar antara 12–48, di mana semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi beban kerja. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0{,}70$.

Kuesioner beban kerja terdiri dari 12 item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 4 poin, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Pernyataan

a) Sangat Setuju (4)

b) Setuju (3)

c) Tidak Setuju (2)

d) Sangat Tidak Setuju (1)

e) Rentang skor total berkisar antara 12–48 poin

Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

c. Kuesioner *Safety Behaviour*

Kuesioner *Safety Behaviour* digunakan untuk mengukur perilaku keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja

sehari-hari. Instrumen ini mencakup aspek kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan partisipasi aktif dalam menjaga keselamatan kerja. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur perilaku keselamatan kerja karyawan, meliputi kepatuhan terhadap prosedur dan partisipasi dalam keselamatan kerja. Instrumen terdiri dari 14 item pernyataan dengan skala Likert 4 poin. Skor total berkisar antara 14–56, di mana semakin tinggi skor menunjukkan semakin baik *Safety Behaviour*. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Product Moment, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0{,}70$. Kuesioner *Safety Behaviour* terdiri dari 14 item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 4 poin, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Pernyataan
    a) Selalu (4)
    b) Sering (3)
    c) Kadang-kadang (2)
    d) Tidak Pernah (1)
    e) Rentang skor total berkisar antara 14–56 poin.

Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin baik *Safety Behaviour* yang dimiliki oleh karyawan.

G. Pengumpulan Data

Pemilihan teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam proses penelitian, karena keberhasilan penelitian sangat ditentukan oleh kualitas data yang diperoleh. Teknik pengumpulan data yang tepat akan menghasilkan data yang valid dan reliabel, sehingga mampu menjawab tujuan penelitian secara ilmiah (Sugiyono, 2023).

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan PT Indonesia Pomalaa Industral Park (PT IPIP) Kolaka. Pengumpulan data primer dilakukan melalui pengisian kuesioner tertutup yang telah disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu motivasi kepemimpinan, beban kerja, dan *Safety Behaviour*. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data persepsi dan perilaku keselamatan kerja karyawan secara objektif dan terukur.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen dan arsip yang tersedia di PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka, berupa data jumlah karyawan, struktur organisasi, serta informasi umum terkait sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan. Data sekunder ini digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui gambaran populasi penelitian serta sebagai dasar dalam penyusunan sampel dan perencanaan proses pengumpulan data.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk mengetahui pengaruh motivasi kepemimpinan dan beban kerja terhadap *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

Adapun prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada pihak PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka dengan melampirkan surat pengantar resmi dari institusi pendidikan.
b. Setelah memperoleh izin, peneliti melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan untuk menentukan waktu dan lokasi pelaksanaan pengambilan data.
c. Peneliti melakukan pendekatan kepada calon responden dan menjelaskan tujuan, manfaat, serta prosedur penelitian. Responden yang bersedia diminta untuk menandatangani lembar persetujuan (informed consent).
d. Peneliti memberikan penjelasan mengenai tata cara pengisian kuesioner dan memberikan kesempatan kepada responden untuk bertanya apabila terdapat hal yang kurang jelas.
e. Selama proses pengisian kuesioner, peneliti mendampingi responden untuk membantu apabila mengalami kesulitan dalam pengisian.
f. Kuesioner yang telah diisi secara lengkap dikumpulkan, kemudian dilakukan proses pengecekan, pengkodean, tabulasi, dan analisis data menggunakan perangkat lunak komputer.

H. Pengolahan Data dan Penyajian Data

Menurut Arikunto (2019), pengolahan data merupakan tahap penting dalam penelitian yang dilakukan setelah data dikumpulkan, dengan tujuan mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna dan siap dianalisis. Tahapan pengolahan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Editing

Editing dilakukan dengan memeriksa kembali seluruh kuesioner yang telah diisi oleh responden, yaitu karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan terkait motivasi kepemimpinan, beban kerja, dan *safety behaviour* telah diisi secara lengkap, jelas, dan konsisten.

2. Coding

   Setelah proses editing, tahap selanjutnya adalah coding, yaitu pemberian kode angka pada setiap jawaban responden untuk memudahkan proses pengolahan dan analisis data secara statistik. Coding dilakukan dengan memberikan kode numerik pada karakteristik responden dan masing-masing variabel penelitian. Adapun coding yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

   a. Jenis kelamin, yaitu laki-laki diberi kode 1 dan perempuan diberi kode 2.
   b. Usia, dikelompokkan berdasarkan kategori usia yang telah ditetapkan dalam kuesioner, kemudian masing-masing kategori diberikan kode angka sesuai urutan kategori.
   c. Pendidikan terakhir, yaitu SD diberi kode 1, SMP diberi kode 2, SMA/SMK diberi kode 3, Diploma diberi kode 4, dan Perguruan Tinggi/Sarjana diberi kode 5.
   d. Masa kerja, yaitu masa kerja <5 tahun diberi kode 1, masa kerja 5–10 tahun diberi kode 2, dan masa kerja >10 tahun diberi kode 3.
   e. *Safety Leadership*, jawaban pada setiap item pernyataan diberikan kode sesuai dengan skala Likert yang digunakan, yaitu sangat tidak setuju diberi kode 1, tidak setuju diberi kode 2, setuju diberi kode 3, dan sangat setuju diberi kode 4. Selanjutnya, skor

total Safety Leadership dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi sesuai dengan kriteria kategorisasi yang telah ditetapkan.

f. *Safety Behaviour*, jawaban pada setiap item pernyataan diberikan kode sesuai dengan skala penilaian yang digunakan, yaitu sangat tidak setuju diberi kode 1, tidak setuju diberi kode 2, setuju diberi kode 3, dan sangat setuju diberi kode 4. Selanjutnya, skor total Safety Behaviour dikategorikan menjadi kurang, cukup, dan baik sesuai dengan kriteria kategorisasi yang telah ditetapkan.

3. Entry Data

Data yang telah diberi kode kemudian dimasukkan ke dalam program pengolahan data statistik menggunakan SPSS versi 26. Proses entry data dilakukan secara teliti untuk meminimalkan kesalahan input dan memastikan seluruh data responden tercatat dengan benar.

4. Cleaning Data (Pembersihan Data)

Data yang telah diinput selanjutnya diperiksa kembali untuk mendeteksi adanya data yang hilang (missing data), duplikasi, atau kesalahan penginputan. Pembersihan data dilakukan dengan cara membandingkan data yang terdapat dalam perangkat lunak dengan kuesioner asli. Data yang tidak lengkap atau tidak konsisten akan diperbaiki sesuai prosedur penelitian.

5. Tabulasi Data

Data yang telah bersih kemudian ditabulasi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran umum dan pola data pada masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi

kepemimpinan, beban kerja, dan *Safety Behaviour*.

I. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data mentah menjadi informasi yang bermakna sehingga data dapat diinterpretasikan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2020). Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul dan diolah hingga diperoleh kesimpulan penelitian (Dawis et al., 2023).

Menurut Sugiyono (2022), analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar agar dapat ditafsirkan secara logis. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Analisis Univariat

   Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel penelitian secara deskriptif. Variabel yang dianalisis meliputi karakteristik responden (usia, jenis kelamin, masa kerja), motivasi kepemimpinan, beban kerja, dan *Safety Behaviour*. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase.

2. Analisis Bivariat

   Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independen* dan *dependen*, yaitu *Safety Leadership* dengan *Safety Behaviour*. Uji statistik yang digunakan adalah *Pearson Chi-Square* (χ^2) karena kedua variabel merupakan data kategorik dan disajikan dalam tabel kontingensi 3 × 3. Berdasarkan pemeriksaan *output* SPSS, terdapat 1 sel (11,1%) dengan *expected count* <5 dan nilai minimum 4,95, sehingga masih memenuhi syarat uji *Chi-Square* karena tidak lebih dari 20% sel memiliki *expected count* <5 dan tidak terdapat nilai <1. Analisis menggunakan $\alpha = 0,05$, dengan hasil p-value 0,001 <0,05, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat hubungan yang signifikan antara *Safety Leadership* dengan *Safety*

Behaviour pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

1. Hubungan motivasi kepemimpinan dengan *Safety Behaviour* dianalisis menggunakan tabel 2 × 2 (misalnya: motivasi tinggi/rendah × *Safety Behaviour* baik/kurang).
2. Hubungan beban kerja dengan *Safety Behaviour* juga dianalisis menggunakan tabel 2 × 2 (beban kerja tinggi/rendah × *Safety Behaviour* baik/kurang).

Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila nilai p-value < 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sebaliknya, jika p-value ≥ 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik.

J. Etika Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian untuk melindungi hak, martabat, dan kesejahteraan responden. Adapun aspek etika penelitian yang diterapkan meliputi:

1. Informed Consent (Persetujuan Setelah Penjelasan)

   Sebelum pengumpulan data, peneliti memberikan penjelasan kepada calon responden mengenai tujuan, manfaat, prosedur penelitian, serta hak responden untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja. Responden yang bersedia diminta untuk menandatangani lembar persetujuan (informed consent).
2. Anonymity (Kerahasiaan Identitas)

   Identitas responden dijamin kerahasiaannya. Peneliti tidak mencantumkan nama atau identitas pribadi dalam instrumen penelitian, dan seluruh data disajikan dalam bentuk agregat.
3. Confidentiality (Kerahasiaan Data)

   Seluruh data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak disebarluaskan kepada pihak lain

tanpa izin. Data disimpan dengan aman untuk menjaga privasi dan kerahasiaan responden.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip etika tersebut, penelitian ini diharapkan dapat berjalan secara etis, objektif, dan bertanggung jawab serta tetap menghormati hak asasi setiap responden yang terlibat.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka, Sulawesi Tenggara, pada Juni 2026. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan desain *cross-sectional*. Melalui desain tersebut, pengukuran *Safety Leadership*, beban kerja, dan *Safety Behaviour* dilakukan dalam satu periode pengamatan. Lokasi penelitian merupakan lingkungan industri yang mempunyai potensi bahaya kerja sehingga penerapan perilaku keselamatan menjadi bagian penting dalam upaya melindungi karyawan selama melaksanakan pekerjaannya.

Populasi penelitian adalah 100 karyawan yang bekerja pada bagian operasional PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. Berdasarkan perhitungan besar sampel menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang mengukur *Safety Leadership*, beban kerja, dan *Safety Behaviour*. Instrumen *Safety Leadership* terdiri atas 15 pernyataan, instrumen beban kerja terdiri atas 12 pernyataan, dan instrumen *Safety Behaviour* terdiri atas 14 pernyataan.

Data yang telah diperoleh kemudian diolah melalui tahap pemeriksaan kelengkapan, pemberian kode, pemasukan data, pembersihan data, dan tabulasi. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi setiap variabel. Analisis bivariat menggunakan uji Pearson *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan 95% atau nilai α sebesar 0,05.

2. Hasil Univariat

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Distribusi karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden

No.	Variabel	Kategori	Freq (n)	Persentase (%)
1.	Usia	20–29 tahun	34	42,5
		30–39 tahun	31	38,8
		40–49 tahun	12	15,0
		≥50 tahun	3	3,8
		Total	**80**	**100,0**
2.	Jenis kelamin	Laki-laki	61	76,3
		Perempuan	19	23,8
		Total	**80**	**100,0**
3.	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	30	37,5
		Diploma/D3	18	22,5
		Sarjana/S1	26	32,5
		Pascasarjana/S2	3	3,8
		Lainnya	3	3,8
		Total	**80**	**100,0**
4.	Masa kerja	1–5 tahun	35	43,8
		6–10 tahun	30	37,5
		>10 tahun	15	18,8
		Total	**80**	**100,0**

Sumber: Data primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik 80 responden menunjukkan bahwa kelompok usia terbanyak berada pada rentang 20–29 tahun, yaitu 34 orang atau 42,5%, diikuti kelompok usia 30–39 tahun sebanyak 31 orang atau 38,8%. Responden berusia 40–49 tahun berjumlah 12 orang atau 15,0%, sedangkan responden berusia 50 tahun atau lebih hanya berjumlah 3 orang atau 3,8%. Komposisi tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa muda dan usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 61 orang atau 76,3%, sedangkan perempuan berjumlah 19 orang atau 23,8%. Hal ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang menjadi lokasi penelitian memiliki jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan.

Ditinjau dari pendidikan terakhir, responden lulusan SMA/SMK merupakan kelompok terbanyak, yaitu 30 orang atau 37,5%, diikuti lulusan Sarjana/S1 sebanyak 26 orang atau 32,5% dan Diploma/D3 sebanyak 18 orang atau 22,5%. Responden dengan pendidikan Pascasarjana/S2 dan pendidikan lainnya masing-masing berjumlah 3 orang atau 3,8%. Data tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan responden cukup beragam, tetapi sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dan Sarjana/S1. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 35 orang atau 43,8%, diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 30 orang atau 37,5%, serta masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 15 orang atau 18,8%. Dengan demikian, mayoritas responden telah memiliki masa kerja antara satu sampai sepuluh tahun, sehingga dinilai telah memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami kondisi, aturan, serta pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

b. Gambaran Safety leadership pada karyawan di PT Industri Kolaka

Tabel 4.2 Gambaran Safety leadership pada karyawan di PT Industri Kolaka

Kategori *Safety Leadership*	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	22	27,5
Sedang	28	35,0
Tinggi	30	37,5
Total	**80**	**100,0**

Sumber: Data primer, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.2, kategori *Safety Leadership* yang paling banyak ditemukan adalah kategori tinggi, yaitu sebanyak 30 responden atau 37,5%. Kategori sedang ditemukan pada 28

responden atau 35,0%, sedangkan kategori rendah ditemukan pada 22 responden atau 27,5%. Meskipun kategori tinggi merupakan kelompok terbesar, proporsinya belum mencapai setengah dari jumlah responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan keselamatan masih perlu diperkuat karena sebanyak 62,5% responden masih menilai *Safety Leadership* berada pada kategori sedang dan rendah.

c. Gambaran Beban Kerja pada karyawan di PT Industri Kolaka

Tabel 4.3 Gambaran Beban Kerja pada karyawan di PT Industri Kolaka

Kategori beban kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	31	38,8
Sedang	20	25,0
Tinggi	29	36,3
Total	**80**	**100,0**

Sumber: Data primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, responden yang mempunyai beban kerja rendah berjumlah 31 orang atau 38,8%. Responden dengan beban kerja tinggi berjumlah 29 orang atau 36,3%, sedangkan responden dengan beban kerja sedang berjumlah 20 orang atau 25,0%. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja responden relatif bervariasi. Selisih antara proporsi beban kerja rendah dan tinggi hanya sebesar 2,5%, sehingga terdapat kelompok karyawan yang cukup besar dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

d. Gambaran Safety Behaviour pada karyawan di PT Industri Kolaka

Tabel 4.4 Gambaran Safety Behaviour pada karyawan di PT Industri Kolaka

Kategori ***Safety Behaviour***	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang	18	22,5
Cukup	25	31,3
Baik	37	46,3
Total	**80**	**100,0**

Sumber: Sumber: Data primer, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.4, sebanyak 37 responden atau 46,3% memiliki *Safety Behaviour* dalam kategori baik. Sebanyak 25 responden atau 31,3% berada pada kategori cukup, sedangkan 18 responden atau 22,5% berada pada kategori kurang. Meskipun kategori baik merupakan kelompok terbesar, jumlah tersebut belum mencapai separuh responden. Dengan demikian, masih terdapat 53,8% responden yang memiliki *Safety Behaviour* pada kategori cukup dan kurang sehingga upaya peningkatan kepatuhan serta partisipasi dalam keselamatan kerja masih diperlukan.

