



TESIS - TI185401

**PENGEMBANGAN MODEL HUBUNGAN
PERSONALITY, SOCIAL COGNITIVE, DAN *SAFETY*
CULTURE TERHADAP KECELAKAAN KERJA PADA
PERUSAHAAN KIMIA**

RIZQI NOVITA SARI
02411750042006

Dosen Pembimbing
Dyah Santhi Dewi, S.T, M.Eng.Sc., Ph.D

Departemen Teknik Sistem dan Industri
Fakultas Teknologi Industri dan Rekayasa Sistem
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
2020



TESIS - TI185401

**PENGEMBANGAN MODEL HUBUNGAN
PERSONALITY, SOCIAL COGNITIVE, DAN *SAFETY*
CULTURE TERHADAP KECELAKAAN KERJA PADA
PERUSAHAAN KIMIA**

RIZQI NOVITA SARI
02411750042006

Dosen Pembimbing
Dyah Santhi Dewi, S.T, M.Eng.Sc., Ph.D

Departemen Teknik Sistem dan Industri
Fakultas Teknologi Industri dan Rekayasa Sistem
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
2020



THESIS - TI185401

**DEVELOPMENT MODELS OF PERSONALITY, SOCIAL
COGNITIVE, AND SAFETY CULTURE TO WORK
ACCIDENTS IN THE CHEMICAL COMPANY**

RIZQI NOVITA SARI
02411750042006

Supervisor
Dyah Santhi Dewi, S.T, M.Eng.Sc., Ph.D

Departement of Industrial and Systems Engineering
Faculty of Industrial Technology and Systems Engineering
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
2020

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Magister Teknik (MT)

di

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:

RIZQI NOVITA SARI

NRP: 02411750042006

Tanggal Ujian: 13 Agustus 2020

Periode Wisuda: September 2018

Disetujui oleh:

Pembimbing:

1. Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.
NIP: 197208251998022001



Penguji:

1. Dr. Ir. Sri Gunani Partiw, M.T.
NIP: 196605311990022001



2. Dr. Adithya Sudiarno, S.T., M.T.
NIP: 198310162008011006



Kepala Departemen Teknik Sistem dan Industri
Fakultas Teknologi Industri dan Rekayasa Sistem



Nurhanik Swanto, S.T., M.SIE., Ph.D

NIP: 197005231996011001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizqi Novita Sari
NRP : 02411750042006
Program Studi : Magister Teknik Sistem dan Industri - ITS

Menyatakan bahwa tesis dengan judul

“PENGEMBANGAN MODEL HUBUNGAN *PERSONALITY, SOCIAL COGNITIVE*, DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN KIMIA”

adalah benar-benar hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain yang saya akui sebagai karya sendiri.

Semua referensi yang dikutip maupun dirujuk telah ditulis secara lengkap pada daftar pustaka. Apabila ternyata pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Surabaya, -24 Agustus 2020
Yang membuat pernyataan



Rizqi Novita Sari
NRP. 02411750042006

Halaman ini sengaja dikosongkan

PENGEMBANGAN MODEL HUBUNGAN *PERSONALITY*, *SOCIAL COGNITIVE*, DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN KIMIA

Nama : Rizqi Novita Sari

NRP : 02411750042006

Dosen Pembimbing : Dyah Santhi Dewi, S.T, M.Eng.Sc., Ph.D

ABSTRAK

Kesalahan mental yang disebabkan oleh kecemasan, sikap, ketakutan, stres, kepribadian, atau keadaan emosional dapat menyebabkan kecelakaan. Untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja, memahami kepribadian pekerja yang mencerminkan pola karakteristik psikologis, pemikiran, emosi, dan perilaku adalah penting. Kepribadian adalah karakteristik dasar manusia yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan budaya sehingga disebut sosial-kognitif. Pendekatan *safety culture* untuk mengurangi kecelakaan menekankan peran kekuatan sosial dalam organisasi terkait keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personality*, *social cognitive*, dan *safety culture* terhadap kecelakaan kerja di perusahaan kimia. Data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 73 pekerja, termasuk area produksi dan pekerja lapangan di sebuah pabrik kimia. Data diuji secara statistik dengan menggunakan PLS-SEM. PLS-SEM digunakan untuk menentukan hubungan antara *personality traits* dan *safety culture* (H1), hubungan *social cognitive* dan *safety culture* (H2) dan hubungan *social cognitive* dan *personality traits* (H3) di perusahaan kimia. Hasil tes menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima. Ini mengarah pada kesimpulan bahwa *personality traits* memiliki hubungan dengan *safety culture*; *social cognitive* memiliki hubungan dengan *personality traits*; dan *social cognitive* berhubungan dengan budaya keselamatan. Dengan demikian, *personality traits*, *social cognitive*, dan *safety culture* saling terkait.

Kata Kunci : *Big five personality*, *personality*, *safety attitudes*, *safety awareness*,
safety behavior, *safety culture*, *safety efficacy*, *social cognitive theory*.

Halaman ini sengaja dikosongkan

DEVELOPMENT MODELS OF PERSONALITY, SOCIAL COGNITIVE, AND SAFETY CULTURE TO WORK ACCIDENTS IN THE CHEMICAL COMPANY

Name : Rizqi Novita Sari
NRP : 02411750042006
Supervisor : Dyah Santhi Dewi, S.T, M.Eng.Sc., Ph.D

ABSTRACT

Mental errors caused by anxiety, attitude, fear, stress, personality, or emotional state can cause accidents. To prevent workplace accidents, understanding the workers' personality that reflect the pattern of psychological characteristics, thought, emotion, and behavior is important. Personality is a basic human characteristic that is influenced by the social and cultural environment so it is called social-cognitive. A safety culture approach to reducing accidents emphasizes the role of social forces in organizations regarding safety. This study aims to determine the influence of personality, social cognitive, and safety culture to workplace accidents in the chemical industry. The data was collected by distributing questionnaires to 73 workers, including the production area and the field workers in chemical factory. The data statistically tested bu using PLS-SEM. The PLS-SEM used to determine the relationship between personality traits and safety culture (H1), the relationship of social cognitive and safety culture (H2), and the relationship of social cognitive and personality (H3) in chemical company. The test results show that the three hypotheses were accepted. These lead to conclusions that personality traits have a relation to the safety culture, personality traits have a relation to social cognitive; and social cognitive relate to safety culture. Thus, personality traits, social cognitive, and safety culture are interrelated.

Keywords : Big five personalities, personality, safety attitudes, safety awareness, safety behavior, safety culture, safety efficacy, social cognitive theory.

Halaman ini sengaja dikosongkan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan Tesis dengan judul "*PENGEMBANGAN MODEL HUBUNGAN PERSONALITY, SOCIAL COGNITIVE DAN SAFETY CULTURE TERHADAP KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN KIMIA*" sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Magister (S2) pada Departemen Teknik Sistem dan Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Dalam penyusunan Tesis ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupu spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Orangtua serta keluarga besar penulis yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan Tesis.
2. Ibu Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D. selaku dosen pembimbing penulis yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan Tesis.
3. Tim Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berarti dalam proses penulisan Tesis.
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Departemen Teknik Industri yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
5. Rekan-rekan seperjuangan Magister yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
6. Pihak perusahaan PT. Eterindo Nusa Graha yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian disana.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan secara moril dan materil kepada penulis.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Surabaya, Agustus 2020

Penulis

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan	5
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Kontribusi.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>)	9
2.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Keselamatan	10
2.2.1 Perilaku Aman (<i>safety behavior</i>).....	10
2.2.2 Sikap Aman (<i>Safety Attitude</i>)	12
2.2.3 Kesadaran Keselamatan (<i>Safety Awareness</i>).....	12
2.3 Kepribadian (<i>Personality</i>).....	12
2.3.1 Tipe Kepribadian.....	14
2.3.2 <i>Openness</i>	15
2.3.3 <i>Agreeableness</i>	15
2.3.4 <i>Conscientiousness</i>	16
2.3.5 <i>Extraversion</i>	16
2.3.6 <i>Neuroticism</i>	16
2.4 <i>Social Cognitive Theory</i>	17

2.4.1	<i>Self-efficacy</i>	19
2.4.2	<i>Self Regulations</i>	20
2.4.3	<i>Human Agency</i>	20
2.5	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	21
2.6	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i> 22	
2.6.1	Model Jalur (<i>Path Model</i>)	23
2.7	Posisi Penelitian (<i>Research Gap</i>)	24
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....		31
3.1	Kerangka Penelitian.....	31
3.2	Studi Lapangan	33
3.3	Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian.....	33
3.4	Pembuatan Model dan Hipotesis	36
3.4.1	Hubungan <i>Personality Traits</i> dan <i>Safety Culture</i>	38
3.4.2	Hubungan <i>Social Cognitive</i> dan <i>Safety Culture</i>	38
3.4.3	Hubungan <i>Social Cognitive</i> dan <i>Personality Traits</i>	39
3.5	Penyusunan Kuesioner dan Penentuan Penilaian	40
3.6	Pengambilan Data.....	41
3.7	Pengolahan Data	41
3.7.1	Evaluasi Model Pengukuran	41
3.8	Analisis dan Interpretasi Data.....	42
BAB 4 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA		43
4.1	Profil Responden	43
4.2	Proses Pengambilan Data	43
4.2.1	Gambaran mengenai <i>Personality Traits</i>	44
4.3	Proses Pengolahan Data.....	44
4.4	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	45
4.4.1	Model Pengukuran <i>First Order Reflective</i>	45
4.4.1.1	Uji Reliabilitas	45
4.4.1.2	Uji Validitas	47
4.4.2	Model Pengukuran <i>Second Order Formative</i>	48
4.5	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	49
4.5.1	Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	49

