

PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP, SAFETY CLIMATE, KNOWLEDGE* TERHADAP *RISK TAKING BEHAVIOR* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT PELNI DI JAKARTA BARAT

Mutiara Jannah¹, Netania Emilisa²

Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: netania@trisakti.ac.id*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh *Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge* terhadap *Risk Taking Behavior* pada karyawan Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Tempat penelitian dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit Pelni. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Pelni yang dilakukan hanya pada karyawan bagian pelayanan medis. Jumlah sampel penelitian yaitu 141 sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder yaitu kuesioner dan studi Pustaka. Teknik analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan software SPSS versi 22. Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge* terhadap *Risk Taking Behavior*. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge* dan *Risk Taking Behavior*.

Kata kunci : Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge, Risk Taking Behavior

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge on Risk Taking Behavior among employees at Pelni Hospital, West Jakarta. This type of quantitative research with a cross sectional approach. Where this research was conducted on employees at Pelni Hospital. The research object used in this study was Pelni Hospital employees which was carried out only for medical service division employees. The number of research samples is 141 samples. Data collection techniques using primary data and secondary data, namely questionnaires and literature studies. The data analysis technique used the Structural Equation Model (SEM) with SPSS software version 22. The conclusion from this study is that there is a significant positive influence between Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge on Risk Taking Behavior. There is a significant positive influence between Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge and Risk Taking Behavior.

Keywords: *Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge, Risk Taking Behavior*

Pendahuluan

Empowering leadership telah berkembang sebagai jenis kepemimpinan yang khas dalam beberapa dekade terakhir (Bob, 2019; Ferraro & Lott, 2023). Penelitian telah menunjukkan pentingnya empowering leadership untuk mendorong hasil positif terkait pekerjaan di antara karyawan (J. Kim et al., 2018) Empowering leadership secara umum dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang ditandai dengan mendukung, melatih, mendorong, dan berbagi kekuatan (Lisbet et al., 2024; Rahmat, 2021). Tidak seperti gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan transformasional, empowering leadership berfokus pada konsep pemberdayaan (Muliawan & Ulum, 2024; Simamora et al., 2021). Menurut Irfan (2024), seorang pemimpin yang memberdayakan mengakui bahwa pembagian kekuasaan dan pemberdayaan pengikut sangat penting untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Selain itu, para pemimpin ini mempromosikan pemikiran kritis untuk menemukan solusi baru dan mengidentifikasi metode kerja baru (Kusmaryono et al., 2024).

Untuk mengatasi tantangan tersebut, empowering leadership dapat meningkatkan partisipasi karyawan dan mendorong keterampilan pemecahan masalah dengan mempersiapkan karyawan dari perspektif fisik dan psikologis (Salim, 2023). Oleh karena itu, kami percaya bahwa gaya kepemimpinan top-down mungkin tidak efektif selama krisis, terutama ketika ditandai dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi. Ketika krisis ditandai dengan ketidakpastian, masalah yang terkait dengan krisis ini tidak sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, alih-alih mengandalkan pengambilan keputusan terpusat yang diwakili oleh pemimpin, para pemimpin mungkin lebih baik menanggapi krisis atau keadaan darurat dengan memberdayakan orang lain dan menyerahkan kendali kepada karyawan. Mengingat diskusi sebelumnya, penelitian ini mengusulkan dan menguji model tentang hubungan antara empowering leadership dan perilaku ekstra-peran dan risk taking behavior di antara staf yang bekerja di sektor kesehatan di Palestina. Secara umum, pekerjaan di sektor kesehatan sangat menuntut dan birokratis serta kekurangan sumber daya dan dukungan yang dibutuhkan yang mendorong banyak hasil karyawan kunci. Selain itu, literatur terbaru menunjukkan bahwa sektor kesehatan Palestina, terutama di Jalur Gaza, mengalami banyak krisis seperti pembatasan mobilitas, blokade dan perpecahan politik internal yang telah mempengaruhi cakupan dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada rakyat Palestina (Dahleez et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan keamanan layanan kesehatan sebagai dua tantangan penting untuk layanan kesehatan di seluruh dunia (West et al., 2014). Model ini mengusulkan safety climate sebagai mekanisme mediasi di antara tautan yang disebutkan di atas. Kim dan Beehr (2017) menyarankan bahwa hubungan antara empowering leadership dan kinerja lemah dan lebih baik dijelaskan melalui mediator proksimal.

