

Peran *Knowledge Sharing* Dalam Memediasi Pengaruh *Safety-Specific Transformational Leadership* dan *Work Pressure* Terhadap *Safety Behaviour* Pada Sektor Perbankan

Kerinda Swary Br Tarigan¹, Tiara Puspa²✉

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *safety-specific transformational leadership* dan *work pressure* terhadap *safety behaviour* melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi pada karyawan salah satu bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta. Penelitian dilakukan karena sektor perbankan menghadapi tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan kepatuhan prosedur yang ketat sehingga perilaku keselamatan kerja menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas operasional dan keamanan layanan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan aktif yang memenuhi kriteria penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah minimal responden sebanyak 170 orang. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ditemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behaviour*, serta *safety-specific transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Namun, *safety-specific transformational leadership* dan *work pressure* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *safety behaviour*. Selain itu, *knowledge sharing* terbukti mampu memediasi pengaruh *safety-specific transformational leadership* terhadap *safety behaviour*, tetapi tidak mampu memediasi hubungan antara *work pressure* dan *safety behaviour*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan budaya berbagi pengetahuan menjadi faktor penting dalam meningkatkan perilaku keselamatan kerja di sektor perbankan.

Kata Kunci: *safety-specific transformational leadership; work pressure; knowledge sharing; safety behaviour.*

Abstract

This study aims to examine the influence of safety-specific transformational leadership and work pressure on safety behaviour through knowledge sharing as a mediating variable among employees of a conventional state-owned bank in the Jakarta area. The study was conducted because the banking sector faces high work demands and strict operational compliance, making safety behaviour an important aspect in maintaining operational quality and service security. This study applied a quantitative approach with a cross-sectional research design. Data were collected through questionnaires distributed to employees who met the research criteria. The sampling technique used was convenience sampling with a total of 170 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that knowledge sharing had a positive and significant effect on safety behaviour, and safety-specific transformational leadership had a positive and significant effect on knowledge sharing. However, safety-specific transformational leadership and work pressure did not

have a significant direct effect on safety behaviour. Furthermore, knowledge sharing was proven to mediate the relationship between safety-specific transformational leadership and safety behaviour, but it did not mediate the relationship between work pressure and safety behaviour. These findings indicate that strengthening a knowledge-sharing culture plays an important role in improving workplace safety behaviour in the banking sector.

Keywords: *safety-specific transformational leadership; work pressure; knowledge sharing; safety behaviour.*

Copyright (c) 2026 Kerinda Swary Br Tarigan

✉ Corresponding author :

Email Address : tiara.puspa@trisakti.ac.id

PENDAHULUAN

Industri perbankan memiliki posisi penting dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional melalui fungsi intermediasi keuangan dan pelayanan kepada masyarakat. Perkembangan teknologi digital, persaingan industri, serta meningkatnya ekspektasi nasabah menuntut perusahaan perbankan untuk mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan aman (Neck et al., 2023). Kondisi tersebut menyebabkan lingkungan kerja perbankan menjadi semakin dinamis karena karyawan harus menghadapi target kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta tuntutan kepatuhan terhadap prosedur operasional perusahaan. Selain itu, kualitas layanan dan pengelolaan risiko operasional menjadi aspek penting dalam menjaga keberlangsungan industri perbankan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks (Zhang et al., 2024)

Dalam sektor jasa keuangan, konsep keselamatan kerja tidak hanya berkaitan dengan perlindungan fisik, tetapi juga mencakup ketelitian kerja, keamanan data nasabah, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional. Kesalahan kecil dalam proses kerja dapat berdampak pada kerugian finansial, penurunan kualitas layanan, hingga menurunkan kepercayaan nasabah terhadap perusahaan. Oleh karena itu, *safety behaviour* menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan organisasi agar aktivitas operasional tetap berjalan secara efektif dan aman.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara kebijakan keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan implementasi perilaku keselamatan oleh karyawan di lapangan. Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2024 menunjukkan bahwa industri perbankan Indonesia masih menghadapi tekanan risiko operasional di tengah tingginya aktivitas layanan dan digitalisasi perbankan (D'Avino & Tselika, 2024). Dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi, sebagian karyawan cenderung mengabaikan prosedur keselamatan demi mempercepat penyelesaian pekerjaan. Selain itu, tuntutan target, tingginya intensitas pelayanan, dan penggunaan sistem digital yang kompleks juga meningkatkan risiko kesalahan operasional. Perilaku kerja yang menyimpang dalam organisasi dapat ditunjukkan melalui tindakan seperti mengabaikan prosedur kerja, kurangnya komunikasi antarpegawai, tidak berbagi informasi pekerjaan, hingga menurunnya kepatuhan terhadap aturan organisasi (Tiarapuspa et al., 2018). Penelitian (Maula et al., 2025) menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja.