4.5.2	<i>Predictif – Relevance (Q²)</i>	50
4.6	Hasil Pengujian Hipotesis	50
4.6.1	Hubungan <i>Personality Traits</i> dengan <i>Safety Culture</i>	51
4.6.2	Hubungan <i>Social Cognitive</i> dengan <i>Safety Culture</i>	52
4.6.3	Hubungan <i>Social Cognitive</i> dengan <i>Personality Traits</i>	52
BAB 5 ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA		53
5.1	Hubungan <i>Personality Traits</i> dengan <i>Safety Culture</i>	53
5.2	Hubungan <i>Social Cognitive</i> dengan <i>Safety Culture</i>	53
5.3	Hubungan <i>Social Cognitive</i> dengan <i>Personality Traits</i>	54
5.4	Kontribusi Penelitian Untuk Perusahaan	55
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		57
6.1	Kesimpulan	57
6.2	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....		59
LAMPIRAN 1		69
LAMPIRAN 2		77
LAMPIRAN 3		81
BIODATA PENULIS		85

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pendekatan Kepribadian	13
Tabel 2.2 Posisi penelitian.....	25
Tabel 3.1 Tabel identifikasi variabel dan indikator variabel	34
Tabel 3.2 Hipotesis penelitian	40
Tabel 4.1 Hasil pengujian <i>composite reliability</i>	46
Tabel 4.2 Hasil pengujian <i>convergent validity</i>	47
Tabel 4.3 Nilai VIF pada <i>second order construct</i>	48
Tabel 4.4 Nilai <i>outer weight</i>	48
Tabel 4.5 Nilai koefisien determinasi (uji R^2)	49
Tabel 4.6 Hubungan <i>personality traits</i> dengan <i>safety culture</i>	51
Tabel 4.7 Hubungan <i>social cognitive</i> dengan <i>safety culture</i>	51
Tabel 4.8 Hubungan <i>social cognitive</i> dengan <i>personality</i>	52

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>Model of reciprocal determinism</i>	19
Gambar 2. 2 Model jalur.....	22
Gambar 2. 3 a) Model Formatif, b) Model Reflektif.....	24
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian.....	31
Gambar 3. 2 Model penelitian	37
Gambar 4. 1 Diagram pie <i>personality traits</i> responden.....	44
Gambar 4. 2 Diagram jalur <i>second order construct</i>	51

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

International Labour Organization (ILO) menyebutkan bahwa setiap tahun korban yang mengalami cedera dan kematian di negara-negara berkembang berjumlah cukup besar. Menurut perkiraan konservatif, setiap tahun, 250 juta kecelakaan yang terjadi menyebabkan ketidakhadiran pekerja di tempat kerja, jumlah tersebut setara dengan 685.000 kecelakaan setiap hari, 475 setiap menit, 8 setiap detik; anak-anak yang bekerja menderita 12 juta kecelakaan kerja dan diperkirakan 12.000 di antaranya fatal; 3.000 orang terbunuh oleh pekerjaan setiap hari, 2 setiap menit; asbes sendiri membunuh lebih dari 100.000 pekerja setiap tahun (ILO, 2019). Di Indonesia, angka kecelakaan kerja yang terjadi juga terbilang masih sangat tinggi. Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tahun 2018 mencatat 147.000 kasus kecelakaan kerja atau 40.273 kasus setiap hari. Dari jumlah tersebut, sebanyak 4.678 kasus berakibat kecacatan dan 2.575 kasus berakhir dengan kematian (BPJS Ketenagakerjaan, 2018).

Perubahan struktural dalam sifat pekerjaan dan perbaikan nyata dalam membuat tempat kerja lebih sehat dan lebih aman, termasuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) yang ditingkatkan sebagai upaya untuk menyelamatkan nyawa jika terjadi kecelakaan telah jelas memperlihatkan adanya penurunan dari cedera serius di negara-negara industri. Namun, sifat pekerjaan yang terus berkembang menghasilkan bahaya pekerjaan baru, termasuk masalah *musculoskeletal disorder*, reaksi asma dan alergi serta stres dan masalah mental yang merupakan masalah psikologis (ILO, 2019).

Beberapa masalah mental seperti kecemasan, ketakutan, keadaan emosi yang tidak stabil dan stress (Guarnieri, 1992) sangat mempengaruhi pekerjaan hingga menyebabkan kecelakaan kerja, sehingga menemukan kesesuaian antara pekerjaan dan masalah psikologis penting dilakukan. Penelitian sistematis pertama tentang evolusi pencegahan kecelakaan kerja yang berfokus pada menemukan penyebab psikologis kecelakaan dimulai pada awal 1900-an. Salah satu pendekatan

psikologis penyebab kecelakaan kerja yaitu kepribadian. Kepribadian adalah prediktor yang valid dari beragam kriteria terkait pekerjaan (Lewontin, 1993), sedangkan manusia merupakan faktor paling penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Setiap manusia mempunyai karakteristik berbeda-beda dilihat dari segi kepribadiannya yang merupakan sifat psikologis yang stabil dan unik, yang mencerminkan pola karakteristik dan mekanisme psikologis seseorang yaitu pemikiran, emosi, dan perilaku (Caspi et al., 2005).

Variabel kepribadian juga memiliki dasar sosial (Bandura, 1986) yaitu mereka berkembang melalui pengalaman dengan lingkungan sosial budaya seseorang yang diberi label sosial-kognitif. *Social cognitive theory* kepribadian memiliki prinsip determinisme timbal balik (Bandura, 1978). Transaksi timbal balik antara organisme dan lingkungan adalah fitur dasar kehidupan biologis (Lewontin, 2000) dimana lingkungan sosial budaya berkontribusi pada pengembangan struktur kepribadian (Bandura, 1978). Selain itu, prinsip determinisme timbal balik ditentukan oleh faktor manusia, situasi (pengaturan sosial), dan perilaku yang dipandang sebagai sistem yang saling berinteraksi (Bandura, 1977). Jadi, situasi akan terbentuk dari perilaku manusia. Sebagai contoh situasi kecelakaan kerja (insiden / *near miss*) tidak akan terjadi jika pekerja memiliki *safe action* / *safe behavior* (perilaku aman) ketika bekerja.

Hal tersebut selaras dengan teori Heinrich yang menyimpulkan bahwa 88% kecelakaan industri disebabkan oleh *unsafe action* yang dilakukan oleh pekerja. 10% kecelakaan industri disebabkan oleh kondisi yang tidak aman dan 2% kecelakaan industri tidak dapat dihindari (Goetsch 2015). Pada lingkungan kerja, didapati bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh individu-individu yang memiliki kecenderungan pola kepribadian yang sama dilihat dari perilakunya. Dengan kata lain, kecenderungan perilaku tersebut yang akan mengakibatkan kecelakaan di tempat kerja. Insiden yang terkait dengan *safety* cenderung dimiliki oleh individu yang tidak memperhatikan detail, sulit mengikuti aturan, tidak mampu menangani stres, sulit bersosialisasi dengan orang lain dan lebih senang bekerja, ataupun terlalu supel dan menjadi pusat perhatian. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepribadian (*personality*) dan perilaku yang terkait dengan *safety* (*safety behavior*). Mengetahui kepribadian tiap individu dapat

memberikan prediksi kinerja maupun gambaran perilaku *safety* di tempat kerja (Rani, 2014) karena selama bertahun-tahun para profesional keselamatan telah menyadari bahwa mengendalikan perilaku tidak aman adalah salah satu kunci keberhasilan pencegahan kecelakaan. Perusahaan-perusahaan menggunakan pendekatan tradisional dalam upaya untuk mengubah perilaku dan sikap. Namun metode tersebut dinilai tidak cukup efisien untuk mengelola perubahan, baik dalam sikap atau perilaku yang tidak aman. Selain sikap dan perilaku tidak aman, kesadaran terhadap keselamatan merupakan salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan industri. Dengan sikap dan kesadaran keselamatan yang lebih baik, kecelakaan kerja tidak akan terjadi. Dari kesadaran pekerja mengenai sikap dan perilaku yang mengacu pada keselamatan, budaya “menyalahkan korban” yang biasanya terdapat di suatu perusahaan dapat berkurang dan berubah menjadi budaya saling mengingatkan untuk mengurangi sikap dan perilaku yang memicu terjadinya kondisi tidak aman dalam suatu sistem kerja (Goetsch, 2015).

Safety behavior (perilaku aman), *safety attitudes* (sikap aman), dan *safety awareness* (kesadaran terhadap keselamatan) termasuk dalam faktor yang mempengaruhi *safety culture* (budaya keselamatan) di berbagai industri (Gong, 2019). Lemahnya *safety culture* di suatu perusahaan akan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Sebagaimana dikatakan Baram (2007) organisasi dengan *safety culture* yang kuat lebih efektif dalam mencegah kecelakaan industri skala besar dan cedera individu di tempat kerja. Cooper (2000) menyatakan *safety culture* adalah bagian dari budaya organisasi dan mengacu pada individu, pekerjaan, dan karakteristik organisasi yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu juga menyatakan prediktor keselamatan kerja adalah peran dari kepribadian (Arghami & Taghizade, 2017; Prayitno, et. al, 2018). Mayoritas karya ini melihat kepribadian dalam kaitannya dengan kepribadian *big five* atau biasa juga disebut *five factor model* (Costa & McCrae, 1992), yang terdiri dari *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *extraversion*. Kumar & Bakhsi (2010) menegaskan bahwa *five factor model* dari kepribadian merupakan salah satu model dalam psikologi kontemporer untuk menggambarkan aspek kepribadian yang paling menonjol. *Personality traits* ditemukan terkait dengan gaya perilaku seseorang (Hussain et al, 2011). Jika dilihat

secara individual, ciri-ciri ini pasti berbeda dan hasil dari memiliki ciri-ciri tertentu juga bisa berbeda untuk tiap individu.