Semakin baik penilaian terhadap aktivitas knowledge management yang

dilakukan oleh karyawan, semakin tinggi efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang dapat meningkatkan pengetahuan ketika bekerja di dalam perusahaan dapat menciptakan keberhasilan bagi Perusahaan.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas maka judul dari penelitian ini adalah : “Pengaruh *empowering leadership, safety climate, knowledge* terhadap *risk taking behavior* pada karyawan rumah sakit pelni di Jakarta Barat”

Metode Penelitian

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sang-Hoon Lee, Yuhyung Shin, dan Seung Ik Baek (2018). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (hypotesis testing) yang bertujuan untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menetapkan perbedaan antara kelompok-kelompok, atau independensi dari dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara *empowering leadership, safety climate* dan *knowledge* terhadap *risk taking behaviour* pada karyawan Perbankan di Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data crosssectional karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan Perbankan di Jakarta Barat.

B. Variabel dan Pengukuran

Untuk memberikan penjelasan mengenai data yang akan ditampilkan dalam suatu penelitian, maka diperlukan pengetahuan mengenai variabel apa saja yang akan digunakan. Menurut Sekaran (2014), variabel adalah segala sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai, dimana nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek yang berbeda. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari empat variabel yaitu: *empowering leadership, safety climate* dan *knowledge* sebagai *independent variable*, *risk taking behaviour* sebagai *dependent variable*.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *empowering leadership, safety climate* dan *knowledge*. Variabel *empowering leadership* diukur melalui skala pengukuran sepuluh item yang dikembangkan dan divalidasi oleh Vecchio (2010) Variabel *safety climate* diuji menggunakan skala enam item yang dikembangkan dan divalidasi oleh (Hahn & Murphy, 2008) Empat item diadopsi dari [146] untuk mengukur variabel *knowledge*. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah skala interval yang berpedoman pada skala likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Item-item tersebut yaitu:

a. Empowering leadership

1) Selama masa krisis, pemimpin saya mendorong saya untuk menemukan

solusi untuk masalah saya tanpa masukan langsung darinya.

- 2) Selama masa krisis, pemimpin saya mendesak saya untuk memikul tanggung jawab sendiri.
- 3) Selama masa krisis, pemimpin saya menyarankan saya untuk memecahkan masalah ketika mereka muncul tanpa selalu mendapatkan stempel persetujuan.
- 4) Selama masa krisis, pemimpin saya mendorong saya untuk mencari solusi tanpa pengawasan.
- 5) Selama masa krisis, pemimpin saya mendesak saya untuk menganggap masalah sebagai peluang daripada hambatan.
- 6) Selama masa krisis, pemimpin saya menyarankan saya untuk mencari peluang dalam masalah yang saya hadap.
- 7) Selama masa krisis, pemimpin saya mendorong saya untuk melihat kinerja yang gagal sebagai kesempatan untuk belajar.
- 8) Selama masa krisis, pimpinan saya mendorong saya untuk bekerja secara tim dengan karyawan lain yang bekerja di rumah sakit/klinik.
- 9) Selama masa krisis, pimpinan saya mendorong saya untuk bekerja sama dengan karyawan lain yang bekerja di rumah sakit/klinik.
- 10) Selama masa krisis, pimpinan saya menyarankan saya untuk mengoordinasikan upaya saya dengan rekan kerja lain yang bekerja di rumah sakit/ klinik.

b. Safety climate

- 1) Karyawan baru belajar dengan cepat bahwa mereka diharapkan untuk mengikuti yg baik Kesehatan dan keselamatan praktek.
- 2) Karyawan diberitahu ketika mereka tidak mengikuti praktek keselamatan yang baiki.
- 3) Pekerja dan pekerjaan manajemen bersama untuk memastikan paling aman mungkin kondisi.
- 4) Tidak ada jurusan jalan pintas yg diambil Ketika Kesehatan pekerjadan keselamatan dipertaruhkan.
- 5) Kesehatan dan keselamatan pekerja adalah tinggi prioritas dengan manajemen dimana saya bekerja.
- 6) Saya merasa bebas untuk melaporkan keselamatan pelanggaran/masalah dimana saya bekerja.