3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji Pearson *Chi-Square*. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai *p-value* lebih besar atau sama dengan 0,05, hubungan dinyatakan tidak signifikan secara statistik.

a.* Hasil Uji Korelasi antara *Safety Leadership* dengan *Safety Behaviour

Tabel 4.5 Tabel Silang *Safety Leadership* dengan *Safety Behaviour*

Safety Leadership	**Safety Behaviour**			**Total**	**p-value**
	Kurang n (%)	Cukup n (%)	Baik n (%)	n (%)	
Rendah	11 (50,0%)	7 (31,8%)	4 (18,2%)	22 (27,5%)	0,001
Sedang	6 (21,4%)	8 (28,6%)	14 (50,0%)	28 (35,0%)	
Tinggi	1 (3,3%)	10 (33,3%)	19 (63,3%)	30 (37,5%)	
Total	18 (22,5%)	25 (31,3%)	37 (46,3%)	80 (100%)	

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai hubungan Safety Leadership dengan Safety Behaviour pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka, diketahui

bahwa dari 22 responden yang memiliki Safety Leadership dalam kategori rendah, sebagian besar memiliki Safety Behaviour dalam kategori kurang yaitu sebanyak 11 orang (50,0%), sedangkan yang memiliki Safety Behaviour cukup sebanyak 7 orang (31,8%) dan kategori baik sebanyak 4 orang (18,2%).

Sementara itu, pada responden yang memiliki Safety Leadership dalam kategori sedang, dari 28 responden terdapat 6 orang (21,4%) yang memiliki Safety Behaviour kurang, 8 orang (28,6%) memiliki Safety Behaviour cukup, dan sebanyak 14 orang (50,0%) memiliki Safety Behaviour baik. Pada kelompok responden dengan Safety Leadership kategori tinggi, dari 30 responden terdapat 1 orang (3,3%) yang memiliki Safety Behaviour kurang, 10 orang (33,3%) memiliki Safety Behaviour cukup, dan 19 orang (63,3%) memiliki Safety Behaviour baik.

Hasil uji Pearson Chi-Square diperoleh nilai p-value sebesar 0,001. Karena nilai p-value < 0,05, maka H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Safety Leadership dengan Safety Behaviour pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. Secara deskriptif, terlihat bahwa semakin tinggi Safety Leadership, semakin besar proporsi responden yang memiliki Safety Behaviour dalam kategori baik.

b. **Hasil Uji Korelasi antara Beban Kerja dengan *Safety Behaviour***

Tabel 4.7 Tabel Silang Beban Kerja dengan Safety Behaviour

Beban Kerja	Safety Behaviour			Total	p-value
	Kurang n (%)	Cukup n (%)	Baik n (%)	n (%)	0,129
Rendah	6 (19,4%)	7 (22,6%)	18 (58,1%)	31 (38,8%)	

Sedang	2 (10,0%)	9 (45,0%)	9 (45,0%)	20 (25,0%)
Tinggi	10 (34,5%)	9 (31,0%)	10 (34,5%)	29 (36,3%)
Total	**18 (22,5%)**	**25 (31,3%)**	**37 (46,3%)**	**80 (100%)**

Sumber: Data primer, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.7, dari 31 responden dengan beban kerja rendah, sebanyak 18 responden atau 58,1% memiliki *Safety Behaviour* baik. Sebanyak 7 responden atau 22,6% memiliki *Safety Behaviour* cukup dan 6 responden atau 19,4% memiliki *Safety Behaviour* kurang.

Pada kelompok beban kerja sedang, sebanyak 9 dari 20 responden atau 45,0% memiliki *Safety Behaviour* cukup dan 9 responden atau 45,0% memiliki *Safety Behaviour* baik. Responden dengan *Safety Behaviour* kurang berjumlah 2 orang atau 10,0%.

Pada kelompok beban kerja tinggi, masing-masing 10 dari 29 responden atau 34,5% memiliki *Safety Behaviour* kurang dan baik. Sebanyak 9 responden atau 31,0% memiliki *Safety Behaviour* cukup. Secara deskriptif, proporsi *Safety Behaviour* baik lebih besar pada kelompok beban kerja rendah dibandingkan kelompok beban kerja tinggi. Namun, perbedaan distribusi tersebut masih perlu dibuktikan melalui hasil pengujian statistik.

Hasil uji Pearson *Chi-Square* memperoleh nilai χ^2 sebesar 7,142 dengan derajat kebebasan 4 dan *p-value* sebesar 0,129. Karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, H0 tidak dapat ditolak dan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan tidak didukung oleh data. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara beban kerja dengan *Safety*

Behaviour pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka.

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian terhadap 80 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh kelompok usia 20–29 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (42,5%), diikuti kelompok usia 30–39 tahun sebanyak 31 orang (38,8%), kelompok usia 40–49 tahun sebanyak 12 orang (15,0%), dan kelompok usia ≥50 tahun sebanyak 3 orang (3,8%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa muda dan usia produktif. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan operasional di lingkungan industri yang membutuhkan kemampuan fisik, kesiapan dalam menjalankan aktivitas kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap prosedur dan kondisi pekerjaan. Meskipun demikian, kemampuan fisik pada usia produktif perlu diimbangi dengan pengalaman, pemahaman terhadap risiko, pelatihan, dan pengawasan keselamatan agar pekerja mampu menjalankan pekerjaan secara aman.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 61 orang (76,3%), sedangkan perempuan sebanyak 19 orang (23,8%). Dominasi laki-laki dapat menggambarkan karakteristik tenaga kerja pada pekerjaan operasional yang banyak melibatkan aktivitas lapangan, pekerjaan teknis, penggunaan peralatan, dan paparan terhadap bahaya kerja. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 30 orang (37,5%), diikuti Sarjana/S1 sebanyak 26 orang (32,5%) dan Diploma/D3 sebanyak 18 orang (22,5%), sedangkan Pascasarjana/S2 dan pendidikan lainnya masing-masing sebanyak 3 orang (3,8%).

Keragaman pendidikan tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup beragam. Pendidikan dapat mendukung kemampuan pekerja dalam menerima informasi, memahami instruksi, dan mengikuti prosedur kerja, tetapi tidak menjadi satu-satunya faktor yang menentukan perilaku keselamatan karena masih diperlukan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan. Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 35 orang (43,8%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 30 orang (37,5%) dan >10 tahun sebanyak 15 orang (18,8%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengenali tugas, aturan, lingkungan, serta potensi bahaya dalam pekerjaan. Namun, pengalaman kerja perlu disertai pembaruan pengetahuan dan evaluasi keselamatan secara berkala agar kebiasaan kerja yang kurang sesuai tidak berkembang menjadi perilaku rutin.

2. Gambaran *Safety Leadership* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Safety Leadership* kategori tinggi merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 30 responden (37,5%), diikuti kategori sedang sebanyak 28 responden (35,0%) dan kategori rendah sebanyak 22 responden (27,5%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah merasakan penerapan kepemimpinan keselamatan yang baik di lingkungan kerja. Akan tetapi, temuan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut adalah bahwa proporsi kategori tinggi hanya sebesar 37,5%, sedangkan 35,0% responden masih berada pada kategori sedang dan 27,5% berada pada kategori rendah. Dengan demikian, secara keseluruhan terdapat 62,5% responden yang belum menilai *Safety Leadership* dalam kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan keselamatan belum

sepenuhnya dirasakan secara konsisten dan merata oleh seluruh karyawan.