Bryant, et al (2005) menunjukkan bahwa orang yang memiliki *personality traits extraversion* akan memilih pekerjaan yang berpeluang untuk kontak sosial. Studi lain menunjukkan bahwa orang dengan tipe kepribadian *extraversion* cenderung bekerja lebih baik dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan penjualan dan manajemen (Barrick & Mount, 1991). Orang-orang dengan *personality traits conscientiousness* ini cenderung berkinerja lebih baik secara akademis karena mereka lebih termotivasi, daripada sebaliknya (Singaravelu et al, 2005). Selain itu, orang-orang ini berhati-hati tentang implementasi rencana masa depan (Carter, 2003). Beberapa studi menunjukkan bahwa orang dengan *personality traits agreeableness* dengan tingkat keramahan dan stabilitas emosional yang tinggi lebih menyukai pekerjaan dengan kerja tim (Mount, et.al., 2005). Orang dengan *personality traits neuroticism* yang stabil secara emosional lebih cenderung memilih studi teknis dan bisnis, matematika, ekonomi dan hukum dibandingkan dengan ilmu sosial dan humaniora karena mereka lebih menyukai aturan dan situasi yang terstruktur. (Peng, 1996). Orang dengan *personality traits openness to experience* memiliki kemampuan deduktif untuk menganalisis masalah (Judge et al., 1999). Sehingga bisa disimpulkan orang dengan *personality traits conscientiousness, agreeableness, neuroticism* dan *openness to experience* adalah orang yang sesuai untuk jenis pekerjaan yang mengutamakan *safety* atau yang diharuskan patuh terhadap peraturan dan instruksi kerja untuk mendapatkan manfaat jangka panjang.

Safety culture pada perusahaan kimia penting diterapkan, karena pekerja dihadapkan langsung pada potensi bahaya bahan kimia yang berbahaya dan karsinogenik (ILO, 2019). Seperti kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja salah satu perusahaan kimia di Indonesia, yaitu cairan bahan kimia terkena mata pekerja. Hal tersebut terjadi karena aliran *venting line* tidak dikendalikan secara aman dan kurangnya mitigasi pada aktivitas *trial* produk serta kurangnya informasi mengenai pekerjaan tersebut dan pelindung yang digunakan tidak memadai. Tindakan tidak aman dari kejadian tersebut adalah tidak adanya komunikasi antar pekerja seperti mengingatkan untuk lebih teliti dalam tiap tahap pekerjaan tersebut. Kecelakaan

kerja lainnya yaitu terjadinya korsleting listrik pada rangkaian *heater* dikarenakan isolasi *heater chamber* mengalami degradasi dan terbakar pada suhu operasi *heater* (55 °C - 100 °C). Hal tersebut menyebabkan kerusakan barang akibat kebakaran yang jika tidak segera dikendalikan akan menimbulkan ledakan. Selain itu, perusahaan tersebut memproduksi senyawa kimia berbahaya seperti *alkyd/polyester*, *dioctyl phthalate* dan juga *latex* yang jika tidak ditangani secara khusus akan mengganggu keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas pabrik, dan juga lingkungan di sekitarnya. Dari permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengembangan model hubungan *personality*, *social cognitive* dan *safety culture* terhadap kecelakaan kerja pada perusahaan kimia.

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada penjelasan dalam latar belakang, maka permasalahan yang dapat diselesaikan melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan *personality*, *social cognitive* dan *safety culture* terhadap kecelakaan kerja di perusahaan kimia.
2. Bagaimana model yang menggambarkan hubungan antara *personality*, *social cognitive* dan *safety culture* terhadap kecelakaan kerja di perusahaan kimia.

1.3 Tujuan

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan *personality*, *social cognitive* dan *safety culture* terhadap kecelakaan kerja di perusahaan kimia.
2. Mengetahui model yang menggambarkan hubungan antara *personality*, *social cognitive* dan *safety culture* terhadap kecelakaan kerja di perusahaan kimia.
3. Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan perilaku aman (*safety behavior*), sikap aman (*safety attitude*), kesadaran keselamatan (*safety awareness*) dan budaya keselamatan (*safety culture*) untuk pekerja.

1.4 Batasan Masalah

Pada penelitian ini disertakan batasan penelitian, agar penelitian yang dilakukan memiliki arah yang jelas dan tidak terlalu melebar. Berikut adalah batasan yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Penelitian berlangsung pada bulan Februari-Maret 2019.
2. Peneliti hanya mengamati *personality*, *social cognitive* dan *safety culture* serta faktor- faktor yang mempengaruhinya.

1.5 Kontribusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dalam meningkatkan budaya keselamatan dilihat dari kepribadian dan *social cognitive* pekerja. Sehingga kegiatan yang berjalan dapat lebih optimal.

1.6 Sistematika Penulisan

Tesis ini dibuat dengan sistematika enam (6) bab yang setiap babnya akan dijelaskan pada penjelasan berikut:

1. BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang dari masalah yang diteliti yaitu masih banyak kecelakaan kerja yang terjadi meskipun *safety culture* pada perusahaan telah ditingkatkan. Untuk itu pengembangan model hubungan *personality*, *social cognitive*, dan *safety culture* diperlukan guna menurunkan angka kecelakaan kerja pada perusahaan kimia. Sehingga perusahaan kimia dapat meningkatkan *safety culture* dengan melihat *personality* dan *social cognitive* pekerja.

2. BAB 2. KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan terkait dasar teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Bab ini berisi penjelasan-penjelasan yang diperoleh dari buku, jurnal, artikel, dan lainnya. Diantaranya menjelaskan tentang *personality*, *big five personality*, tipe kepribadian, *social cognitive theory*, *self-efficacy*, *self-regulation*, *human agency*, *safety culture*, *safety behavior*, *safety attitude* dan *safety awareness*.

3. BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Bab Metodologi Penelitian adalah penjelasan terkait urutan penelitian yang dilakukan sehingga dapat memberi gambaran agar penelitian bersifat terstruktur dan sistematis.

4. BAB 4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini mendeskripsikan metode penelitian dalam penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan hasil pengujian data untuk menghasilkan informasi yang baik. Seperti pengujian *measurement* dan *structural model*.

5. BAB 5. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Bab ini terdiri dari penjelasan analisis hasil pengujian hipotesis yang diperoleh.

6. BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir dalam penelitian ini berisi dari kesimpulan keseluruhan dari penelitian yang tentunya menjawab tujuan dari penelitian ini. Sementara saran yang disertakan digunakan untuk memberikan jalan peneliti lain untuk memperbaiki atau mengembangkan penelitian ini.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Sejak kecelakaan pembangkit listrik tenaga nuklir Chernobyl pada tahun 1986, budaya keselamatan perusahaan telah menjadi fokus, dan telah terlibat dalam penyebab kecelakaan oleh banyak investigasi kecelakaan industri skala besar. Budaya dalam industri berbahaya berkaitan dengan keselamatan, yang didefinisikan oleh Reason (2000) sebagai "kemampuan individu atau organisasi untuk menghadapi risiko dan bahaya sehingga dapat menghindari kerusakan atau kerugian dan masih dapat mencapai tujuan mereka". Keyakinan dan nilai-nilai yang merujuk secara khusus pada kesehatan dan keselamatan membentuk subset dari budaya organisasi yang disebut sebagai budaya keselamatan (Clarke, 1999). Pekerjaan awal yang penting pada budaya keselamatan adalah mempelajari sikap yang dimiliki pekerja dalam kaitannya dengan keamanan (Cox dan Cox 1991).

Sejak itu, konsep budaya keselamatan telah menarik banyak perhatian penelitian dari berbagai disiplin ilmu. Pada hal penerapannya pada masalah pengurangan kecelakaan di industri berisiko tinggi, pendekatan budaya keselamatan terhadap pengurangan kecelakaan menekankan peran yang dimainkan oleh kekuatan sosial dalam organisasi yang bertindak atas anggotanya sehubungan dengan keselamatan (Clarke, 1999). Definisi dari budaya keselamatan itu sendiri adalah seperangkat praktik (cara melakukan) dan pola pikir (cara berpikir) yang dibagikan secara luas oleh anggota organisasi ketika harus mengendalikan risiko paling signifikan yang terkait dengan kegiatannya dan hal itu ditempa secara bertahap dan terus berkembang (The ICSI, 2017).

Penggambaran bagaimana merekayasa budaya keselamatan, Reason (1997) mengidentifikasi unsur-unsur utamanya yang dikonseptualisasikan sebagai mesin yang menggerakkan organisasi menuju tujuan keselamatan operasional maksimum. Kekuatan mesin ini sangat bergantung pada penghormatan yang berkelanjutan terhadap bahaya potensial yang terkait dengan kegiatan organisasi. Reason (1997) mengusulkan bahwa organisasi dengan budaya keselamatan efektif:

- a. Memiliki sistem informasi keselamatan yang mengumpulkan, menganalisis, dan menyebarluaskan informasi dari insiden dan *near miss*, serta dari pemeriksaan proaktif rutin pada sistem;
- b. Memiliki budaya pelaporan di mana orang dipersiapkan untuk melaporkan kesalahan dan pelanggaran mereka;
- c. Memiliki budaya kepercayaan di mana orang didorong dan bahkan diberi imbalan untuk memberikan informasi penting terkait keselamatan, tetapi juga jelas di mana garis batas antara perilaku yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima diambil;
- d. Fleksibel, dalam hal kemampuan untuk mengkonfigurasi ulang struktur organisasi dalam menghadapi lingkungan tugas yang dinamis dan menuntut;
- e. Memiliki kemauan dan kompetensi untuk menarik kesimpulan yang tepat dari sistem keselamatannya, dan bersedia untuk melaksanakan reformasi saat diperlukan.

2.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Keselamatan

Dari beberapa faktor yang terkait dengan budaya keselamatan di perusahaan, berikut faktor-faktor yang paling berpengaruh :

2.2.1 Perilaku Aman (*safety behavior*)

Budaya keselamatan telah ditunjuk sebagai prediktor perilaku aman pekerja. Dalam penelitian hubungan antara budaya keselamatan dan perilaku keselamatan oleh Nævestad (2017) menemukan bahwa skor budaya keselamatan yang lebih rendah di sektor kargo pantai terkait dengan tingkat perilaku tidak aman yang lebih tinggi. Seperti yang telah disebutkan pada latar belakang, bahwa tindakan tidak aman menurut teori Heinrich merupakan 88% penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Aksorn (2007) merincikan beberapa tindakan tidak aman yang sering terjadi antara lain:

- a. Bekerja tanpa wewenang pada pekerjaan dapat menyebabkan kecelakaan karena pekerja yang tidak sah mungkin kurang memiliki

keterampilan yang diperlukan, atau tidak terbiasa dengan proses pekerjaan.