c. Knowledge

- 1) Karyawan bertanggung jawab atas pengetahuan berbagi tentang perusahaan.
- 2) Karyawan berkomitmen pada pengetahuan berbagi tentang perusahaan.
- 3) Karyawan merasa lebih memiliki organisasi dengan berbagi pengetahuan.
- 4) Ada teknologi organisasi infrastruktur untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan tentang perusahaan.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah risk taking behaviour. Risk taking behaviour diukur dengan menggunakan skala empat item yang dikembangkan dan divalidasi oleh Neves (2014), dan Empat item diadopsi dari [147] untuk mengukur variabel risk taking behaviour. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah skala interval yang berpedoman pada skala likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Item-item tersebut yaitu :

Selama masa krisis, saya cenderung bersedia menerima tugas yang memiliki kemungkinan masalah atau risiko tinggi. Saya juga siap menempatkan diri pada posisi berisiko untuk membantu pasien atau rekan kerja. Selain itu, saya tidak ragu untuk memberi tahu rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan terkait pekerjaan yang bisa dengan mudah saya sembunyikan. Saya juga menghargai kesempatan untuk mencoba produk, layanan, atau prosedur baru yang mungkin dapat membantu dalam situasi tersebut.

Tanggapan yang ditimbulkan pada skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju (Dahleez et al., 2022).

Variabel yang diukur menggunakan lima poin likert dengan keterangan sebagai berikut :

1. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).
2. Nilai 4 untuk jawaban setuju (S).
3. Nilai 3 untuk jawaban cukup setuju (CS).
4. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS).
5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

C. Prosedur Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari:

a. Kuesioner Penyebaran kuesioner

dilakukan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden (Sugiyono, 2013). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan (Hermawan, 2009) kepada responden yakni karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. Daftar pertanyaan berisi tentang data-data responden dan pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh risk taking behaviour terhadap karyawan perbankan di Jakarta barat, dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini

b. Studi Pustaka

Dalam studi pustaka, peneliti mengambil data dari buku-buku, literatur, artikel, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian

sebelumnya yaitu mengenai Empowering leadership, Safety climate, Knowledge, dan Risk taking behaviour.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Analisis dan hasil Bias metode umum dan normalitas data penelitian ini menggunakan dua teknik statistik untuk memberikan bukti bahwa bias metode umum tidak menjadi masalah. Pertama, mengikuti rekomendasi di Podsakoff et al. (2003), Sampel ini diambil dari karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk pada bagian finance, customer service, teller sebagai responden. Populasi yang diteliti yaitu berjumlah 140 karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2010). Penelitian ini mempunyai 24 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah:

Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum)

- Sampel minimum = $24 \times 5 = 120$
- Sampel maksimum = $24 \times 10 = 240$

Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 120 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 240 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 140 sampel.

D. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Validitas menurut Hermawan (2014) adalah berkaitan dengan sejauh mana suatu skala pengukuran mewakili keseluruhan karakteristik isi yang sedang diukur sedangkan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian yang diperlukan untuk melihat apakah alat ukur yang dibuat untuk penelitian menggunakan alat ukur yang tepat. Pendekatan yang dilakukan untuk mengujikan validitas alat ukur adalah dengan cara menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya (Hermawan, 2006). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator uji validitas adalah : factor loading $> 0,35$ (item pernyataan menunjukkan valid) dan factor loading $< 0,35$ (item pernyataan menunjukkan tidak valid).

2. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini pengukuran realibilitas dilakukan dengan program SPSS dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha (by, 2013). Menurut (Hair et al, 2014) dasar pengambilan keputusan uji realibilitas ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika Cronbach's Coefficient Alpha $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam

kuesioner layak digunakan (construct reliable).

- b. Jika Cronbach's Coefficient Alpha $\leq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner tidak layak digunakan (construct unreliable).