Safety-specific transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya keselamatan kerja melalui motivasi, keteladanan, dan komunikasi yang efektif. Pemimpin yang memiliki perhatian tinggi terhadap keselamatan kerja mampu membangun kesadaran karyawan untuk lebih patuh terhadap prosedur keselamatan. Penelitian (Ali et al., 2025a) menunjukkan bahwa *safety-specific transformational leadership*

berpengaruh positif terhadap *safety behaviour* karena pemimpin mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung keselamatan. Selain itu, (Mohammadfam et al., 2023) juga menjelaskan bahwa pemimpin yang berorientasi pada keselamatan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam menjalankan perilaku kerja yang aman.

Selain faktor kepemimpinan, *work pressure* juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *safety behaviour* karyawan. *Work pressure* dalam sektor perbankan umumnya berasal dari target pekerjaan, tekanan waktu, serta tingginya volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat konsentrasi dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dalam penelitian (Cheng et al., 2023) menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko kesalahan operasional dan menurunkan *safety behaviour* karyawan. Namun, penelitian (Neck et al., 2023) menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kedisiplinan dan fokus kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work pressure* dan *safety behaviour* masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya dalam konteks industri jasa keuangan dan perbankan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dibandingkan sektor industri lainnya.

Knowledge sharing juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan *safety behaviour* karyawan. Karyawan yang memperoleh dukungan dan kepercayaan dari organisasi akan lebih terdorong untuk berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan kepada rekan kerja (Kim & Jung, 2019). Proses *knowledge sharing* membantu karyawan memahami prosedur kerja dan risiko operasional secara lebih baik sehingga mampu meningkatkan perilaku keselamatan kerja. Penelitian (Alqatan et al., 2025) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja karena proses pertukaran informasi membantu meningkatkan pemahaman dan koordinasi antarpegawai. Selain itu, pertukaran informasi di lingkungan kerja tidak muncul begitu saja, melainkan sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis, di mana aktivitas *knowledge sharing* akan tercipta dengan mudah apabila karyawan merasa puas terhadap cara organisasi memperlakukan mereka (Puspa et al., 2018).

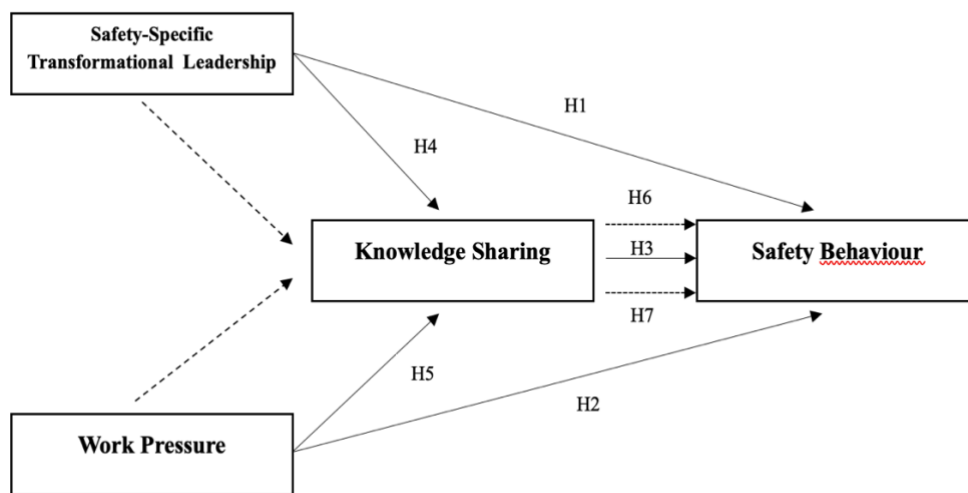
Safety behaviour merupakan perilaku karyawan yang berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan serta partisipasi aktif dalam menjaga lingkungan kerja yang aman. Dalam konteks perbankan, *safety behaviour* tidak hanya berkaitan dengan keselamatan fisik, tetapi juga mencakup keamanan transaksi, perlindungan data nasabah, serta ketelitian dalam menjalankan prosedur operasional. Perilaku ini menjadi sangat penting karena kesalahan kecil dalam sektor perbankan dapat berdampak besar terhadap kepercayaan nasabah dan reputasi Perusahaan (Ezquerro et al., 2024).