- b. Kegagalan untuk memperingatkan atau mengamankan anggota dari bahaya dianggap sebagai tindakan yang tidak aman karena banyak kecelakaan terjadi karena pekerja kurang memperhatikan peringatan atau mengamankan rekan kerja yang bekerja di bawah kondisi dengan probabilitas tinggi terjadinya kecelakaan.
- c. Bekerja pada kecepatan yang tidak tepat, melebihi batas kecepatan yang ditentukan, atau tindakan kecepatan yang tidak aman dapat menyebabkan kecelakaan, mis. pekerja yang menangani benda dengan cepat bisa terpeleset dan terluka.
- d. Mengangkat, menangani, atau memindahkan benda dengan tidak benar dapat menyebabkan sakit punggung yang serius, mis. pekerja yang mengangkat benda berat secara manual tanpa peralatan hemat tenaga yang tepat.
- e. Penempatan dan penumpukan benda dan material yang tidak tepat di lokasi berbahaya dapat mengakibatkan kecelakaan yang tidak terduga, mis. seorang pekerja bisa bertabrakan dengan benda-benda seperti itu.
- f. Penggunaan alat dan peralatan yang salah, perkakas tangan, perkakas listrik, dan permesinan juga dapat menyebabkan kecelakaan. Misalnya, pekerja yang sering memanjat atau berdiri di atas tulangan bukannya menggunakan tangga bisa jatuh.
- g. Menggunakan peralatan dan alat yang rusak untuk bekerja, mis. seorang pekerja yang menggunakan tangga di bawah standar bisa jatuh dan terluka.
- h. Gangguan dan permainan kuda di tempat kerja seperti pekerja muda yang bermain kasar di sekitar tempat kerja dapat mengalami kecelakaan yang tidak terduga.
- i. Mengabaikan mengenakan alat pelindung diri (APD) dapat meningkatkan kemungkinan cedera, mis. pekerja tanpa hardhate lebih rentan mengalami cedera kepala akibat benda yang jatuh.

2.2.2 Sikap Aman (*Safety Attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu rangsangan atau objek. Manifestasi dari sikap ini tidak dapat dilihat secara langsung. Ini bukan tindakan atau aktivitas, tetapi merupakan tindakan atau kecenderungan perilaku. Secara terperinci dapat dijelaskan kembali bahwa suatu sikap adalah reaksi terhadap benda-benda tertentu di lingkungan sebagai apresiasi terhadap benda tersebut (Notoatmodjo, 2007). Sedangkan, sikap keselamatan tidak hanya berkaitan dengan perilaku saja melainkan dengan kepercayaan, persepsi, dan nilai-nilai yang dipegang karyawan terkait keselamatan di area kerja (Cox & Cox, 1991).

Sikap keselamatan/sikap aman adalah cerminan dari persepsi individu yang berkaitan dengan kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan (Rundmo & Hale, 2003; Neal & Griffin, 2004), termasuk kewajiban pribadi seseorang dan perasaan tugas individu terhadap keselamatan. Sikap keselamatan secara kategorik terkait tetapi terpisah dari iklim keselamatan tingkat kelompok atau organisasi (Neal & Griffin, 2004) atau kesadaran karyawan bersama tentang kebijakan, sistem, dan praktik organisasi yang berkaitan dengan keselamatan, yang dapat dirangkum sebagai anteseden keselamatan (Zohar, 2002).

2.2.3 Kesadaran Keselamatan (*Safety Awareness*)

Kesadaran akan konsep budaya keselamatan secara bertahap menyebar ke komunitas akademik, lembaga, perusahaan, dan perusahaan konsultan, kadang-kadang dengan apresiasi terbatas terhadap kompleksitas gagasan yang mendasarinya. Pemahaman yang terlalu sederhana tentang budaya keselamatan dan kemungkinan yang ada untuk mengubahnya tidak akan memberikan hasil yang diinginkan. Budaya keselamatan kemudian sering dikaitkan dengan kesadaran akan bahaya (Gilbert, 2018).

2.3 Kepribadian (*Personality*)

Kata kepribadian merupakan terjemahan bahasa Inggris kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa Latin *persona*, yang mengacu kepada topeng yang dikenakan aktor-aktor zaman Romawi dalam suatu pertunjukan. Aktor

berperan sesuai dengan ekspresi topeng yang dipakainya seolah topeng tersebut mewakili ciri suatu kepribadian tertentu. Sehingga, konsep awal dari pengertian *personality* (pada masyarakat awam) adalah tingkah laku atau peran yang ditampakkan kepada lingkungan sosial dan juga kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial (Yusuf et. al., 2007). Namun, tidak semua ahli sepakat dengan hal ini karena kepribadian harusnya mengacu pada sesuatu yang lebih dari sekedar peran yang dimainkan manusia (Susilawati et.al., 2017). Definisi lain dikemukakan oleh Carson (1969), kepribadian adalah bidang perilaku manusia yang sangat kompleks, di mana generalisasi yang secara empiris valid tidak mudah dibuat atau diformulasikan. Pengertian suatu kepribadian dibuat oleh para ahli dengan mendasarkan diri pada sudut pandang atau pendekatan tertentu. Terdapat 6 pendekatan utama yang menjadi dasar dalam pembentukan teori kepribadian dilengkapi dengan kekhasan pada setiap pendekatan yang dapat dilihat dalam tabel 2.1 (Susilawati et.al., 2017).

Tabel 2.1 Pendekatan Kepribadian

Pendekatan Kepribadian	Karakteristik Umum
Psikoanalisa	Pikiran bawah sadar
Trait	Rangkaian kepribadian yang beragam karakteristik
Biologis	Kecenderungan bawaan dan proses fisiologis
Humanistik	Tanggung jawab pribadi dan perasaan penerimaan diri
Behavioral	Pengkondisian dan harapan
Kognitif	Cara orang memproses informasi

Menurut Wade & Tavris (2007) kepribadian adalah pola perilaku, tata karma, pemikiran, motif, dan emosi yang khas, yang memberikan karakter kepada individu sepanjang waktu dan pada berbagai situasi yang berbeda. Pola ini meliputi banyak trait, yaitu suatu karakteristik seseorang yang menggambarkan perilaku, pemikiran, dan perasaan yang telah menjadi kebiasaan. Konsep trait mengemukakan bahwa kepribadian berakar di dalam individu.

2.3.1 Tipe Kepribadian

Teori sifat (*trait*) dalam psikologi adalah tren untuk menekankan betapa penting parameter stabilitas dalam kepribadian manusia. Carl Jung dianggap sebagai salah satu yang pertama menekankan pendekatan kepribadian (Cohen et.al., 2013). Berbagai model telah dikembangkan seputar teori Jung. Salah satu teori yang paling dikenal adalah "*Big-Five Personality Traits*" yang mencirikan manusia dengan penempatan dalam satu atau lebih dari lima ciri berikut: *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*. Model lain adalah *Enneagram*, metode yang menggambarkan sembilan tipe kepribadian. Menurut teori ini, sembilan jenis ini dibagi lagi menjadi tiga kelompok terpisah: *triad of "feeling"*, yang mengkarakterisasi orang-orang dengan kemungkinan masalah "*feeling*"; *triad of "doing"* mengkarakterisasi masalah yang terkait dengan kinerja; dan *triad of "power"*, yang mencirikan masalah yang terkait dengan kontrol oleh kekuasaan.

Model kepribadian Keirsey dan Bates (1984) juga didasarkan pada teori Jung tetapi memberi mereka makna yang baru dan berbeda. Menurut Teori Temperamen Keirsey, orang dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori Temperamen (*Artisans*, *Guardians*, *Rationals*, dan *Idealists*). Masing-masing dari empat skala Keirsey mendeteksi preferensi responden untuk *Expressive versus Attentive*, *Observant versus Introspective*, *Tough-minded versus Friendly*, dan *Scheduled versus Probing*. Salah satu metode tertua dan paling populer untuk mengklasifikasikan ciri-ciri kepribadian sebagai bagian dari pekerjaan adalah indikator tipe kepribadian MyersBriggs (Furnham (1996) dalam Cohen et.al., 2013). Teknik *Myers-Briggs type indicator* (MBTI) adalah metode yang didasarkan pada teori kepribadian Jung (1990). Teknik ini dikembangkan oleh Katharine C. Briggs dan putrinya Isabel Briggs-Myers selama Perang Dunia II untuk membantu menyesuaikan seseorang dengan pekerjaan dan sebaliknya (Quenk, 2009). Teknik ini diukur dengan cara menjawab kuesioner pendek, yang memungkinkan klasifikasi sifat seseorang berdasarkan empat jenis dikotomis:

- (1) Ekstrovert (E) versus Introvert (I)
- (2) Sensing (S) versus Intuitive (N)
- (3) Berpikir (T) versus Perasaan (F)

(4) Penilaian (J) versus Perceiving (P)

Huruf dalam tanda kurung di atas digunakan untuk melambangkan masing-masing sifat yang digunakan menggambarkan kepribadian. Dengan demikian, setiap orang dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari 16 kategori kepribadian (Cohen et. al., 2013).

2.3.2 *Openness*

Openness (Keterbukaan) adalah dimensi kepribadian komprehensif yang terkait dengan tingkat ketidakkonsistenan, rasa ingin tahu, kemandirian, kreativitas, orisinalitas, imajinasi, dan penerimaan keanekaragaman (Moss et al., 2007). Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kecenderungan individu untuk menjadi imajinatif, sensitif, orisinal dalam berpikir, memperhatikan perasaan batin, menghargai seni, ingin tahu secara intelektual, dan peka terhadap keindahan (Costa & McCrae, 1992). Orang-orang semacam itu bersedia untuk menghibur ide-ide baru dan nilai-nilai yang tidak konvensional (Zaidi, et. al., 2012).