Tabel 1. Uji Realibilitas

No.	Item Pernyataan	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keteranga n
1	<i>Empowering Leadership</i>	10	0,917	<i>Reliable</i>
2	<i>Safety Climate</i>	6	0,842	<i>Reliable</i>
3	<i>Knowledge</i>	4	0,865	<i>Reliable</i>
4	<i>Risk Taking Behavior</i>	4	0,792	<i>Reliable</i>

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 1. diatas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebagai hasil uji reliabilitas dari instrumen yang ada pada variabel *Empowering Leadership*, *Safety Climate*, *Knowledge*, dan *Risk Taking Behavior* Hasilnya menunjukkan bahwa semua instrumen yang ada pada setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,7$ yang berarti semua instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis *Empowering Leadership*, *Safety Climate*, *Knowledge*, dan *Risk Taking Behavior* pada Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Risk Taking Behavior* pada Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software SPSS versi 23. Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji Goodness of Fit Model. Adapun uji Goodness of Fit Model dan uji hipotesis dilakukan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Goodness of fit

Sebelum menganalisa hipotesis, kesesuaian model secara keseluruhan (overall fit models) harus dinilai terlebih dahulu untuk menjamin bahwa model tersebut dapat menggambarkan semua pengaruh sebab akibat. Menurut Hair et al, (2010), pengujian kesesuaian model goodness of fit dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu :

Absolute Fit Measure

Absolute Fit Measure digunakan untuk mengukur model fit secara keseluruhan, baik model struktural maupun model pengukuran, secara bersamaan. Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai model fit antara lain adalah Likelihood Ratio Chi-Square Statistic, yang tingkat signifikansinya harus mencapai minimal 0,05 atau 0,01. Namun, pengukuran chi-square sangat bergantung pada jumlah sampel, sehingga sering disarankan untuk menggabungkannya dengan pengukuran lain. Kriteria selanjutnya adalah Goodness of Fit Model Index (GFI), di mana semakin tinggi nilai GFI, semakin baik model tersebut. Meskipun tidak ada nilai

acuan pasti, beberapa peneliti merekomendasikan nilai GFI minimal 0,90. Terakhir, The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) adalah indeks yang berguna untuk mengkompensasi chi-square statistik pada sampel besar, dengan nilai RMSEA yang diinginkan adalah $< 0,08$ agar model dapat dianggap fit. RMSEA ini dapat digunakan ketika nilai chi-square signifikan, dan mencerminkan goodness of fit yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi.

Incremental Fit Measure

Adalah ukuran untuk membandingkan model yang diajukan (proposed model) model lain yang dispesifikasi oleh peneliti. Kriteria dengan melihat nilai :

a. Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)

Indeks ini merupakan pengembangan dari Goodness Fit Of Index (GFI) yang telah disesuaikan dengan ratio dari degree of freedom (Ghozali dan Fuad, 2005). Analog dengan R^2 pada regresi berganda. Nilai yang direkomendasikan adalah $AGFI \geq 0,90$, semakin besar nilai AGFI maka semakin baik kesesuaian yang dimiliki model.

b. Normed Fit Index (NFI)

Indeks ini juga merupakan ukuran perbandingan antara proposed model dan null model (Ghozali dan Fuad, 2005). Nilai yang direkomendasikan adalah $NFI \geq 0,90$.

Turker-Lewis Index (TLI)

TLI merupakan indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan baseline model. TLI digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat kompleksitas model (Ghozali dan Fuad, 2005). Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai $TLI \geq 0,90$. TLI merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

Comparative Fit Index (CFI) merupakan indeks kesesuaian incremental yang nilainya berada dalam rentang 0 hingga 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk digunakan karena relatif tidak sensitif terhadap ukuran sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan untuk CFI adalah $\geq 0,90$ (Ghozali dan Fuad, 2005), yang menandakan bahwa model tersebut dianggap memiliki kecocokan yang memadai.

Parsimonious Fit Measure

Melakukan adjustment terhadap pengukuran fit dapat diperbandingkan antara model dengan jumlah koefisien yang berbeda. Kriterianya dengan melihat nilai normed chi-square (CMIN/DF). Nilai yang dianjurkan batas bawah 1 atau batas atas 5.

Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh :

1. Gender

Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Karyawan	
	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	92	65.2
Wanita	49	34.8
Total	141	100.0

Sumber : Data Kuesioner diolah dengan menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 2 terlihat profil responden berdasarkan jenis kelamin. Karyawan berjenis kelamin pria memiliki jumlah 92 responden karyawan dan wanita memiliki jumlah 49 responden karyawan.