Melalui analisis antarvariabel penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku keselamatan kerja pada sektor jasa keuangan, khususnya terkait hubungan antara *safety-specific transformational leadership*, *work pressure*, dan *knowledge sharing* terhadap *safety behaviour*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan perbankan dalam meningkatkan *safety behaviour* melalui penguatan budaya keselamatan kerja, peningkatan efektivitas *knowledge sharing*, serta pengelolaan *work pressure* secara lebih optimal di lingkungan kerja.

Dalam mendukung analisis hubungan antarvariabel, penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) sebagai landasan teori utama dalam menjelaskan hubungan antara *safety-specific transformational leadership*, *knowledge sharing*, dan *safety behaviour*. *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa hubungan sosial dalam organisasi terbentuk melalui proses timbal balik antara pemimpin dan karyawan. Ketika pemimpin memberikan dukungan, perhatian, dan motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan menunjukkan perilaku positif sebagai bentuk balasan terhadap perlakuan tersebut (Kim & Jung, 2019). Dalam konteks penelitian ini, pemimpin yang menerapkan *safety-specific transformational leadership* dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk berbagi pengetahuan serta menjalankan perilaku keselamatan kerja. Selain itu, Penelitian ini juga menggunakan *Self-*

Determination Theory (SDT) untuk menjelaskan hubungan antara *work pressure* dan perilaku kerja karyawan. *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan psikologis berupa *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* yang memengaruhi motivasi kerja (Neck et al., 2023). Apabila tekanan kerja terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, maka motivasi intrinsik karyawan akan menurun sehingga dapat memengaruhi perilaku kerja, termasuk *safety behaviour*.

penelitian ini berupaya membangun kerangka konseptual yang komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi *safety behaviour* pada sektor perbankan. Pendekatan ini digunakan untuk memahami bagaimana *safety-specific transformational leadership*, *work pressure*, dan *knowledge sharing* berperan dalam membentuk perilaku keselamatan kerja karyawan di lingkungan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan tidak hanya mampu memberikan pemahaman teoritis mengenai perilaku keselamatan kerja, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan perbankan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada keberlanjutan operasional perusahaan.



Gambar 1. Rerangka Konseptual Penulis

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan karena penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel, yaitu *safety-specific transformational leadership*, *work pressure*, *knowledge sharing*, dan *safety behaviour*. Penelitian kuantitatif dinilai mampu memberikan pengukuran objektif terhadap hubungan antarvariabel melalui pengujian statistik sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena secara empiris, (Hair et al., 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang telah bekerja minimal satu tahun di bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta yang terlibat dalam aktivitas operasional maupun non-operasional perusahaan. Salah satu bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta ini memiliki 18 kantor wilayah yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia dan masing-masing wilayah membawahi sejumlah kantor cabang serta unit layanan operasional. Penelitian ini difokuskan pada wilayah Jakarta karena wilayah tersebut memiliki jumlah karyawan yang relatif lebih besar dibandingkan beberapa wilayah lainnya, dimana wilayah Jakarta menaungi 8 kantor cabang dengan aktivitas operasional dan pelayanan yang cukup tinggi. Pemilihan wilayah ini juga

didasarkan pada kemudahan akses penelitian dan kesediaan responden dalam memberikan data yang dibutuhkan untuk mendukung proses penelitian. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman *Structural Equation Modeling* (SEM) dimana ukuran sampel minimal lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian (Hair et al., 2021) Dengan total indikator penelitian sebanyak 34 item pernyataan, maka jumlah minimum sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 170 responden. Teknik pengumpulan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan platform *Google Form*.