2.3.3 *Agreeableness*

Tipe *Agreeableness* (persetujuan) juga dapat memprediksi kecelakaan. Orang-orang yang ramah pada umumnya baik, perhatian, murah hati, percaya dan dapat dipercaya, membantu, kooperatif dan bersedia untuk mengkompromikan kepentingan mereka dengan orang lain (Rothmann & Coetzer, 2003). *Agreeableness* berkorelasi dengan lebih sedikit kecelakaan yang dilaporkan sendiri (*self reported*) di tempat kerja (Cellar, et. al., 2001). Sebuah meta-analisis menunjukkan bahwa tipe *agreeableness* (persetujuan) adalah prediktor yang valid dan dapat digeneralisasikan untuk kecelakaan kerja yang lebih sedikit. *Agreeableness* adalah kecenderungan untuk percaya, patuh, peduli, perhatian, murah hati, dan lembut. Individu semacam itu memiliki pandangan optimis tentang sifat manusia. Mereka bersimpati kepada orang lain dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain; sebagai imbalannya mereka mengharapkan orang lain untuk membantu. Pada dasarnya, individu yang menyenangkan adalah prososial dan memiliki orientasi komunal terhadap orang lain (Costa & McCrae, 1992).

2.3.4 *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan individu yang sadar memiliki tujuan dan tekad. Mereka memiliki kecenderungan untuk bertindak patuh, menunjukkan disiplin diri, dan bertujuan untuk berprestasi terhadap suatu ukuran atau harapan di luar. *Conscientiousness* menggambarkan kontrol impuls sosial yang memfasilitasi perilaku yang diarahkan pada tugas dan tujuan, seperti berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti norma dan aturan, dan merencanakan, mengatur, dan memprioritaskan tugas (John dan Srivastava (1999) dalam Zaidi, et. al., 2012).

2.3.5 *Extraversion*

Extraversion adalah kecenderungan untuk lebih menyukai kegiatan sosial (Barrick & Mount, 1991). *Extraversion* ditunjukkan oleh perasaan positif (emosi) dan kecenderungan untuk mencari teman orang lain. Ini mewakili kecenderungan untuk bersosialisasi, tegas, aktif, ceria, optimis, dan banyak bicara. Individu seperti orang, lebih suka kelompok, menikmati kegembiraan dan stimulasi, dan mengalami efek positif seperti energi, semangat, dan kegembiraan (Costa & McCrae, 1992).

2.3.6 *Neuroticism*

Orang yang tinggi dalam neurotisme lebih rentan terhadap kecemasan, kesadaran diri, dan stres, sedangkan orang yang rendah dalam neurotisme (yaitu, stabilitas emosional yang tinggi) cenderung lebih tenang, aman, dan percaya diri (McCrae & Costa, 1987). Dengan karakteristik ini, individu dengan neurotisme yang lebih rendah lebih mampu membentuk hubungan interpersonal yang positif dan berhasil menyelesaikan tugas kerja — bahkan dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan — yang mencerminkan kecenderungan untuk mencapai tujuan persekutuan dan pencapaian yang lebih tinggi, masing-masing (Barrick et al., 2013). Seperti yang telah disebutkan, bekerja dengan aman harus membantu dalam pencapaian kedua tujuan ini. Namun, individu dengan neurotisme tinggi cenderung kurang berhasil dalam melakukannya. Orang - orang dengan emosi negatif dan stresor eksternal dapat mengganggu hubungan kerja dan menyebabkan pemikiran

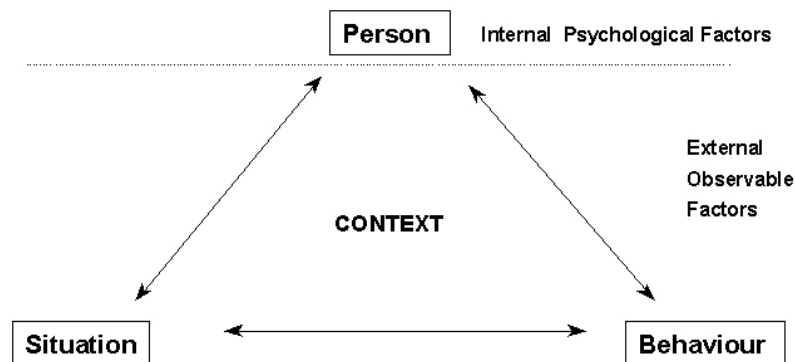
yang terganggu, yang dapat mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan keselamatan. Demikian juga, kecenderungan yang lebih besar untuk emosi negatif seperti kemarahan dan impulsif juga dapat menyebabkan keputusan yang tidak rasional tentang perilaku yang berhubungan dengan keselamatan. Mendukung harapan ini, Neal dan Griffin (2006) menemukan bahwa tingkat neurotisme yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kepatuhan dan partisipasi keselamatan yang lebih rendah. Demikian pula, dalam sampel pengemudi profesional, ditemukan bahwa individu yang mempunyai neurotik tinggi cenderung terlibat dalam perilaku mengemudi yang lebih sering tidak aman daripada individu neurotik yang rendah (Seibokaite & Endriulaitiene, 2012).

2.4 Social Cognitive Theory

Social cognitive theory mengakui adanya kontribusi sosial terhadap cara manusia berpikir, bertindak, dan pentingnya proses kognitif terhadap motivasi, emosi dan tindakan. Dasar *social cognitive theory* yang ditinjau secara singkat yaitu perilaku manusia dalam hal determinisme satu sisi. Pada mode seperti penyebab searah, perilaku digambarkan sebagai sesuatu yang dibentuk dan dikendalikan baik oleh pengaruh lingkungan atau oleh disposisi internal, tetapi *social cognitive theory* lebih menyukai model sebab akibat yang melibatkan determinisme timbal balik triadik (*triadic reciprocal determinism*). Pada model sebab-akibat timbal balik ini, perilaku, kognisi dan faktor-faktor pribadi lainnya, dan pengaruh lingkungan semuanya beroperasi sebagai faktor penentu yang saling mempengaruhi dua arah (dapat dilihat pada gambar 2.1) (Bandura, 1977). Penyebab timbal balik tidak berarti bahwa sumber pengaruh yang berbeda memiliki kekuatan yang sama (Bandura, 1989). Melainkan butuh waktu untuk faktor penyebab untuk menggunakan pengaruhnya dan untuk mengaktifkan pengaruh timbal balik. Pengaruh dua arah ini berarti bahwa manusia adalah produk dan penghasil lingkungan mereka. Dengan kata lain, situasi adalah fungsi dari orang tersebut sebagaimana halnya perilaku orang tersebut adalah fungsi dari situasi tersebut (Bowers, 1973), yang menunjukkan bahwa orang mengatur sendiri perilakunya, sejauh mereka bergantung pada dukungan kognitif dan mengelola isyarat dan konsekuensi lingkungan yang relevan (Bandura, 1991).

Pada *social cognitive theory*, individu dipandang mempunyai kemampuan proaktif untuk mengatur dirinya sendiri diluar kekuatan biologis dan lingkungannya. Selain itu, individu dipandang mempunyai *self-beliefs* (kepercayaan diri) yang memungkinkan mereka untuk mengukur pengendalian atas pikiran, perasaan, dan tindakan yang mereka lakukan. *Social cognitive theory* berakar pada pandangan tentang *human agency* bahwa individu merupakan agen yang secara proaktif menyertakan keadaan lingkungan dan mempunyai kendali atas tindakan mereka. Individu mempunyai *self- beliefs* yang dapat memungkinkan mereka untuk berlatih mengontrol pikiran, perasaan dan tindakan mereka bahwa apa yang dipikirkan akan mempengaruhi tindakan mereka (Mukhid, 2009).

Social cognitive theory mempertimbangkan keyakinan seseorang untuk memperlihatkan sebuah perilaku khusus dan kepercayaan untuk melakukan perilaku khusus tersebut. Kepercayaan ini yang disebut dengan *self efficacy* (Mukhid, 2009). Menurut *social cognitive theory*, keyakinan *self efficacy* mempengaruhi pilihan seseorang dalam membuat dan menjalankan tugas yang sedang dijalani. Individu akan berkonsentrasi pada tugas yang dirasa mampu untuk dikerjakan dan menghindari tugas yang tidak mampu untuk diselesaikan. Teori belajar secara tradisional sering terhalang oleh ketidakmampuan seseorang dalam menjelaskan proses kognitif. Konsep Bandura menempatkan manusia sebagai pribadi yang dapat mengatur diri mereka sendiri atau disebut dengan *self regulation*, menerima setiap konsekuensi atas setiap perilakunya. Bandura telah mengidentifikasi beberapa konsep penting untuk pembelajaran antara lain *self efficacy*, *self regulation* dan *human agency*.



Gambar 2. 1 *Model of reciprocal determinism*

(Bandura, 1977)

2.4.1 *Self-efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu konstruksi psikologis yang semakin diakui secara khusus berkaitan dengan bagaimana kepercayaan orang pada kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan dan mengendalikan tindakan mereka dengan cara yang membuahkan hasil yang diinginkan (Stajkovic & Luthans, 1998). Pengertian lain dari *self efficacy* adalah keyakinan tentang sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. *Self efficacy* berkaitan dengan kapabilitas seseorang dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan segala upaya yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan situasional yang dihadapi (Bandura, 1986). Aspek *self-efficacy* ini memainkan peran penting dalam *Social Cognitive Theory* (Stajkovic & Luthans, 1998). Bandura memberikan analisis konseptual terperinci dan tinjauan empiris tentang bagaimana *self-efficacy* beroperasi bersama dengan faktor-faktor penentu sosiokognitif yang diwakili oleh SCT dalam mempengaruhi tindakan manusia, adaptasi, dan perubahan. Kami percaya bahwa kekayaan konseptual SCT dan implikasi yang dimiliki *self-efficacy* untuk kinerja manusia dalam organisasi tidak lagi dapat diabaikan (Bandura, 1997). Proses psikologi dari *self efficacy* ini yaitu sebelum memulai pekerjaan, mereka memilih pilihan mereka dan memulai upaya mereka, pekerja cenderung untuk menimbang, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi tentang kemampuan

yang mereka rasakan. Namun, pekerja yang mempunyai *self-efficacy* rendah cenderung menghentikan upaya mereka sebelum waktunya dan gagal dalam tugas (Stajkovic & Luthans, 1998).