Responden pria memiliki jumlah yang lebih banyak dikarenakan pengambilan sampel dilakukan pada divisi kepala bagian, finance, accounting,

Pelayanan medis, Administrasi, dan Cleaning service. Dimana pada divisi finance, accounting, dan Administrasi mayoritas respondennya adalah wanita dan pada divisi Kepala bagian, Pelayanan medis dan Cleaning service, walaupun hanya dua divisi, divisi tersebut memiliki jumlah responden yang lebih banyak dan mayoritas respondennya adalah pria.

2. Usia

Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan	
	Frekuensi	Presentase (%)
20-25 tahun	68	48.2
25-30 tahun	54	38.3
30-35 tahun	18	12.8
> 35 tahun	1	.7
Total	141	100.0

Sumber : Data Kuesioner diolah dengan menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 3 terlihat profil responden berdasarkan usia. Karyawan yang berusia diantara 20 hingga 25 tahun terlihat mayoritas, diperoleh sebanyak 68 orang dibandingkan karyawan yang berusia diantara 25 hingga 30 tahun sebanyak 54 orang, diantara 30-35 tahun di peroleh sebanyak 18 orang, dan 1 orang diatas >35 tahun

Karyawan dengan rentang usia 20 hingga 25 tahun, lebih memiliki semangat dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan. Pada rentang usia tersebut dapat dikategorikan sebagai usia produktif, yaitu seseorang memiliki ciri-ciri lebih energik untuk bekerja keras dan cerdas, memiliki pandangan dan rencana hidup ke depan dan mandiri.

3. Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Karyawan	
	Frekuensi	Presentase (%)
Diploma	61	43.3
Sarjana	65	46.1
Magister	13	9.2
Doctor	2	1.4
Total	141	100.0

Sumber : Data Kuesioner diolah dengan menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 4 terlihat profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir jenjang Sarjana (S1) terlihat mayoritas, diperoleh sebanyak 65 responden dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 61 responden, Magister sebanyak 13 responden, dan Doctor sebanyak 2 responden. Melihat fakta jumlah karyawan dengan jenjang pendidikan sarjana yang lebih banyak direkrut oleh perusahaan dibandingkan dengan karyawan dengan jenjang pendidikan diploma (D3) dan Magister, disebabkan karena perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan yang memiliki Pendidikan terakhir Sarjana (S1) yang dinilai dapat menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Analisis Data

Hasil statistik dari variabel *empowering leadership*, *safety climate*, *knowledge* dan *risk taking behavior* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1. *Empowering Leadership*

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Empowering Leadership*

No.	<i>Empowering Leadership</i>	Mean
1	Selama masa krisis, pemimpin saya mendorong saya untuk menemukan solusi untuk masalah saya tanpa masukan langsung darinya	4.085
2	Selama masa krisis, pemimpin saya mendesak saya untuk memikul tanggung jawab sendiri	4.092
3	Selama masa krisis, pemimpin saya menyarankan saya untuk memecahkan masalah ketika mereka muncul tanpa selalu mendapatkan stempel persetujuan	4.199
4	Selama masa krisis, pemimpin saya mendorong saya untuk mencari solusi tanpa pengawasan	4.078
5	Selama masa krisis, pemimpin saya mendesak saya untuk menganggap masalah sebagai peluang daripada hambatan	4.113
6	Selama masa krisis, pemimpin saya menyarankan saya untuk mencari peluang	3.447

dalam masalah yang saya hadapi		
7	Selama masa krisis, pemimpin saya mendorong saya untuk melihat kinerja yang gagal sebagai kesempatan untuk belajar	3.879
8	Selama masa krisis, pimpinan saya mendorong saya untuk bekerja secara tim dengan karyawan lain yang bekerja di rumah	4.085
9	Selama masa krisis, pimpinan saya mendorong saya untuk bekerja sama dengan karyawan lain yang bekerja di perusahaan lain	4.213
10	Selama masa krisis, pimpinan saya menyarankan saya untuk mengoordinasikan upaya saya dengan rekan kerja lain yang bekerja di perusahaan lain.	3.262
Mean		3.945

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 5 diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,945 yang berarti responden setuju dengan *empowering leadership* yang ada pada Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,262 yang artinya bahwa karyawan cukup merasa tenggelam dalam pekerjaannya.
2, *Safety Climate*.