Variabel *safety-specific transformational leadership* diukur menggunakan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* yang diadaptasi dari penelitian (Ali et al., 2025a). Variabel *work pressure* diukur menggunakan indikator *workload*, *time pressure*, *performance pressure*, dan *person-job mismatch* yang diadaptasi dari (Cheng et al., 2023). Variabel *knowledge sharing* terdiri dari *knowledge donating* dan *knowledge collecting* yang diadaptasi dari (Alqatan et al., 2025), sedangkan variabel *safety behaviour* diukur menggunakan dimensi *safety compliance* dan *safety participation* yang diadaptasi dari (Yang et al., 2025).

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dan AMOS. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum tahap analisis data dilaksanakan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,40$ sehingga seluruh item dinyatakan valid dalam mengukur konstruk penelitian (Hair et al., 2021). Sementara itu, hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji kualitas Data

Hasil pengujian kualitas data menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Uji validitas dilakukan melalui pengukuran nilai *factor loading* pada masing-masing indikator. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada variabel *safety-specific transformational leadership*, *work pressure*, *knowledge sharing*, dan *safety behaviour* memiliki nilai *factor loading* di atas batas minimum yang ditentukan, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada masing-masing variabel berada di atas standar minimum yang disyaratkan, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Validitas (Factor loading \geq 0,40)	Reliabilitas (Cronbach's Alpha \geq 0,60)
	Supervisor saya memberikan visi yang jelas tentang cara bekerja dengan aman.	0,624	
	Supervisor saya menekankan pentingnya keselamatan dalam pekerjaan kami.	0,633	
	Supervisor saya mendorong karyawan untuk mengikuti prosedur keselamatan.	0,671	

<i>Safety-Specific Transformational Leadership</i>	Supervisor saya memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja keselamatan.	0,654	0,910
	Supervisor saya bertindak sebagai panutan dalam mengikuti aturan keselamatan.	0,779	
	Supervisor saya mendorong karyawan untuk menyarankan ide untuk meningkatkan keselamatan.	0,665	

	Supervisor saya menginspirasi pekerja untuk memprioritaskan keselamatan di tempat kerja.	0,735	
	Supervisor saya mendukung karyawan dalam memecahkan masalah keselamatan.	0,715	
	Supervisor saya mengkomunikasikan harapan keselamatan yang jelas.	0,756	
	Supervisor saya mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan keselamatan.	0,754	
<i>Work Pressure</i>	Saya merasa bahwa beban kerja sangat berat.	0,884	0,884
	Saya sering merasa tertekan karena tenggat waktu yang ketat di tempat kerja.	0,852	
	Pekerjaan saya mengharuskan bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan tugas.	0,715	
	Tuntutan untuk mencapai target kinerja tertentu membuat saya merasa terbebani dan khawatir akan konsekuensi negatif jika target tersebut tidak tercapai.	0,798	
	Saya merasa intensitas pekerjaan di perusahaan meningkat pesat sehingga memiliki waktu istirahat yang sangat terbatas.	0,827	
<i>Knowledge Sharing</i>	Saya sering berbagi pengetahuan terkait pekerjaan dengan rekan kerja.	0,596	0,894
	Saya sering mendiskusikan informasi terkait keselamatan dengan rekan kerja.	0,587	
	Saya sering mendiskusikan informasi terkait keselamatan dengan rekan kerja.	0,643	
	Saya membagikan informasi berguna yang membantu rekan kerja melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.	0,633	
	Saya sering bertukar ide dengan rekan kerja tentang masalah pekerjaan.	0,741	
	Saya berbagi pengetahuan pelatihan keselamatan dengan rekan kerja.	0,680	
	Saya memberikan saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan praktik kerja.	0,671	