2.4.2 Self Regulations

Proses mengatur pikiran, perasaan, dan tindakan seseorang secara sistematis untuk mencapai tujuan seseorang disebut sebagai *self regulations* (pengaturan diri). Repertoar pengaturan diri ini memungkinkan untuk membentuk hasil kehidupan diri sendiri, dan mungkin menjadi salah satu komponen paling vital dan berpengaruh dari sisi kemanusiaan (Usher, et. al., 2019) yang terencana dan disesuaikan secara siklis dengan pencapaian tujuan pribadi (Boekaerts et.al., 2005). Pengaturan diri sendiri (*self regulation*) tidak sepenuhnya merupakan urusan intrapsikis. Sebaliknya, itu melibatkan timbal balik pengaruh antara pikiran, perilaku, dan jaringan pengaruh sosial (Bandura, 1989). Menurut Bandura, pengaturan diri beroperasi melalui serangkaian subfungsi psikologis: subfungsi pemantauan diri, subfungsi penilaian, dan pengaruh reaktif diri (Bandura, 1991).

2.4.3 Human Agency

Dalam teori kognitif sosial, manusia adalah operator agen dalam kehidupan mereka, tidak hanya melihat sejumlah mekanisme otak yang diatur oleh peristiwa lingkungan. Sistem sensorik, motorik dan otak adalah alat yang digunakan manusia untuk menyelesaikan tugas dan tujuan yang memberi arah dan makna bagi kehidupan mereka (Harrè & Gillet, 1994). Manusia bukan agen otonom atau penyalur mekanis pengaruh lingkungan (Sperry, 1993). *Human agency* (Agensi manusia) adalah konsep bahwa peserta didik membuat keputusan yang disengaja untuk berinvestasi dalam pembelajaran dan melakukan perubahan perilaku (Bandura, 2001). Fitur inti dari agensi adalah kekuatannya untuk memulai tindakan untuk tujuan tertentu. Teori Kognitif Sosial mengidentifikasi tiga mode agensi manusia: personal, proksi, dan kolektif (Bandura, 1997).

2.5 *Structural Equation Modelling (SEM)*

Structural Equation Modelling (SEM) adalah suatu teknik modeling statistic yang bersifat sangat cross sectional, linear dan umum. Termasuk dalam SEM ini ialah analisis factor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*). Definisi lain menyebutkan SEM adalah teknik analisis multivariate yang umum dan sangat bermanfaat yang meliputi versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainnya sebagai kasus-kasus khusus. Definisi lain mengatakan bahwa SEM merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model sebab akibat. SEM juga merupakan teknik hibrida yang meliputi aspek-aspek penegasan (*confirmatory*) dari analisis factor, analisis jalur dan regresi yang dapat dianggap sebagai kasus dalam SEM (Sarwono, 2010).

1. Kemungkinan adanya pengujian model secara keseluruhan daripada koefisien-koefisien secara sendiri-sendiri.
2. Kemampuan untuk menguji model-model dengan menggunakan variabel tergantung.
3. Kemampuan untuk membuat model terhadap variabel-variabel perantara.
4. Kemampuan untuk membuat model gangguan kesalahan (error term).
5. Kemampuan untuk menguji koefisien-koefisien di luar antara beberapa kelompok subyek.
6. Kemampuan untuk mengatasi data yang sulit, seperti data *time series* dengan kesalahan otokorelasi, data yang tidak normal dan data yang tidak lengkap.

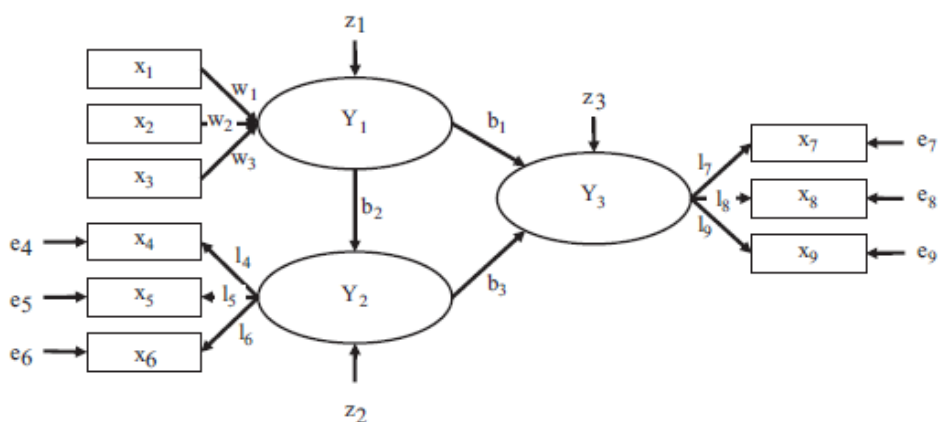
Pada penelitian ini metode SEM yang digunakan ialah PLS (*Partial Least Squares*). Alasan utama penggunaan PLS-SEM adalah metode ini memungkinkan peneliti untuk memperkirakan model yang sangat kompleks dengan banyak konstruk dan variabel indikator, terutama ketika prediksi adalah tujuan analisis. Selain itu, PLS-SEM umumnya memungkinkan banyak fleksibilitas dalam hal persyaratan data dan spesifikasi hubungan antara konstruk dan variabel indikator. Alasan lainnya adalah aksesibilitas perangkat lunak (*software*) yang mudah digunakan dengan *interface* pengguna (Hair, et. al, 2017). Namun, metode PLS juga

memiliki kekurangan yakni distribusi data tidak diketahui sehingga tidak bisa menilai signifikansi statistik. Kelemahan pada metode *partial least square* ini bisa diatasi dengan menggunakan metode resampling atau *bootstrap* (Ghozali, 2014).

2.6 Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

Pemodelan jalur kuadrat terkecil parsial, yang kemudian berkembang menjadi pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS SEM) adalah salah satu prosedur yang muncul atas upaya Wold, seorang ahli ekonometrika asal Swedia (Hair et al., 2011). PLS-SEM memperkirakan parameter dari seperangkat persamaan dalam model persamaan struktural dengan menggabungkan analisis komponen utama dengan analisis jalur berbasis regresi (Mateos Aparicio, 2011). Wold (1982) mengusulkan "*soft model basic design*" yang mendasari PLS-SEM sebagai alternatif berbasis faktor atau SEM berbasis kovarians, yang telah diberi label sebagai pemodelan keras karena banyak dan agak membatasi asumsi untuk membangun model persamaan struktural tetapi juga dalam hal distribusi data dan ukuran sampel (Lohmöller, 1989).

Model jalur adalah diagram yang menampilkan hipotesis dan hubungan variabel untuk diperkirakan dalam analisis SEM (Bollen 2002). Gambar 2.2 menunjukkan contoh model jalur dengan variabel laten dan indikatornya. Konstruk, juga disebut sebagai variabel laten, adalah elemen dalam model statistik yang mewakili variabel konseptual yang didefinisikan peneliti dalam model teoretis mereka.



Gambar 2. 2 Model jalur (Hair, et. al., 2017)

2.6.1 Model Jalur (*Path Model*)

Model jalur terdiri dari dua elemen. Model struktural mewakili jalur struktural antara konstruk, sedangkan model pengukuran mewakili hubungan antara setiap konstruk dan indikator terkait. Dalam PLS-SEM, model struktural dan pengukuran juga disebut sebagai model dalam (*inner model*) dan model luar (*outer model*). Untuk mengembangkan model jalur, peneliti perlu menggambar teori struktural dan teori pengukuran, yang menentukan hubungan antara unsur-unsur model jalur.

1. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner relation structural model menggambarkan hubungan antar variabel laten. Pola hubungan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Model struktural dengan PLS di desain untuk model *recursive* yaitu model yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen (Ghozali, 2014).

2. Model Pengukuran (*Measurement Model*) atau *Outer Model*

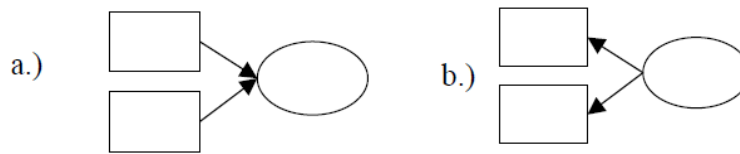
Model pengukuran atau *outer model* menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan variabel indikator. Rancangan *outer model* meliputi model reflektif atau formatif.

1. Model Reflektif

Model indikator reflektif merupakan model yang menjelaskan bahwa variabel laten merupakan pencerminan dari indikator-indikatornya.

2. Model Formatif

Model indikator formatif merupakan indikator yang menjelaskan bahwa variabel laten dibentuk atau disusun oleh indikatornya. Sedangkan arah kausalitas pada model formatif digambarkan dari variabel indikator ke variabel laten seperti pada Gambar 2.3.



Gambar 2. 3 a) Model Formatif, b) Model Reflektif

2.7 Posisi Penelitian (*Research Gap*)

Pada beberapa penelitian terdahulu, penulis menemukan beberapa *issue* yang diangkat menjadi penelitian. Seperti penelitian hubungan antara *personality* dan kesesuaiannya dengan pekerjaan. Selain itu terdapat juga penelitian yang mencoba menginvestigasi hubungan *personality* dan *safety behaviour*. Pada penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa author dari jurnal tersebut mencoba menganalisis *personality* sebagai *predictor* perilaku aman pekerja. Sedangkan *issue* lainnya, untuk beberapa penelitian, mayoritas penelitian didominasi oleh topik hubungan *personality* dengan budaya organisasi atau budaya keselamatan (*safety culture*). Oleh karena itu, penulis memiliki gagasan untuk melakukan suatu penelitian di sektor industri yang mempunyai resiko tinggi (dalam hal ini perusahaan kimia) dengan topik yang masih menarik untuk diulas yaitu *safety culture* dilihat dari aspek *personality* dan ditambahkan dengan aspek *social cognitive* di mana masih jarang di bahas kaitannya dengan *safety culture*. Akhirnya penulis mencoba meneliti tentang pengembangan model hubungan dari ketiga aspek tersebut dengan tujuan agar penelitian ini dapat mengetahui model seperti apa yang dapat mengurangi / mencegah kecelakaan kerja. Daftar penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2 Posisi penelitian