Tabel 6. Statistik Deskriptif *Safety Climate*

No.	<i>Safety Climate</i>	Mean
1	Karyawan baru belajar dengan cepat bahwa mereka diharapkan untuk mengikuti yg baik Kesehatan dan keselamatan praktek	3.532
2	Karyawan diberitahu ketika mereka tidak mengikuti praktek keselamatan yang baik	3.894
3	Pekerja dan pekerjaan manajemen bersama untuk memastikan paling aman mungkin kondisi	3.766
4	Tidak ada jurusan jalan pintas yg diambil Ketika Kesehatan pekerjadan keselamatan dipertaruhkan	3.915
5	Kesehatan dan keselamatan pekerja adalah tinggi prioritas dengan manajemen dimana saya bekerja	3.511
6	Saya merasa bebas untuk melaporkan keselamatan pelanggaran/masalah dimana saya bekerja	3.865
Mean		3,747

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 5 diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3.747 yang berarti responden setuju dengan *safety climate* yang ada pada Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,511 yang artinya karyawan tahu bagaimana kinerja mereka akan dievaluasi.

3. Knowledge

Tabel 6 Statistik Deskriptif Knowledge

No.	Item Pernyataan Knowledge	Mean
1	Karyawan bertanggung jawab atas pengetahuan berbagi tentang perusahaan.	4.191
2	Karyawan berkomitmen pada pengetahuan berbagi tentang perusahaan.	4.099
3	Karyawan merasa lebih memiliki organisasi dengan berbagi pengetahuan.	4.390
4	Ada teknologi organisasi infrastruktur untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan tentang Perusahaan.	4.291
Mean		4.242

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 6 diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 4,242 yang berarti responden setuju dengan *safety climate* yang ada pada Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,099 yang artinya karyawan tahu bagaimana kinerja mereka akan dievaluasi.

4. Risk Taking Behavior

Tabel 7 Statistik Deskriptif Risk Taking Behavior

No.	Item Pernyataan Risk Taking Behavior	Mean
1	Selama masa krisis, saya bersedia menerima tugas yang memiliki kemungkinan masalah/risiko tinggi.	4.099
2	Selama masa krisis, saya menempatkan diri pada posisi berisiko untuk membantu pasien/rekan kerja	3.596
3	Selama masa krisis, saya memberi tahu rekan kerja saya ketika saya melakukan kesalahan terkait pekerjaan yang dapat dengan mudah saya sembunyikan	4.135
4	Selama masa krisis, saya menghargai kesempatan pada produk, layanan, atau prosedur bar	4.241
Mean		4.017

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 23

Pada Tabel 7 diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 4,017 yang berarti responden setuju dengan *safety climate* yang ada pada Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,099 yang artinya

karyawan tahu bagaimana kinerja mereka akan dievaluasi.

C. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple linear regression analysis, dan berikut hasilnya :

Hipotesis 1 :

Hipotesis pertama menguji pengaruh *empowering leadership* terhadap *risk taking behavior* di mana bunyi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 : Empowering Leadership terkait secara positif dengan Risk Taking Behavior

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Empowering Leadership → Risk Taking Behavior	0.127	0.033	H1 : Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 23

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *empowering leadership* terhadap *risk taking behavior*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.127 dengan p-value 0.033 < alpha 0,05 oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H1 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap *risk taking behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *empowering leadership* yang tinggi dapat meningkatkan *risk taking behavior* pada karyawan.

Hipotesis 2 :

Hipotesis kedua menguji pengaruh *safety climate* terhadap *risk taking behavior*, dimana bunyi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H2 : Safety Climate berhubungan positif dengan Risk Taking Behavior

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Safety Climate → Risk Taking Behavior	0.095	0.026	H2 : Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 23

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *safety climate* terhadap *risk taking behavior* diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.095 dengan p-value 0.026 < alpha 0,05 oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H2 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *safety climate* berpengaruh positif terhadap *risk taking behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *safety climate* yang tinggi dapat memicu *risk taking behavior* pada karyawan.

Hipotesis 3 :

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *knowledge* terhadap *risk taking behavior*, di mana bunyi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H3 : Knowledge berpengaruh positif terhadap Risk Taking Behavior

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Knowledge</i> → <i>Risk Taking Behavior</i>	0.167	0,000	H3 : Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 23

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *knowledge* terhadap *risk taking behavior*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.167 dengan p-value 0,000 < alpha 0,05 oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H3 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge* berpengaruh positif terhadap *risk taking behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge* yang tinggi dapat meningkatkan *risk taking behavior* pada karyawan.