Besarnya proporsi responden pada kategori sedang menunjukkan bahwa terdapat kelompok karyawan yang telah merasakan adanya praktik kepemimpinan keselamatan, tetapi pelaksanaannya belum mencapai tingkat optimal. Kategori sedang tidak dapat dipandang hanya sebagai kategori tengah secara statistik, tetapi dapat menjadi gambaran bahwa masih terdapat aspek kepemimpinan keselamatan yang perlu diperkuat. Berdasarkan data yang tersedia dalam penelitian ini, belum dapat ditentukan secara pasti indikator kuesioner mana yang menjadi penyebab utama responden berada pada kategori sedang karena hasil per-item kuesioner belum ditampilkan. Oleh sebab itu, *cross-check* terhadap skor masing-masing indikator diperlukan untuk mengetahui aspek yang paling banyak memperoleh jawaban sedang atau skor relatif rendah. Apabila hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa indikator tertentu, misalnya komunikasi keselamatan, keteladanan pimpinan, pengawasan, pemberian penghargaan, atau respons terhadap kondisi berbahaya memperoleh skor lebih rendah, maka aspek tersebut dapat menjadi fokus evaluasi perusahaan.

Secara konseptual, *Safety Leadership* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam menyampaikan aturan keselamatan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana pimpinan menunjukkan komitmen terhadap keselamatan melalui tindakan nyata. Pimpinan perlu memberikan contoh perilaku aman, menyampaikan prioritas keselamatan secara konsisten, melakukan pengawasan, memberikan umpan balik, serta menunjukkan respons terhadap laporan bahaya dan pelanggaran prosedur. Apabila salah satu aspek tersebut belum berjalan secara konsisten, pekerja dapat menilai kepemimpinan keselamatan hanya pada tingkat sedang meskipun secara umum perusahaan telah memiliki kebijakan K3.

Dengan demikian, proporsi 35,0% kategori sedang dan 27,5% kategori rendah menjadi temuan penting yang menunjukkan perlunya penguatan *Safety Leadership*, bukan hanya mempertahankan kelompok yang sudah berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian Maris (2025) menunjukkan bahwa *Safety Leadership* yang baik tercermin melalui pemberian arahan, pengawasan, dan keteladanan pimpinan dalam pelaksanaan keselamatan kerja. Illana et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *safety motivation*, *safety concern*, dan *safety policy* dari pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan keselamatan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap indikator *Safety Leadership* yang memperoleh skor paling rendah berdasarkan hasil kuesioner agar intervensi yang dilakukan lebih tepat sasaran.

3. Gambaran Beban Kerja pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja rendah berjumlah 31 orang (38,8%), beban kerja sedang sebanyak 20 orang (25,0%), dan beban kerja tinggi sebanyak 29 orang (36,3%). Meskipun kategori beban kerja rendah merupakan kelompok terbesar, temuan yang paling perlu mendapatkan perhatian adalah masih terdapat 29 responden atau 36,3% yang berada pada kategori beban kerja tinggi. Proporsi tersebut hanya memiliki selisih 2,5% dengan kategori rendah, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja tinggi bukan merupakan kondisi yang dialami oleh sebagian kecil pekerja. Sebaliknya, lebih dari sepertiga responden merasakan tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi. Temuan tersebut menjadi penting dalam konteks keselamatan kerja karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berkaitan dengan kemampuan pekerja dalam mempertahankan konsentrasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

Tingginya proporsi beban kerja perlu dilihat lebih jauh berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator dalam instrumen penelitian. Berdasarkan tabel distribusi kategori yang tersedia, belum dapat diketahui indikator tertentu yang menyebabkan 29 responden masuk dalam kategori beban kerja tinggi. Oleh karena itu, hasil *cross-check* terhadap jawaban setiap butir kuesioner diperlukan untuk mengetahui indikator dengan skor rata-rata tertinggi. Indikator tersebut selanjutnya perlu menjadi fokus pembahasan karena dapat menggambarkan sumber tuntutan pekerjaan yang paling banyak dirasakan oleh responden. Apabila indikator dengan skor tertinggi berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tekanan waktu, tingkat kesulitan pekerjaan, tuntutan fisik, atau tuntutan mental, maka hasil tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan karakteristik beban kerja yang dialami karyawan secara lebih spesifik.

Beban kerja yang tinggi dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan kapasitas pekerja, waktu yang tersedia, maupun sumber daya pendukung. Dalam lingkungan industri, kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh jumlah tugas, target produksi, batas waktu penyelesaian, tingkat kompleksitas pekerjaan, kebutuhan konsentrasi, serta tuntutan fisik selama bekerja. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan kelelahan dan tekanan kerja serta berpotensi menurunkan konsentrasi. Dalam konteks keselamatan, kondisi tersebut perlu mendapat perhatian karena pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi membutuhkan kemampuan pekerja untuk mempertahankan ketelitian dan kepatuhan terhadap prosedur.

Dengan demikian, angka 36,3% pada kategori beban kerja tinggi merupakan salah satu temuan penting dalam penelitian ini dan tidak seharusnya hanya dijelaskan sebagai distribusi frekuensi.

Perusahaan perlu mengetahui sumber utama beban kerja tersebut melalui evaluasi indikator kuesioner dan kondisi pekerjaan aktual. Evaluasi dapat mencakup pembagian tugas, jumlah pekerjaan, target, waktu penyelesaian, kecukupan tenaga kerja, pola kerja, serta waktu istirahat.

Hasil penelitian Priatna et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja pada pekerja perusahaan manufaktur dapat berada pada kategori rendah ketika pembagian tugas dan waktu kerja sesuai dengan kapasitas pekerja. Sementara itu, Uspupu et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang rendah dapat terbentuk ketika tuntutan pekerjaan masih dapat diselesaikan sesuai kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi. Oleh karena itu, temuan beban kerja tinggi sebesar 36,3% pada penelitian ini perlu menjadi dasar evaluasi terhadap sistem pembagian dan pengelolaan pekerjaan di perusahaan.

4. Gambaran *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Safety Behaviour* kategori baik merupakan kelompok terbanyak, yaitu 37 responden (46,3%), sedangkan kategori cukup sebanyak 25 responden (31,3%) dan kategori kurang sebanyak 18 responden (22,5%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah mampu menerapkan perilaku keselamatan dengan baik. Namun, kategori baik belum mencapai setengah dari jumlah responden. Sebaliknya, masih terdapat 53,8% responden yang berada pada kategori cukup dan kurang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku keselamatan belum sepenuhnya konsisten pada seluruh karyawan dan masih terdapat ruang untuk meningkatkan kepatuhan maupun partisipasi dalam keselamatan kerja.

Safety Behaviour merupakan bagian penting dalam pencegahan kecelakaan karena berkaitan dengan tindakan pekerja ketika melaksanakan pekerjaan, termasuk kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan alat pelindung diri, keterlibatan dalam aktivitas keselamatan, serta tindakan untuk mencegah kondisi berbahaya. Perilaku keselamatan tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan individu, tetapi juga dapat terbentuk melalui kepemimpinan, pengawasan, motivasi, fasilitas, komunikasi, dan budaya keselamatan di tempat kerja. Oleh karena itu, kelompok responden dengan kategori cukup dan kurang perlu mendapat perhatian melalui pelatihan, pengawasan, komunikasi keselamatan, serta penguatan budaya kerja aman.

Hasil penelitian Nurriwanti (2025) menunjukkan bahwa perilaku keselamatan kategori aman menjadi kelompok terbanyak, sedangkan Illana et al. (2024) menunjukkan bahwa perhatian, motivasi, dan kebijakan keselamatan dari pimpinan dapat mendukung kepatuhan pekerja terhadap keselamatan kerja.

5. Hubungan *Safety Leadership* dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *Safety Leadership* dengan *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. Hasil uji Pearson Chi-Square memperoleh nilai χ^2 sebesar 18,141 dengan p-value sebesar 0,001. Pada kelompok *Safety Leadership* tinggi, sebanyak 19 responden (63,3%) memiliki *Safety Behaviour* baik. Sebaliknya, pada kelompok *Safety Leadership* rendah, sebanyak 11 responden (50,0%) memiliki *Safety Behaviour* kurang. Pola tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi *Safety Leadership*, semakin besar proporsi responden yang memiliki *Safety Behaviour* baik.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui peran pimpinan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung keselamatan. Pimpinan yang memberikan arahan secara jelas, melakukan pengawasan, memberikan contoh perilaku aman, memberikan perhatian terhadap risiko, serta menindaklanjuti permasalahan keselamatan dapat membentuk persepsi pekerja bahwa keselamatan merupakan prioritas organisasi. Persepsi tersebut selanjutnya dapat mendorong pekerja untuk lebih konsisten dalam mengikuti prosedur dan menerapkan perilaku kerja aman. Temuan ini sejalan dengan Putri et al. (2022) yang menunjukkan adanya hubungan antara *safety motivation*, *safety concern*, dan *safety policy* dengan *safety behaviour*. Hanifah (2025) juga menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan keselamatan memiliki hubungan dengan perilaku keselamatan pekerja.