	Saya secara aktif berbagi keahlian dengan karyawan lain.	0,669	
Safety Behavior	Saya mengikuti semua prosedur keselamatan saat melakukan pekerjaan.	0,587	0,905
	Saya menggunakan peralatan keselamatan yang diperlukan di tempat kerja.	0,605	
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan keselamatan.	0,579	
	Saya memastikan bahwa prosedur keselamatan diikuti di tempat kerja.	0,652	
	Saya secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan di tempat kerja.	0,629	
	Saya membantu rekan kerja mengikuti prosedur keselamatan.	0,742	
	Saya mendorong rekan kerja untuk bekerja dengan aman.	0,627	
	Saya melaporkan kondisi yang tidak aman di tempat kerja.	0,669	
	Saya mempromosikan kesadaran keselamatan di antara rekan kerja.	0,705	
	Saya berpartisipasi dalam pertemuan atau diskusi mengenai keselamatan ditempat kerja.	0,673	
	Saya mencoba meningkatkan praktik keselamatan di tempat kerja.	0,635	

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software AMOS. Penggunaan SEM bertujuan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian secara simultan. Metode SEM dinilai mampu menguji model penelitian yang kompleks dan melibatkan variabel mediasi dalam satu model pengujian, selanjutnya dilakukan pengujian *goodness of fit* model untuk mengetahui tingkat kesesuaian model penelitian dengan data empiris. Pengujian *goodness of fit* dilakukan menggunakan beberapa kriteria pengukuran seperti *Chi-Square Probability*, *CMIN/DF*, *GFI*, *AGFI*, *TLI*, *CFI*, dan *RMSEA*. Model penelitian dinyatakan memenuhi kriteria *goodness of fit* apabila nilai pengujian berada dalam batas *cut-off value* yang direkomendasikan dalam analisis SEM (Febryaningrum et al., 2024).

Tabel 2 Uji Goodness of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang disarankan	Kesimpulan
Absolute fit measures	Chi Square	867,794	Diharapkan Kecil	Poor fit
	P	0,000	> 0,05	Poor fit
	RMSEA	0,058	≤ 0,08	Good fit
	ECVI	5,104	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	Good fit
	RMR	0,05	≤ 0,05	Good fit

<i>Incremental fit measures</i>	IFI	0,905	≥ 0,90 atau mendekati 1	<i>Good fit</i>
	NFI	0,792	≥ 0,90 atau mendekati 1	<i>Marginal fit</i>
	TLI	0,897	≥ 0,90 atau mendekati 1	<i>Marginal fit</i>
	CFI	0,904	≥ 0,90 atau mendekati 1	<i>Good fit</i>
	RFI	0,776	≥ 0,90 atau mendekati 1	<i>Poor fit</i>
<i>Parsimonius fit measure</i>	CMIN/DF	1,666	Batas bawah 1, batas atas 5	<i>Good fit</i>
	AIC	1015,794	Mendekati nilai Saturated dibanding independent	<i>Good fit</i>

Sumber: Data kuesioner diolah dengan AMOS

Setelah model dinyatakan fit, tahap berikutnya adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh mediasi antarvariabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio (CR)* dan *Probability (p-value)*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai $CR \geq 1,96$ dan nilai $probability \leq 0,05$ (Hair et al., 2023).