Kesimpulan

Bab ini merupakan penutup yang merangkum seluruh pembahasan sebelumnya, menjawab tujuan penelitian, serta menyajikan kesimpulan dan keterbatasan penelitian. Berdasarkan analisis terhadap pengaruh *risk taking behavior* terhadap Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat, diperoleh kesimpulan bahwa *empowering leadership* di Rumah Sakit Pelni berperan penting dalam menanamkan kesadaran bahwa perhatian perusahaan terhadap masyarakat menjadi prioritas utama dalam mencapai visi dan misi rumah sakit. Selain itu, *safety climate* menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki peran dalam membantu tugas rekan kerja, bangga menjadi bagian dari rumah sakit, dan berkomitmen untuk mewujudkan visi serta misi organisasi. Dari aspek *knowledge*, karyawan menganggapnya sebagai motivator internal karena adanya perhatian manajemen terhadap perkembangan dan pembelajaran mereka, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, *risk taking behavior* mengindikasikan bahwa karyawan merasakan adanya tantangan di luar kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan, yang menunjukkan adanya dorongan untuk mengambil risiko dalam lingkungan kerja.

BIBLIOGRAFI

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>

Bob, F. (2019). Empowering leadership questionnaire: A validation study. *Jurnal Computech & Bisnis*, 13(2), 140–150.

Dahleez, K. A., Aboramadan, M., & Abu sharikh, N. (2022). Empowering leadership and healthcare workers performance outcomes in times of crisis: the mediating role of safety climate. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 401–421. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2021-0080>

Ferraro, T., & Lott, A. C. de O. (2023). Empowering leadership questionnaire: Brazilian

- adaptation and validation. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 21(3), 237–264.
- Irfan, A. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Empowering Leadership, Dan Self Efficacy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Jalaludin, E. (2021). Mempertahankan kinerja karyawan di tengah pandemi covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 131–152.
- Kim, J., Baczewski, A. D., Beaudet, T. D., Benali, A., Bennett, M. C., Berrill, M. A., Blunt, N. S., Borda, E. J. L., Casula, M., Ceperley, D. M., Chiesa, S., Clark, B. K., Clay, R. C., Delaney, K. T., Dewing, M., Esler, K. P., Hao, H., Heinonen, O., Kent, P. R. C., ... Zhao, L. (2018). QMCPACK: an open source ab initio quantum Monte Carlo package for the electronic structure of atoms, molecules and solids. *Journal of Physics: Condensed Matter*, 30(19), 195901. <https://doi.org/10.1088/1361-648X/aab9c3>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-Efficacy and Psychological Ownership Mediate the Effects of Empowering Leadership on Both Good and Bad Employee Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466–478. <https://doi.org/10.1177/1548051817702078>
- Kusmaryono, I., Maharani, H. R., & Muhtarom, M. (2024). Mempromosikan pemikiran kritis melalui pembelajaran matematika. CV. Yudhistt Fateeh.
- Lee, S.-H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2018). How job crafting enhance work engagement? The effect of role ambiguity and ICT presenteeism. *기업경영연구*, 25(5).
- Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). Friendly Leadership: Membangun Koneksi dan Kolaborasi di Tempat Kerja. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Miranda, E. D. (2023). Pengaruh beban kerja, lama kerja, dan stress kerja dengan kelelahan terhadap kinerja kerja perawat di rumah sakit khusus daerah dadi provinsi sulawesi selatan. Universitas Hasanuddin.
- Muliawan, F., & Ulum, M. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Peningkatan Kinerja Karyawan. *HANDAYANI: Journal of Strategic Human Resource and Financial Management*, 1(1), 1–12.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Rahmat, A. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. Zahir Publishing.
- Salim, A. (2023). Hubungan Empowering Leadership Dan Job Resources Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 813–828.
- Sholihah, Q. (2018). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi. Universitas Brawijaya Press.
- Simamora, I. K., Wulida Afrianty, T., & Prasetya, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Melalui Pemberdayaan Psikologis Karyawan (Survei Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi Jawa Timur). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 530–542.

Copyright holder:

Zeffry, Hidradjat Juliana (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