Temuan penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa peningkatan *Safety Behaviour* tidak hanya dilakukan melalui pembinaan pekerja, tetapi perlu dimulai dari penguatan kepemimpinan keselamatan. Hal tersebut menjadi semakin penting karena 35,0% responden masih berada pada kategori *Safety Leadership* sedang dan 27,5% berada pada kategori rendah. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan praktik kepemimpinan yang sudah dinilai baik sekaligus memperbaiki aspek yang masih memperoleh penilaian sedang dan rendah berdasarkan hasil evaluasi indikator kuesioner.

6. Hubungan Beban Kerja dengan *Safety Behaviour* pada Karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *Safety Behaviour*. Hasil uji Pearson Chi-Square memperoleh nilai χ^2 sebesar 7,142 dengan p-value sebesar 0,129. Karena nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

kedua variabel. Meskipun demikian, hasil tabulasi silang menunjukkan pola yang perlu diperhatikan. Pada kelompok beban kerja rendah, sebanyak 18 responden (58,1%) memiliki *Safety Behaviour* baik, sedangkan pada kelompok beban kerja tinggi hanya 10 responden (34,5%) yang memiliki *Safety Behaviour* baik. Selain itu, pada kelompok beban kerja tinggi terdapat 10 responden (34,5%) dengan *Safety Behaviour* kurang. Secara deskriptif, kondisi tersebut menunjukkan bahwa proporsi *Safety Behaviour* baik lebih besar pada kelompok dengan beban kerja rendah dibandingkan kelompok dengan beban kerja tinggi, meskipun perbedaan tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik.

Temuan lain yang penting adalah sebanyak 29 responden (36,3%) berada pada kategori beban kerja tinggi. Proporsi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tinggi merupakan kondisi yang cukup menonjol dalam penelitian ini meskipun tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *Safety Behaviour*. Oleh karena itu, tidak signifikannya hubungan statistik tidak berarti bahwa beban kerja tinggi dapat diabaikan. Beban kerja tetap perlu diperhatikan sebagai kondisi kerja yang berpotensi memengaruhi kenyamanan, kelelahan, konsentrasi, dan kemampuan pekerja dalam mempertahankan performa kerja.

Untuk memahami kondisi tersebut secara lebih mendalam, jawaban setiap indikator pada kuesioner beban kerja perlu diperiksa kembali. Data tersebut diperlukan untuk mengetahui indikator yang paling dominan pada 29 responden yang masuk kategori beban kerja tinggi. Apabila hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa skor tertinggi berasal dari aspek tertentu, maka aspek tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan mengapa pekerja merasakan beban kerja tinggi. Dengan demikian, pembahasan tidak hanya berhenti pada angka 36,3%, tetapi mampu menjelaskan sumber tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan.

Tidak adanya hubungan yang signifikan juga menunjukkan bahwa *Safety Behaviour* tidak ditentukan oleh beban kerja saja. Pekerja dengan beban kerja tinggi masih dapat menunjukkan perilaku aman apabila memperoleh dukungan berupa kepemimpinan keselamatan yang baik, pengawasan, pengetahuan, keterampilan, fasilitas keselamatan, waktu istirahat, dan lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, beban kerja rendah tidak secara otomatis menjamin pekerja akan menunjukkan perilaku aman apabila terdapat faktor lain yang menyebabkan ketidakpatuhan terhadap prosedur. Hasil penelitian Rahmawati et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap perilaku keselamatan dan terdapat faktor lain yang turut berperan dalam membentuk perilaku keselamatan. Maryam et al. (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi penentu langsung terhadap keselamatan pekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengelolaan keselamatan perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan beban kerja sekaligus faktor kepemimpinan, individu, dan organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel safety leadership menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku selamat pekerja di area operasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri et al. (2022) pada Sub-bab Pembahasan Perilaku Keselamatan, yang mengkonfirmasi bahwa safety leadership secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap safety behavior ($p < 0,05$). Hasil ini juga didukung oleh Azis et al. (2025) pada sektor pertambangan, di mana safety leadership terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap safety performance ($p = 0,003$).

Penjaminan keselamatan kerja di area tambang terbukti berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas kerja para operator. Hal ini memperkuat temuan Handayani et al. (2024) dalam penelitiannya di

perusahaan jasa/operasional tambang Kabupaten Kolaka, yang menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-statistik = 8,768, p = 0,000).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini konsisten dengan literatur-literatur terdahulu. Peran kepemimpinan K3 yang ditegaskan oleh Putri et al. (2022) dan Azis et al. (2025) membuktikan bahwa pengawasan dan komitmen K3 dari manajemen merupakan fondasi utama dalam membentuk perilaku selamat. Di sisi lain, temuan Handayani et al. (2024) menegaskan bahwa penerapan standar keselamatan yang ketat di wilayah operasional pertambangan tidak menghambat ketercapaian target, melainkan secara signifikan meningkatkan kinerja operasional pekerja.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian mengenai hubungan *Safety Leadership* dan beban kerja dengan *Safety Behaviour* pada 80 karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden

   Sebagian besar responden berusia 20–29 tahun, yaitu 34 orang atau 42,5%, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang atau 76,3%, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 30 orang atau 37,5%, dan mempunyai masa kerja 1–5 tahun sebanyak 35 orang atau 43,8%. Berdasarkan variabel penelitian, kategori *Safety Leadership* terbanyak adalah kategori tinggi sebanyak 30 orang atau 37,5%, kategori beban kerja terbanyak adalah kategori rendah sebanyak 31 orang atau 38,8%, dan kategori *Safety Behaviour* terbanyak adalah kategori baik sebanyak 37 orang atau 46,3%.

2. Hubungan *Safety Leadership* dengan *Safety Behaviour*

   Hasil uji Pearson *Chi-Square* memperoleh nilai χ^2 sebesar 18,141 dengan *p-value* sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara *Safety Leadership* dengan *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. Karyawan yang menilai *Safety Leadership* tinggi lebih banyak mempunyai *Safety Behaviour* baik dibandingkan karyawan yang menilai *Safety Leadership* rendah.

3. Hubungan beban kerja dengan *Safety Behaviour*

   Hasil uji Pearson *Chi-Square* memperoleh nilai χ^2 sebesar 7,142 dengan *p-value* sebesar 0,129. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara beban kerja dengan *Safety Behaviour* pada karyawan PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka. Meskipun

demikian, secara deskriptif kelompok beban kerja tinggi mempunyai proporsi *Safety Behaviour* kurang yang lebih besar dibandingkan kelompok beban kerja rendah.

B. Saran

1. Bagi PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka

   Perusahaan disarankan meningkatkan penerapan *Safety Leadership* secara konsisten pada seluruh bagian operasional. Peningkatan dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan keselamatan bagi pimpinan, supervisor, dan kepala kelompok kerja, khususnya mengenai komunikasi keselamatan, pemberian arahan, keteladanan penggunaan APD, pengawasan kepatuhan terhadap SOP, serta pemberian umpan balik kepada karyawan.

   Perusahaan perlu melaksanakan pengarahan keselamatan atau *safety briefing* sebelum pekerjaan dimulai dan memastikan bahwa informasi mengenai risiko kerja disampaikan secara jelas. Pimpinan juga perlu memberikan respons yang cepat terhadap laporan kondisi tidak aman dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang secara konsisten menunjukkan perilaku aman.