2. Uji Hipotesis

Tabel 3 Uji Pengaruh Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Estimate (β)	p-value	Keputusan
H1	SSTL → SB	-0,007	0,895	Tidak didukung
H2	WP → SB	0,022	0,533	Tidak didukung
H3	KS → SB	0,639	0,000	Hipotesis didukung
H4	SSTL → KS	0,590	0,000	Hipotesis didukung
H5	WP → KS	0,028	0,591	Tidak didukung
H6	SSTL → KS → SB	0,377	0,000	Hipotesis didukung
H7	WP → KS → SB	0,017	0,295	Tidak didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian H1, diperoleh nilai estimate sebesar -0,007 dengan nilai p-value sebesar 0,895 ($> 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *safety-specific transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan tidak didukung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *safety-specific transformational leadership* pada karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta belum mampu secara langsung meningkatkan *safety behavior* karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perilaku keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh budaya keselamatan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kesadaran individu terhadap pentingnya keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Alqatan et al., 2025) yang menyatakan bahwa *safety-specific transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *safety behavior* karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian. Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada sektor industri manufaktur dan konstruksi yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja tinggi sehingga peran kepemimpinan keselamatan lebih dirasakan secara langsung oleh karyawan. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada sektor perbankan yang memiliki karakteristik pekerjaan administratif dan pelayanan, sehingga penerapan *safety behavior* lebih dipengaruhi

oleh standar operasional perusahaan dan budaya kepatuhan dibandingkan gaya kepemimpinan atasan.

Berdasarkan hasil pengujian H2, diperoleh nilai estimate sebesar 0,022 dengan nilai p-value sebesar 0,533 ($> 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work pressure* tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan tidak didukung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta belum mampu mempengaruhi perilaku keselamatan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menghadapi tekanan pekerjaan, mereka tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Neck et al., 2023) yang menyatakan bahwa *work pressure* berpengaruh terhadap *safety behavior*. Perbedaan hasil tersebut diduga terjadi karena adanya perbedaan lingkungan kerja dan sistem pengendalian organisasi. Pada sektor perbankan, pekerjaan cenderung memiliki sistem kerja yang terstruktur, pengawasan yang ketat, serta standar operasional yang jelas sehingga tekanan kerja tidak secara langsung mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian H3, diperoleh nilai estimate sebesar 0,639 dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behavior*. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan didukung. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses berbagi pengetahuan antar karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta, maka semakin tinggi pula *safety behavior* yang dimiliki karyawan. Pertukaran informasi dan pengalaman kerja terkait keselamatan mampu meningkatkan pemahaman serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ali et al., 2025b) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *safety behavior*. Proses berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan memperoleh informasi dan pengalaman baru terkait prosedur kerja yang aman sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian H4, diperoleh nilai estimate sebesar 0,590 dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *safety-specific transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dinyatakan didukung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan *safety-specific transformational leadership* mampu meningkatkan aktivitas *knowledge sharing* pada karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta. Kepemimpinan yang memberikan motivasi, dukungan, dan perhatian terhadap keselamatan mampu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka antar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mo et al., 2023) yang menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge sharing* dalam organisasi. Pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih aktif berbagi informasi dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil pengujian H5, diperoleh nilai estimate sebesar 0,028 dengan nilai p-value sebesar 0,591 ($> 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work pressure* tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dinyatakan tidak didukung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami oleh karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta belum mampu mempengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan secara signifikan. Tinggi rendahnya tekanan kerja tidak selalu menentukan intensitas pertukaran informasi antar karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Cheng et al., 2023) yang menyatakan bahwa *work pressure* dapat mempengaruhi *knowledge sharing*. Perbedaan hasil penelitian ini diduga karena budaya kerja pada sektor perbankan yang menuntut koordinasi dan komunikasi antar karyawan tetap berjalan meskipun berada dalam kondisi tekanan kerja

tinggi. Selain itu, adanya penggunaan sistem kerja digital dan prosedur kerja yang terintegrasi membuat proses *knowledge sharing* tetap dapat dilakukan secara efektif.