Penulis	Tahun	Judul	Variabel	Personality Type	Metode Penelitian	Hasil
Sara Khan, Hira Amin, Muqaddas Bin Tahir	2012	<i>Impact of Personality Match/Mismatch on Employee Level Performance Which Ultimately Affects Organizational Performance</i>	<i>Personality, Organizational performance</i>		LMX Theory	Kepribadian yang cocok antar pekerja melengkapi dan mempengaruhi sikap dan emosi.dapat menumbuhkan integrasi emosional dan budaya kolaboratif yang mendalam.
Salih Yesil, Fikret Sozbilir	2013	<i>An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace</i>	<i>Personality, Perilaku inovasi individu</i>	<i>Five factor personality (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness)</i>	SEM, Smart-PLS	Hanya tipe <i>openness to experience</i> yang memiliki pengaruh positif dengan perilaku inovasi individu

Tabel 2.2 Posisi penelitian (Lanjutan)

Penulis	Tahun	Judul	Variabel	Personality Type	Metode Penelitian	Hasil
Stephanie Anne Andel	2015	<i>Personality as a Predictor of Occupational Safety: Does it Really Matter?</i>	<i>Personality, Keselamatan kerja, Safety performance, safety locus of control</i>	<i>extraversion dan conscientiousness</i>	<i>Moderated regression</i>	<i>extraversion dan conscientiousness tidak terkait secara berbeda dengan keselamatan kerja, hubungan antara kepribadian dan kinerja keselamatan ditemukan</i>
Jeremy M. Beus, Lindsay Y. Dhanani, Mallory A. McCord	2015	<i>A Meta-Analysis of Personality and Workplace Safety: Addressing Unanswered Questions</i>	<i>Personality, Safety-Related Behavior</i>	<i>Big five personality</i>	<i>Meta Analythic</i>	<i>Personality traits terkait dengan perilaku aman</i>
Dody Leyno Amperawan, Susi Hendriani, Marzolina	2016	Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior pada Dosen UIN Suska Riau	Kepribadian, kepemimpinan	<i>Big Five Personality</i>	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh signifikan kepribadian dan budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan <i>organizational citizenship behavior</i>

Tabel 2.2 Posisi penelitian (Lanjutan)

Penulis	Tahun	Judul	Variabel	Personality Type	Metode Penelitian	Hasil
Shirazeh Arghami & Fateme Taghizade	2017	<i>Investigating the Relationship between Employee Safe Behavior and Safety Culture in a Livestock Industry</i>	<i>Personality, Safety Culture, perilaku tidak aman</i>		<i>safety sampling technique based on the ANSI Dangerous Acts List (Modified Form)</i>	ada hubungan timbal balik negatif yang signifikan antara budaya keselamatan dan perilaku tidak aman
Muhammad Farrukh, Chong Wei Ying, Shaheen Mansori	2017	<i>Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits</i>	<i>Personality, Komitmen organisasi</i>	<i>Five factor personality (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness)</i>	SEM-PLS	<i>Personality traits</i> memiliki hubungan dengan komitmen afektif (AC)
Michelle Ann Toppazzini, Karl Kilian KonradWiener	2017	<i>Making workplaces safer: The influence of organisational climate and individual differences on safety behaviour</i>	<i>Personality, Safety behavior, safety climate</i>		<i>Multiple regression</i>	<i>Incontrast, neuroticism,</i> dan impulsif tidak secara signifikan terkait dengan perilaku keselamatan

Tabel 2.2 Posisi penelitian (Lanjutan)

Penulis	Tahun	Judul	Variabel	Personality Type	Metode Penelitian	Hasil
Ashveen Nuckcheddy	2018	<i>The Effect of Personality on Motivation and Organisational Behaviour</i>	<i>Personality, Motivasi, Perilaku organisasi</i>		<i>Literature review</i>	Kepribadian berpengaruh pada motivasi dan perilaku organisasi, kepribadian meningkatkan motivasi dan mengoptimalkan perilaku organisasi pekerja.
Hadi Prayitno, Heru Santoso, Wahito Nugroho	2018	<i>Worker Personality as a Predictor in Compliance Model on Work Safety Regulations</i>	<i>Personality, Kepatuhan</i>	<i>Big five personality</i>	SEM	Komitmen individu terhadap kepribadian dipengaruhi, <i>conscientiousness, agreeableness, neurotism</i> berpengaruh terhadap budaya keselamatan kerja, Aspek kepribadian pekerja adalah aspek dominan yang dapat mempengaruhi budaya keselamatan pekerja

Tabel 2.2 Posisi penelitian (Lanjutan)

Penulis	Tahun	Judul	Variabel	Personality Type	Metode Penelitian	Hasil
Puspa Prabarini, Fendy Suhariadi	2018	<i>Iklm Keselamatan Kerja dan Big Five Personality Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan</i>	<i>Personality, Safety behavior</i>	<i>Big Five Personality</i>	Regresi berganda & ANOVA	Personality (conscientiousness & emotionality) berpengaruh terhadap safety behavior
Yaila Zotzmann, Dimitri van der Linden, Knut Wyrwa	2019	<i>The relation between country differences, cultural values, personality dimensions, and error orientation: An approach across three continents – Asia, Europe, and North America</i>	<i>country differences, cultural values, and error orientation</i>	<i>Big Five Personality</i>	MANOVA	Orientasi kesalahan terkait dengan kepribadian

Tabel 2.2 Posisi penelitian (Lanjutan)

Penulis	Tahun	Judul	Variabel	Personality Type	Metode Penelitian	Hasil
Fulei Chu, Yue Fu, Shuzhen Liu	2019	<i>Organization is also a “life form”: Organizational-level personality, job satisfaction, and safety performance of high-speed rail operators</i>	<i>Organizational-level personality Safety performance Job satisfaction High-speed railway</i>	<i>Big five personality</i>	<i>NEO-Five-Factor Inventory (NEO-FFI), confirmatory factor analysis (CFA), Monte Carlo Method for Assessing Mediation (MCMAM)</i>	Kepuasan kerja memiliki hubungan positif baik dengan kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan di tingkat individu. Kepribadian memiliki dampak terhadap kepatuhan keselamatan, partisipasi keselamatan.

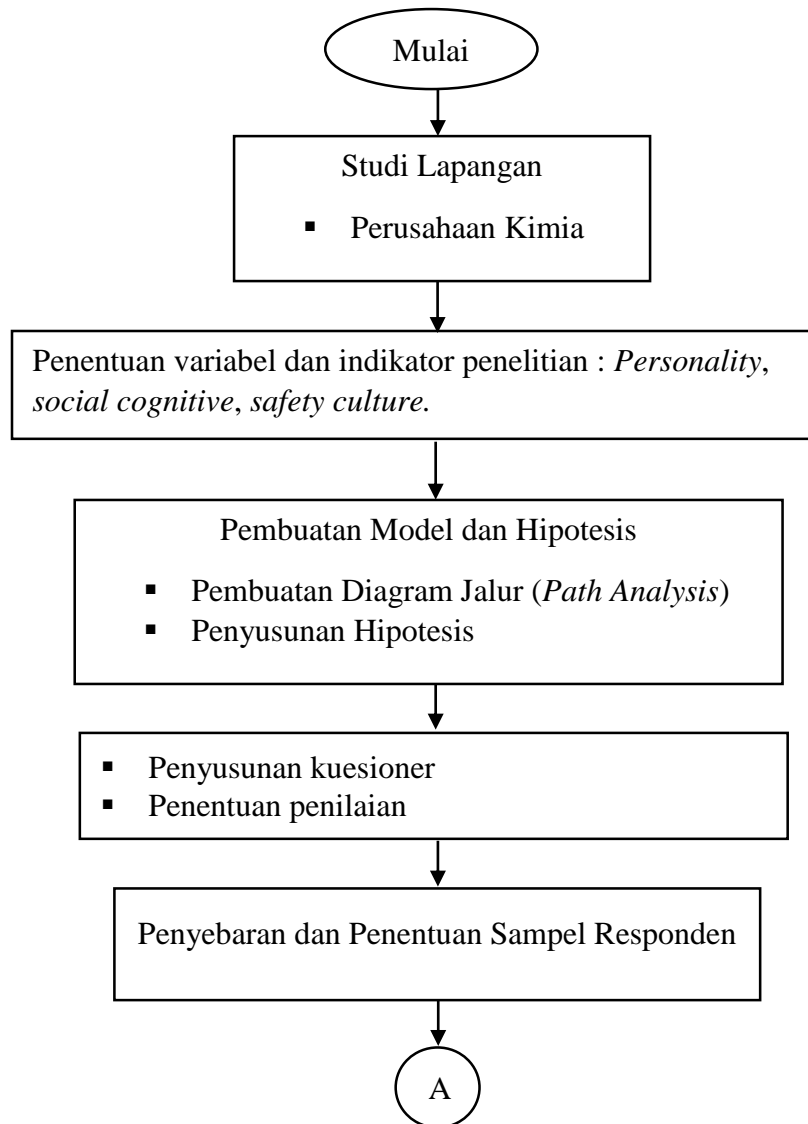
BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