   Walaupun beban kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *Safety Behaviour*, perusahaan tetap disarankan melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas, target pekerjaan, jam kerja, waktu istirahat, dan kecukupan jumlah tenaga kerja. Evaluasi terutama perlu dilakukan pada kelompok karyawan dengan beban kerja tinggi karena masih ditemukan proporsi *Safety Behaviour* kurang yang cukup besar.

2. Bagi Pimpinan dan Supervisor

   Pimpinan dan supervisor disarankan menjadi teladan dalam penerapan keselamatan kerja. Setiap instruksi pekerjaan perlu disertai penjelasan mengenai bahaya, risiko, dan langkah pengendalian yang harus dilakukan. Pimpinan juga perlu

menegakkan peraturan keselamatan secara adil dan konsisten kepada seluruh karyawan.

Pengawasan sebaiknya tidak hanya berfokus pada pencapaian target produksi, tetapi juga pada cara karyawan menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian target tidak boleh dilakukan dengan mengabaikan penggunaan APD, SOP, izin kerja, pemeriksaan peralatan, atau prosedur pengendalian bahaya lainnya.

3. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan meningkatkan kepatuhan terhadap SOP dan penggunaan APD selama melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga perlu berpartisipasi dalam pelatihan K3, melaporkan kondisi tidak aman, serta saling mengingatkan apabila terdapat rekan kerja yang melakukan tindakan berisiko.

Karyawan yang merasakan kelelahan atau beban kerja berlebihan sebaiknya menyampaikan kondisi tersebut kepada atasan agar dapat dilakukan penyesuaian tugas atau pengaturan waktu istirahat. Pelaporan tersebut penting untuk mencegah penurunan konsentrasi dan kesalahan kerja.

4. Bagi Institusi Pendidikan dan Pengembangan Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam bidang keperawatan kesehatan kerja, manajemen keselamatan, dan promosi kesehatan di tempat kerja. Institusi pendidikan dapat mengembangkan kegiatan edukasi yang menekankan peran kepemimpinan dalam membentuk kepatuhan dan partisipasi keselamatan pada pekerja industri.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan mencakup beberapa bagian atau unit kerja agar hasil penelitian mempunyai cakupan yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan desain longitudinal untuk mengamati perubahan perilaku keselamatan dari waktu ke waktu.

Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti pengetahuan K3, motivasi keselamatan, budaya keselamatan, iklim keselamatan, stres kerja, kelelahan, ketersediaan APD, pelatihan K3, dan pengawasan. Analisis multivariat dapat digunakan untuk mengetahui faktor yang paling dominan berhubungan dengan *Safety Behaviour* setelah mengendalikan karakteristik responden dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Dawis, A., Rahman, F., & Lestari, N. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Dewi, Y. K., Arisandy, T., & Pristina, N. (2024). Hubungan beban kerja dengan kualitas pelayanan pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan, 2(3), 322–333.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Visionida, 9(1).

Fatmala., Machmud, M., Hartati., & Safrida. (2025). Pengaruh beban kerja dalam keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti. Economics and Digital Business Review, 6(2), 1292–1304.

Hardani., Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Jurnal Economina, 2(7), 1535–1545.

Kurniawan, A., & Puspitaningtyas, Z. (2020). Metode penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-tipe kepemimpinan dan teori kepemimpinan dalam suatu organisasi. Jurnal Economic Edu, 4(2), 172–178.

Nainggolan, L. P., Broto, B. E., & Limbong, C. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Meranti Omas Kabupaten Labura. ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship), 4(1), 5–11.

Ningtyas, A. P. (2024). Pengaruh safety leadership terhadap *Safety Behaviour* dengan safety climate sebagai variabel mediasi dan perceived risk. Excess: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1(02), 45–70.

Nopitasari, S., Vestabilivy, E., & Agustina, A. (2025). Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada pengendara ojek online Kota Bekasi 2024. Jurnal Persada Husada Indonesia, 12(2), 42–55.

Notoatmodjo, S. (2021). Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurrahmah, W., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2024). Motivasi sebagai mediasi antara K3, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 17(1), 302–316.

Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di Bogor. Ikraith-Ekonomika, 5(3), 180–188.

Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lembaga Palembang. Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis, 3(1), 63–77.

Pasaribu, F. R., Aryati, Y., Putra, R. H., Vaguita, M., & Kudri, N. (2023). Komunikasi kepemimpinan Wali Nagari Barulak Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam mengelola kebijakan pemerintahan nagari. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 3(1), 30–43.

Priyanti, A. N., Silalahi, E. E., & Hasanuddin. (2025). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/BAPPENAS. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3(8), 76–85.

Putri, N. D. E. S., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2022). Analisis pengaruh faktor safety leadership terhadap *Safety Behaviour* pekerja industri kemasan. Jurnal Statistika, 10(1), 32–39.

Rahayu, S., Kurniati, I., Suryani, I., Wahidin, D., & Muchtar, H. S. (2022). Hakikat kepemimpinan dan tipe-tipe kepemimpinan pendidikan. Eduprof: Islamic Education Journal, 4(2), 187–198.

Simangunsong, B. A. M. P., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen, 5(2), 74–87.

Siwi, T. P. U., & Hajeri, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Journal of Research in Management Business and Social Science, 2(1), 38–52.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi revisi). Bandung: Alfabeta.

Sutarini, N. K. D., Yudartha, I. P. D., & Wirantari, I. D. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Socio-Political Communication and Policy Review, 1(2), 66–77.

Susanti, F. E., Widiyanti, N., & Zebua, E. P. (2024). Analisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta. Jurnal Minfo Polgan, 13(2).

Taher, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 13(1), 63–75.

Thierryandi, Y. C., Rusda, K., Gumelar, A. B. P., & Setyawati, N. F. (2026). Perilaku aman (*Safety Behaviour*) terhadap risiko mekanis pada pekerja shift malam bagian jaringan sumber air PT XYZ. EUNOIA: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 5(1), 364–369.

Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(1),

70–83.
Wangi, D. S., & Kusumayadi, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Samsat Panda Bima. Juzrnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 1(3), 47–57.

LAMPIRAN

YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA
KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 90125

LEMBAR PERSETUJUAN UJIANPROPOSAL

NAMA MAHASISWA : RADHIATUL ADAWIAH

NIM : 1202505021

PROGRAM STUDI : S1 KEPERAWATAN

JUDUL PROPOSAL : "Hubungan *Safety Leadership* Dan Beban Kerja Dengan *Safety Behaviour* Pada Karyawan Di PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka Sulawesi Tenggara "

Proposal ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan mendapatkan gelar

Sarjana Program S1 Keperawatan, menyetujui untuk diajukan pada ujian proposal

TIM PEMBIMBING

Nama Pembimbing	Tanda Tangan	Tanggal
Ns. Sri Ayu Rahayu s. Paneo, S.Kep.,M.Kep NUPTK. 0356771672230253 (Pembimbing I)		15 Mei 2026
Ns. Muhammad Hisyam, S.Kep.,M.Kep NUPTK. 2033768669130393 (Pembimbing II)		15 Mei 2026

Makassar, Mei 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Keperawatan

Ns. Zakariyati, S.K.M.,S.Kep.,M.Kep
NUPTK. 2837758659232132

YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA
KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 90125
Tlp 0411-857-836 / 0852-4157-5557

Makassar, 11 Mei 2026

Nomor : B / 374 / S1-KEP / V / 2026
Klarifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Undangan Ujian Proposal Penelitian Mahasiswa

Kepada

Yth. 1. Ns. Sri Ayu Rahayu S. Paneo, S.Kep., M.Kep.
2. Ns. Muhammad Hisyam, S.Kep., M.Kep.
3. Ns. Nur Halimah, S.Kep., M.Kes.

di
Tempat

1. Berdasarkan Kalender Akademik Program Studi Sarjana Keperawatan Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar Tahun Akademik 2025/2026 tentang pelaksanaan Ujian Akhir Program (UAP) tahun 2025.