Berdasarkan hasil pengujian H6, diperoleh nilai estimate sebesar 0,377 dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *safety-specific transformational leadership* berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap *safety behavior* melalui *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) dinyatakan didukung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi hubungan antara *Safety Specific Transformational Leadership* dan *safety behavior* pada karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta. Kepemimpinan yang berorientasi pada keselamatan mampu meningkatkan proses berbagi pengetahuan sehingga berdampak pada meningkatnya perilaku keselamatan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alqatan et al., 2025) yang menyatakan bahwa *transformational leadership* dapat meningkatkan *safety-specific transformational leadership* melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Proses *knowledge sharing* memungkinkan karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya penerapan keselamatan kerja dalam aktivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian H7, diperoleh nilai estimate sebesar 0,017 dengan nilai p-value sebesar 0,295 ($> 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work pressure* tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior* melalui *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan tidak didukung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* belum mampu memediasi hubungan antara *work pressure* dan *safety behavior* pada karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta. Tekanan kerja yang dirasakan karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi perilaku keselamatan melalui proses berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Neck et al., 2023) yang menyatakan bahwa tekanan kerja dapat mempengaruhi *safety behavior* melalui mekanisme komunikasi dan pertukaran informasi kerja. Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pada sektor perbankan yang lebih berorientasi pada pelayanan dan administrasi sehingga tekanan kerja yang dialami karyawan tidak secara langsung berkaitan dengan risiko keselamatan kerja fisik. Selain itu, standar operasional perusahaan yang telah terstruktur juga membuat perilaku keselamatan tetap dapat dijalankan meskipun karyawan berada dalam kondisi tekanan kerja tertentu.

SIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menginvestigasi bagaimana peran *safety-specific transformational leadership* dan *work pressure* dalam mengondisikan *safety behaviour*, serta menempatkan *knowledge sharing* sebagai mediator antara pada lingkup karyawan bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta. Analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi keselamatan memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam memicu aktivitas *knowledge sharing*, yang pada akhirnya terbukti mampu mendorong *safety behaviour* karyawan secara nyata di lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil pengujian statistik menemukan bahwa intervensi langsung dari *safety-specific transformational leadership* maupun *work pressure* tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan perilaku keselamatan karyawan. Fenomena serupa juga dijumpai pada variabel *work pressure* yang dimana tidak memicu dinamika pertukaran pengetahuan *knowledge sharing* di internal organisasi. Dengan demikian, studi ini mengonfirmasi bahwa *knowledge sharing* bertindak sebagai mediator yang efektif dalam menjembatani hubungan *safety-specific transformational leadership* terhadap *safety behaviour*, tetapi jalur mediasi tersebut tidak berlaku pada hubungan antara *work pressure* dan

safety behaviour. Konteks ini membuktikan bahwa optimalisasi perilaku keselamatan kerja di industri jasa keuangan sangat bergantung pada kuatnya kultur komunikasi, koordinasi, dan transmisi wawasan keselamatan antarkaryawan.

Namun, penelitian ini memang memiliki beberapa keterbatasan, seperti rentang variabel penelitian yang terbatas pada *safety-specific transformational leadership*, *work pressure*, *knowledge sharing*, dan *safety behaviour*, yang berarti belum memperhitungkan elemen organisasional atau psikologis lain yang mungkin ikut memengaruhi perilaku keselamatan individu. Selain itu, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada lingkungan internal bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta saja dengan teknik *convenience sampling*, sehingga kesimpulan penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk seluruh sektor industri keuangan atau perbankan di Indonesia. Sehingga, penelitian masa depan harus mempertimbangkan untuk memasukkan variabel tambahan seperti budaya keselamatan (*safety culture*), komitmen organisasi, atau iklim kerja digital, serta memperluas basis responden di berbagai wilayah perbankan lainnya.

Bagi manajemen bank konvensional milik pemerintah di wilayah Jakarta, sangat penting untuk tidak hanya berfokus pada instruksi kepemimpinan formal atau pengelolaan beban kerja karyawan semata. Manajemen perlu menumbuhkan dan memfasilitasi iklim *knowledge sharing* yang suportif di tempat kerja, misalnya dengan memaksimalkan penggunaan platform komunikasi internal untuk berbagi prosedur kerja yang aman, mengadakan diskusi berkala mengenai mitigasi risiko operasional, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk saling bertukar ide keselamatan. Langkah ini penting guna meningkatkan keterlibatan aktif dan kedisiplinan karyawan dalam menerapkan perilaku keselamatan kerja secara berkelanjutan.