2. Sehubungan dengan dasar tersebut di atas, dimohon kepada pembimbing dan penguji untuk menghadiri Seminar Proposal Penelitian Skripsi mahasiswa a.n. **Radhiatul Adawiah** NIM **1202505021** Program Studi Sarjana Keperawatan Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, yang akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal	:	Rabu, 13 Mei 2026
Pukul	:	09.00 – 10.00 WITA
Tempat	:	Ruang Ujian Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Judul KTI	:	"Hubungan Motivasi Kepemimpinan dengan *Safety Behavior* pada Karyawan di PT. Indonesia Pomala Industri Park (IPIP) Kolaka Sulawesi Tenggara"

3. Demikian mohon dimaklumi.

a.n. Rektor
Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Kaprodi Sarjana Keperawatan,

Ns. Zakariyah, S.K.M., S.Kep., M.Kep.
NUPTK. 2837758659232132

Tembusan :

1. Kakesdam XIV/Hsn (Sbg. Lap)
2. Ketua YWBKH Perwakilan Sulawesi
3. Wakil Rektor I dan II IIK Pelamonia
4. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan IIK Pelamonia
5. Arsip

YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA
KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 90125
Tlp 0411-857-836 / 0852-4157-5557

Makassar, 24 Agustus 2026

Nomor : B 1092 / S1-KEP / VIII / 2026
Klarifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Undangan Ujian Akhir Penelitian Skripsi Mahasiswa

Kepada

Yth. 1. Ns. Sri Ayu Rahayu S. Paneo, S.Kep., M.Kep.
2. Ns. Muhammad Hisyam, S.Kep., M.Kep.
3. Ns. Nur Halimah, S.Kep., M.Kes.

di
Tempat

1. Berdasarkan Kalender Akademik Program Studi Sarjana Keperawatan Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar Tahun Akademik 2025/2026 tentang pelaksanaan Ujian Akhir Program (UAP) tahun 2025.

2. Sehubungan dengan dasar tersebut di atas, dimohon kepada Pembimbing dan Penguji untuk menghadiri Seminar Akhir Penelitian Skripsi mahasiswa a.n. **Radiatul Adawiah** NIM **1202505021** Program Studi Sarjana Keperawatan Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, yang akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal	:	Kamis, 27 Agustus 2026
Pukul	:	11.00 – 12.00 WITA
Tempat	:	Ruang Ujian Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Judul Skripsi	:	"Hubungan *Safety Leadership* dan Beban Kerja dengan *Safety Behavior* pada Karyawan di PT. Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka Sulawesi Tenggara"

3. Demikian mohon dimaklumi.

a.n. Rektor
Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Kaprodi Sarjana Keperawatan,

Dr. Ns. Zakariyati, S.K.M., S.Kep., M.Kep.
NUPTK. 2837758659232132

Tembusan :

1. Kakesdam XIV/Hsn (Sbg. Lap)
2. Ketua YWBKH Perwakilan Sulawesi
3. Wakil Rektor I dan II IIK Pelamonia
4. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan IIK Pelamonia
5. Arsip

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : RADHIATUL ADAWIAH

NIM : 1202505021

Judul Skripsi :"Hubungan Safety Leadership dan Beban Kerja Dengan Safety Behaviour Pada Karyawan di PT. Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka Sulawesi Tenggara"

No	Tanggal	Materi yang Dikonsultasikan	Perbaikan	Paraf Pembimbing
1	2	3	4	5
1	30/10/2025	Pengajuan judul proposal dan artikel	Perbaikan mencari judul jurnal sebanyak mungkin	
2	10/11/2025	Bab I	Perbaikan judul, penulisan, dan susunan	
3	26/11/2025	Bab I	Perbaikan latar belakang dan penulisan	
4	26/11/2026	Bab I	Perbaikan latar belakang dan penulisan	
5	22/04/2026	Bab I, II, & III	Perbaikan judul, lataar belakang, populasi dan sampel	
6	05/05/2026	Bab II, & III	ACC Proposal	
7	06/06/2026	Bab I, II, III	Revisi ujian proposal	

				
1	2	3	4	5
8	15/06/2026	Bab IV	Revisi perbaikan hasil penelitian	
9	21/07/2026	Bab IV	Perbaiki hasil penelitian dan pembahasan	
10	03/08/2026	Bab IV	Perbaiki penulisan dan pembahsan hasil	
11	19/08/2026	Bab IV & V	ACC Skripsi	
12				

Makassar, 2026

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Keperawatan



Ns. Zakariyati, S.K.M.,S.Kep.,M.Kep
NUPTK. 2837758659232132

Pembimbing Pendamping I,



Ns. Sri Rahayu S. Paneo, S.Kep.,M.Kep
NUPTK. 0356771672230253

Nama : RADHIATUL ADAWIAH

NIM : 1202505021

Judul Skripsi :“ Hubungan Safety Leadership dan Beban Kerja Dengan Safety Behaviour Pada Karyawan di PT. Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka Sulawesi Tenggara”

No	Tanggal	Materi yang Dikonsultasikan	Perbaikan	Paraf Pembimbing
1	2	3	4	5
1	30/10/2025	Pengajuan judul, artikel proposal	ACC judul + cari artikel terbaru	
2	10/11/2025	Bab I	Susunan penulisan	
3	26/11/2026	Bab I	Perbaiki penulisan, latar belakang, serta artikel	
4	26/04/2026	Bab I,II, III	Populasi dan sampel	

5	22/04/2026	Bab II, dan III	Masukkan koesioner	
6	05/05/2026	Bab I, II, dan III	ACC Proposal	
7	18/05/2026	Bab I, II, & III	Revisi ujian hasil proposal	
8	05/08/2026	Bab IV	Perbaiki Hasil penelitian dan susunan hasil	
9	10/08/2026	Bab IV	Masukkan Hasil penelitiaan dahulu yang berkaiatan dengan hasil penelitian	
10	19/08/2026	Bab Iv dan V	ACC Skripsi	
11				

12				

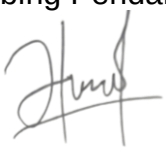
Makassar, 2026

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Keperawatan



Ns. Zakariyati, S.K.M.,S.Kep.,M.Kep
NUPTK. 2837758659232132

Pembimbing Pendamping II,



NS. Muhammad Hisyam, S. Kep., M.Kep.

YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA
KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 90125
Tlp 0411-857-836 / 0852-4157-5557

LEMBAR PERSYARATAN
UJIAN AKHIR PENELITIAN (SKRIPSI)

NAMA : RADHIATUL ADAWIAH
NIM : 1202505021

KELAS : EP. 25
PRODI : Sarjana Keperawatan

1. NILAI SEMESTER I - II
(Biro Akademik)

2. BEBAS PEMBAYARAN
(Bag.Keuangan)

3. BEBAS PERPUSTAKAAN
(Ka.Perpustakaan)

4. BEBAS LABORATORIUM
(Ka. Lab Prodi)

5. BEBAS TURNITIN
(LPPM)

6. ANALISIS DATA
(PJ Analisis Data)

7. PROFIL MAHASISWA
(Operator PDDikti)

Kolaka, 21 Agustus 2026

Mengetahui,
Kaprodi Sarjana Keperawatan,

Ns. Zakariyati, S.K.M., S.Kep., M.Kep.
NUPTK. 2837758659232132

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : RADHIATUL ADAWIAH

NIM : 1202505021

PROGRAM STUDI : S1 KEPERAWATAN

JUDUL PROPOSAL : "Hubungan *Safety Leadership* Dan Beban Kerja Dengan *Safety Behaviour* Pada Karyawan Di PT Indonesia Pomalaa Industrial Park (IPIP) Kolaka Sulawesi Tenggara "

Skripsi ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan mendapatkan gelar