Referensi :

- Ali, M., Iyiola, K., Alzubi, A., & Aljuhmani, H. Y. (2025a). Using Safety-Specific Transformational Leadership to Improve Safety Behavior Among Construction Workers: Exploring the Role of Knowledge Sharing and Psychological Safety. *Buildings*, 15(18). <https://doi.org/10.3390/buildings15183340>
- Ali, M., Iyiola, K., Alzubi, A., & Aljuhmani, H. Y. (2025b). Using Safety-Specific Transformational Leadership to Improve Safety Behavior Among Construction Workers: Exploring the Role of Knowledge Sharing and Psychological Safety. *Buildings*, 15(18). <https://doi.org/10.3390/buildings15183340>
- Alqatan, A., Simmou, W., Shehadeh, M., AlReshaid, F., Elmarzouky, M., & Shohaieb, D. (2025). Strategic Pathways to Corporate Sustainability: The Roles of Transformational Leadership, Knowledge Sharing, and Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 17(12). <https://doi.org/10.3390/su17125547>
- Cheng, J., Sun, X., Zhong, Y., & Li, K. (2023). Flexible Work Arrangements and Employees' Knowledge Sharing in Post-Pandemic Era: The Roles of Workplace Loneliness and Task Interdependence. *Behavioral Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/bs13020168>
- D'Avino, C., & Tselika, M. (2024). Unveiling the drivers of banks' misconduct: Sanctions, signals, and the extent of unethical behaviour. *International Review of Financial Analysis*, 96, 103616. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2024.103616>
- Ezquerro, L., Coimbra, R., Bauluz, B., Núñez-Lahuerta, C., Román-Berdiel, T., & Moreno-Azanza, M. (2024). Large dinosaur egg accumulations and their significance for understanding nesting behaviour. *Geoscience Frontiers*, 15(5). <https://doi.org/10.1016/j.gsf.2024.101872>

- Febryaningrum, V., Vega Buana, A., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Cham: Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030>
- Kim, B. J., & Jung, S. Y. (2019). The mediating role of job strain in the transformational leadership–safety behavior link: The buffering effect of self-efficacy on safety. *Environmental Research and Public Health*, 16(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph16081425>
- Maula, I., Jak, Y., & Yulius Pankey, D. (2025). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN JOB BURNOUT TENAGA MEDIS DAN TENAGA KESEHATAN TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN PASIEN DI IGD RS MITRA PLUMBON CIREBON. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (MARS)*, 9(4), 463. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARS>
- Mo, J., Cui, L., Wang, R., & Cui, X. (2023). Proactive Personality and Construction Worker Safety Behavior: Safety Self-Efficacy and Team Member Exchange as Mediators and Safety-Specific Transformational Leadership as Moderators. *Behavioral Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/bs13040337>
- Mohammadfam, I., Mahdunia, M., Aliabadi, M. M., & Soltanian, A. R. (2022). Effect of safety climate on safety behavior and occupational injuries: A systematic review study. *Safety Science*, 156, 105917. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105917>
- Neck, C. B., Neck, C. P., Goldsby, E. A., & Goldsby, M. G. (2023). Pushing Down on Me: The Paradoxical Role of Self-Leadership in the Context of Work Pressure. *Administrative Sciences*, 13(13). <https://doi.org/10.3390/admsci>
- Puspa, T., & Wijaya, N. J. (2018). Analysis the Dimension of CSR towards the Relationship between Psychological Contract and Knowledge Sharing. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 2(2), 107–120. <https://doi.org/10.28992/ijSAM.v2i2.51>
- Tiarapuspa, Indyastuti, D. L., & Sari, W. R. (2018). Constructing counterproductive behavior for supporting environmental management system research. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 106(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/106/1/012083>
- Yang, S., Yang, Y., Yao, W., Wang, T., Zhu, L., Li, H., & Yang, C. (2025). Enhancing Sustainable Construction Safety: A Self-Determination Theory Approach to Worker Safety Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 17(23). <https://doi.org/10.3390/su172310615>
- Zhang, W., Xu, M., Feng, Y., Mao, Z., & Yan, Z. (2024). The Effect of Procrastination on Physical Exercise among College Students – The Chain Effect of Exercise Commitment and Action Control. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(8), 611–622. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.052730>