Sarjana Program S1 Keperawatan, menyetujui untuk diajukan pada ujian skripsi

TIM PEMBIMBING

Nama Pembimbing	Tanda Tangan	Tanggal
Ns. Sri Ayu Rahayu s. Paneo, S.Kep.,M.Kep NUPTK. 0356771672230253 (Pembimbing I)		21 AGUSTUS 2026
Ns. Muhammad Hisyam, S.Kep.,M.Kep NUPTK. 2033768669130393 (Pembimbing II)		21 AGUSTUS 2026

Makassar, Agustus 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Keperawatan

Ns. Zakariyati, S.K.M.,S.Kep.,M.Kep
NUPTK. 2837758659232132

Lampiran 1. Kuesioner Motivasi Kepemimpinan (X1)

DATA UMUM RESPONDEN

Nama responden :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Masa kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai.
2. Skala Penilaian

Pernyataan

1. Sangat Setuju (4)
2. Setuju (3)
3. Tidak Setuju (2)
4. Sangat Tidak Setuju (1)

ITEM PERNYATAAN (15 ITEM)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan memberikan arahan kerja dengan jelas				
2	Pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan				
3	Pimpinan memberikan motivasi dalam bekerja				
4	Pimpinan jarang memberikan penghargaan				
5	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan				
6	Pimpinan tidak peduli terhadap masalah karyawan				

7	Pimpinan memberikan contoh kerja yang baik				
8	Pimpinan sulit diajak berkomunikasi				
9	Pimpinan memberikan dukungan dalam pekerjaan				
10	Pimpinan tidak memberikan arahan yang jelas				
11	Pimpinan memperhatikan kesejahteraan karyawan				
12	Pimpinan tidak menghargai hasil kerja karyawan				
13	Pimpinan menjadi teladan dalam bekerja				
14	Pimpinan jarang memberi motivasi				
15	Pimpinan melibatkan karyawan dalam keputusan				

Lampiran 2. Kuesioner Beban Kerja (X2)

DATA UMUM RESPONDEN

Nama responden :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Masa kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai.
2. Skala Penilaian

Pernyataan

1. Sangat Setuju (4)
2. Setuju (3)
3. Tidak Setuju (2)
4. Sangat Tidak Setuju (1)

ITEM PERNYATAAN (12 ITEM)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki beban kerja yang tinggi				
2	Pekerjaan saya terlalu berat				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
4	Saya sering merasa kelelahan akibat pekerjaan				
5	Jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya				
6	Saya bekerja di bawah tekanan waktu				

7	Saya merasa tugas yang diberikan terlalu banyak				

8	Saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik				
9	Saya sering bekerja melebihi jam kerja				
10	Beban kerja saya masih dalam batas wajar				
11	Saya mengalami stres karena pekerjaan				
12	Saya mampu mengatasi beban kerja yang diberikan				

Lampiran 3. Kuesioner *Safety Behaviour* (Y)

DATA UMUM RESPONDEN

Nama responden :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Masa kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai.
2. Skala Penilaian

Pernyataan

1. Selalu (4)
2. Sering (3)
3. Kadang-kadang (2)
4. Tidak Pernah (1)

ITEM PERNYATAAN (14 ITEM)

No	Pernyataan	SL	SR	KK	TP
1	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD)				
2	Soya tidak mengikuti prosedur keselamatan				
3	Saya mematuhi aturan keselamatan kerja				
4	Saya mengabaikan risiko keselamatan kerja				
5	Saya melaporkan potensi bahaya di tempat kerja				
6	Saya tidak peduli dengan keselamatan kerja				
7	Saya menjaga kebersihan area kerja				

8	Saya sering melanggar aturan keselamatan				

9	Saya mengikuti pelatihan keselamatan kerja				
10	Saya tidak menggunakan APD saat bekerja				
11	Saya berhati-hati dalam menggunakan alat kerja				
12	Saya tidak memperhatikan keselamatan kerja				
13	Saya aktif mengingatkan rekan kerja tentang keselamatan				
14	Saya tidak peduli dengan aturan keselamatan				

USIA_KAT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20–29 tahun	34	42.5	42.5	42.5
	30–39 tahun	31	38.8	38.8	81.3
	40–49 tahun	12	15.0	15.0	96.3
	≥50 tahun	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	61	76.3	76.3	76.3
	perempuan	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	37.5	37.5	37.5
	Diploma/D3	18	22.5	22.5	60.0
	Sarjana/S1	26	32.5	32.5	92.5
	Pascasarjana/S2	3	3.8	3.8	96.3
	Lainnya	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

MASA_KAT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1–5 tahun	35	43.8	43.8	43.8
	6–10 tahun	30	37.5	37.5	81.3
	>10 tahun	15	18.8	18.8	100.0

	Total	80	100.0	100.0	

Safety Leadership

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	27.5	27.5	27.5
	sedang	28	35.0	35.0	62.5
	tinggi	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	38.8	38.8	38.8
	sedang	20	25.0	25.0	63.7
	tinggi	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Safety Behaviour

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	18	22.5	22.5	22.5
	cukup	25	31.3	31.3	53.8
	baik	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Crosstab

			Safety Behaviour			
			Kurang	cukup	baik	Total
Safety Leadership	Rendah	Count	11	7	4	22
		Expected Count	5.0	6.9	10.2	22.0
		% within Safety Leadership	50.0%	31.8%	18.2%	100.0%
		% within Safety Behaviour	61.1%	28.0%	10.8%	27.5%
		% of Total	13.8%	8.8%	5.0%	27.5%

	sedang	Count	6	8	14	28
		Expected Count	6.3	8.8	13.0	28.0
		% within Safety Leadership	21.4%	28.6%	50.0%	100.0%
		% within Safety Behaviour	33.3%	32.0%	37.8%	35.0%
		% of Total	7.5%	10.0%	17.5%	35.0%
	tinggi	Count	1	10	19	30
		Expected Count	6.8	9.4	13.9	30.0
		% within Safety Leadership	3.3%	33.3%	63.3%	100.0%
		% within Safety Behaviour	5.6%	40.0%	51.4%	37.5%
		% of Total	1.3%	12.5%	23.8%	37.5%
Total		Count	18	25	37	80
		Expected Count	18.0	25.0	37.0	80.0
		% within Safety Leadership	22.5%	31.3%	46.3%	100.0%
		% within Safety Behaviour	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	22.5%	31.3%	46.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.141[a]	4	.001
Likelihood Ratio	19.931	4	<.001
Linear-by-Linear Association	16.308	1	<.001
N of Valid Cases	80		

a. 1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.95.

Crosstab

			Safety Behaviour			
			Kurang	cukup	baik	Total
Beban Kerja	Rendah	Count	6	7	18	31
		Expected Count	7.0	9.7	14.3	31.0

		% within Beban Kerja	19.4%	22.6%	58.1%	100.0%
		% within Safety Behaviour	33.3%	28.0%	48.6%	38.8%
		% of Total	7.5%	8.8%	22.5%	38.8%
	sedang	Count	2	9	9	20
		Expected Count	4.5	6.3	9.3	20.0
		% within Beban Kerja	10.0%	45.0%	45.0%	100.0%
		% within Safety Behaviour	11.1%	36.0%	24.3%	25.0%
		% of Total	2.5%	11.3%	11.3%	25.0%
	tinggi	Count	10	9	10	29
		Expected Count	6.5	9.1	13.4	29.0
		% within Beban Kerja	34.5%	31.0%	34.5%	100.0%
		% within Safety Behaviour	55.6%	36.0%	27.0%	36.3%
		% of Total	12.5%	11.3%	12.5%	36.3%
Total		Count	18	25	37	80
		Expected Count	18.0	25.0	37.0	80.0
		% within Beban Kerja	22.5%	31.3%	46.3%	100.0%
		% within Safety Behaviour	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	22.5%	31.3%	46.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.142[a]	4	.129
Likelihood Ratio	7.203	4	.126
Linear-by-Linear Association	3.467	1	.063
N of Valid Cases	80		

a. 1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.50.