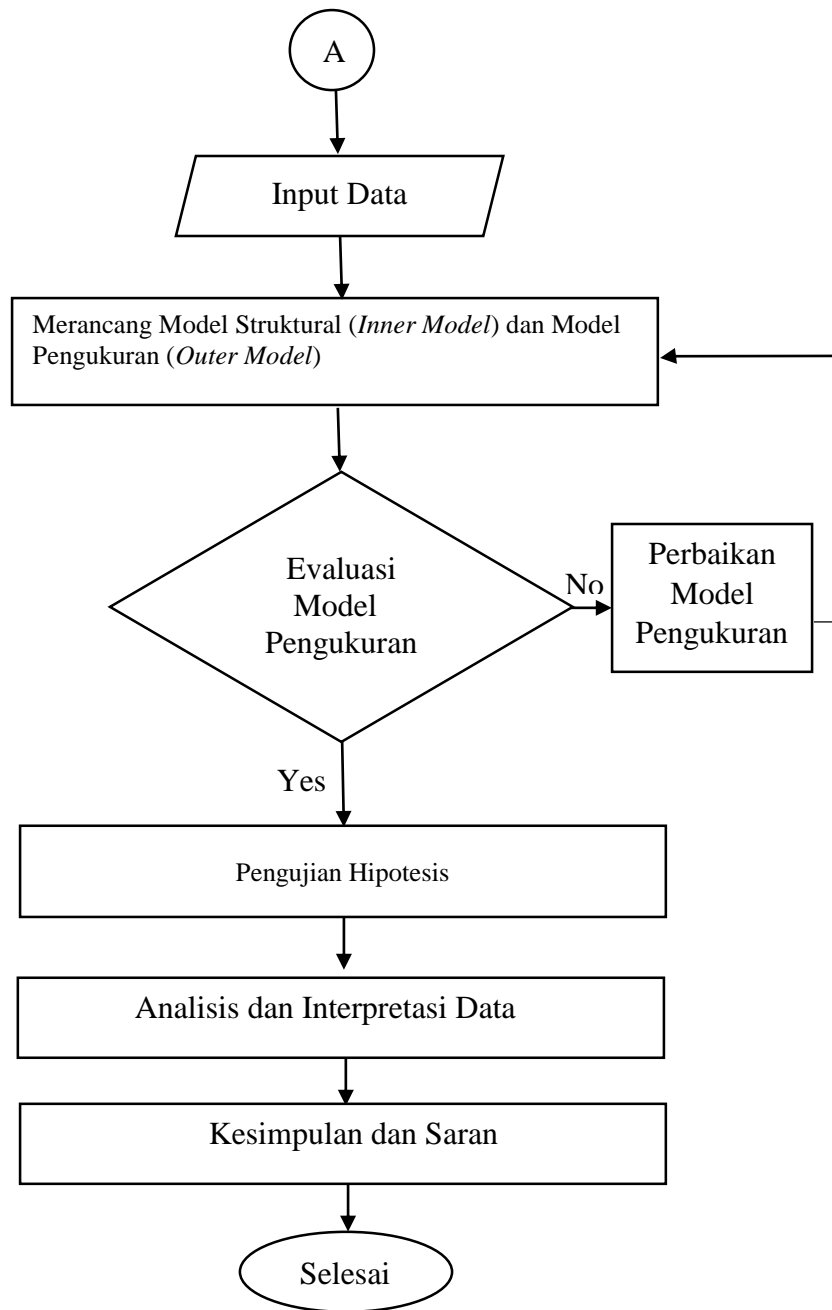
Pada bab ini diuraikan kerangka penelitian dan tahapan melakukan penelitian secara sistematis yang akan digunakan dalam menjawab permasalahan penelitian untuk mencapai tujuan penelitian.

3.1 Kerangka Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengerjaan penelitian digambarkan dengan kerangka penelitian di bawah ini :



Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka penelitian (Lanjutan)

3.2 Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan bertujuan untuk melihat situasi dan kondisi secara langsung yang ada di objek penelitian. Objek pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di industri kimia yang memproduksi alkyd/polyester (bahan pembuatan cat minyak, finishing mebel, bahan pembuatan seng fiber, kapal, dll), *dioctyl phthalate* (DOP) (senyawa kimia golongan ester), dan latex (lem putih, bahan cat air, cat genteng, tinta, sablon, karpet, dll) dengan total produksi 105.000 ton/tahun. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan ini adalah 84 orang meliputi manajer, staf dan karyawan.

3.3 Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian

Pada tahap ini dilakukan identifikasi semua variabel dan indikator yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti berdasarkan literatur dari penelitian terdahulu. selanjutnya dilakukan identifikasi hubungan antar variabel menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kemudian diuji statistik dan dimodelkan menggunakan software SmartPLS 3. Hubungan antar variabel digunakan sebagai dasar dari penyusunan model konseptual sistem. Variabel pada penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel *personality* (kepribadian), terdiri dari tipe kepribadian : *Openness, agreeableness, conscientiousness, extraversion, neurotism*.
2. Variabel *social cognitive*, terdiri dari : *self efficacy, self regulation, human agency*.
3. Variabel *safety culture* (budaya keselamatan), terdiri dari : *safety behavior, safety attitude dan safety awareness*

Tabel 3.1 Tabel identifikasi variabel dan indikator variabel

Variabel	Dimensi/Faktor	Kode	Indikator	Definisi	Referensi
Budaya Keselamatan (<i>Safety Culture</i>)	<i>Safety Behavior</i>	SB	<i>Compliance & Participation</i>	Indikator pada dimensi ini fokus kepada kepatuhan terhadap SOP dan pemakaian alat pelindung diri, serta berpartisipasi pada kegiatan keselamatan kerja.	Neal & Griffin (2006)
	<i>Safety attitude</i>	SA	<i>Know how to improve safety, care for health and safety, follow the safe working procedure</i>	Indikator pada dimensi ini fokus kepada pengetahuan, kepedulian dan kepatuhan terkait keselamatan kerja	Kundu, et.al. (2016)
	<i>Safety Awareness</i>	ST	<i>Safe system of work, health and safety requirement, case of emergency, practices a job safely, safety is important</i>	Indikator pada dimensi ini fokus kepada kesadaran pekerja terkait keselamatan kerja dilihat dari sistem kerja dan pekerjaannya	Hartini (2011)

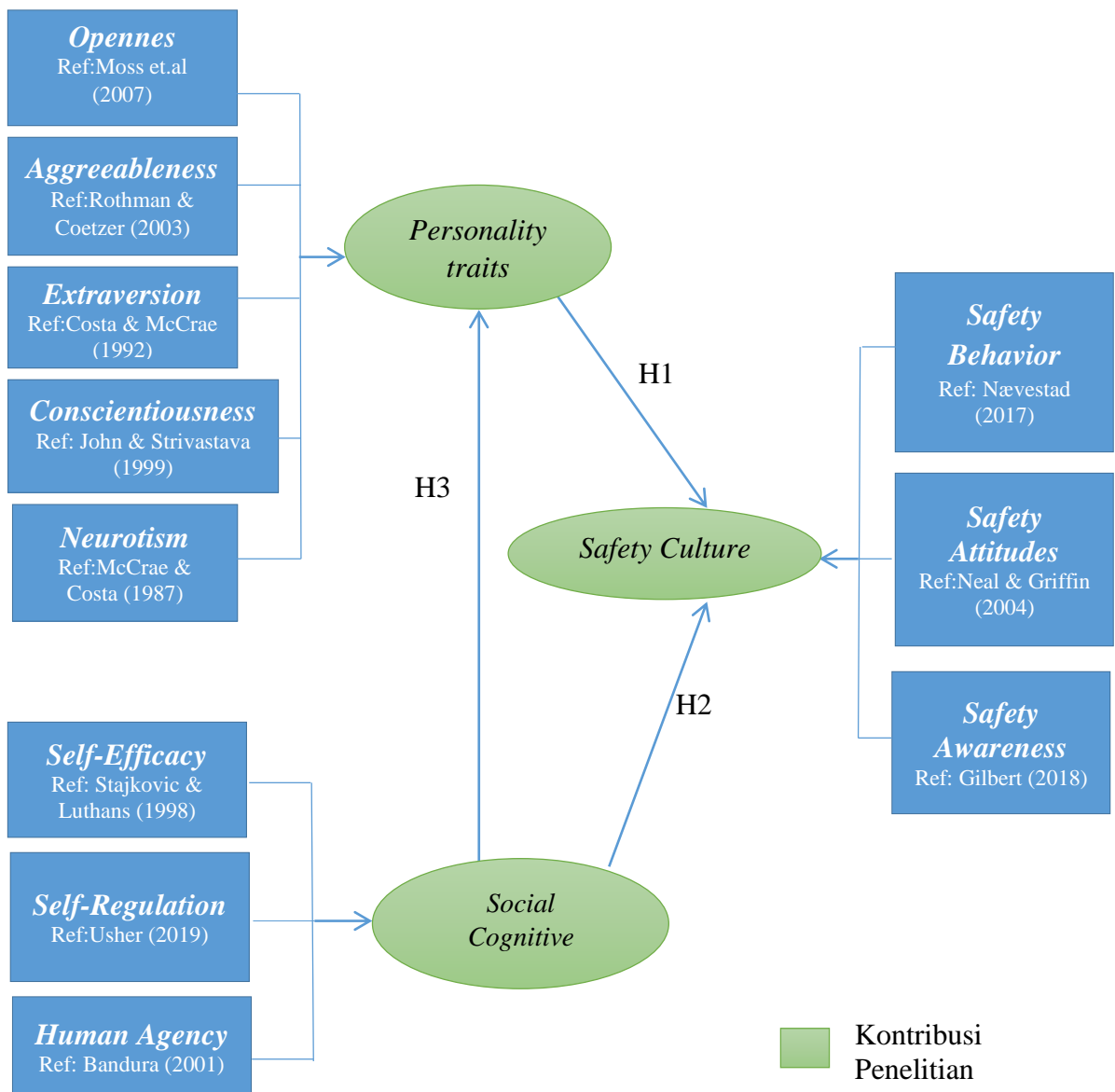
Variabel	Dimensi/Faktor	Kode	Indikator	Definisi	Referensi
Kepribadian (<i>Personality</i>)	<i>Openness</i>	O	Tidak konsisten, rasa ingin tahu, mandiri, kreativitas, orisinalitas, imajinasi, penerimaan keanekaragaman	Indikator pada dimensi ini fokus kepada kreativitas dan penerimaan keanekaragaman	Yesil & Sozbilir (2013)
	<i>Agreeableness</i>	A	baik, perhatian, murah hati, percaya dan dapat dipercaya, membantu, kooperatif	Indikator pada dimensi ini fokus kepada kepercayaan dan sikap kooperatif seseorang	Rau (2018)
	<i>Conscientiousness</i>	C	bertindak patuh, menunjukkan disiplin diri, bertujuan untuk berprestasi	Indikator pada dimensi ini fokus kepada perilaku/tindakan kedisiplinan	Rau (2018) & Prabarini (2018)
	<i>Extraversion</i>	E	bersosialisasi, tegas, aktif, ceria, optimis, banyak bicara	Indikator pada dimensi ini fokus kepada sosialisasi antar individu	Chu (2019)
	<i>Neurotism</i>	N	kecemasan, kesadaran diri, stres tenang, aman, percaya diri	Indikator pada dimensi ini fokus kepada kestabilan emosi	Chu (2019)

Variabel	Dimensi/Faktor	Kode	Indikator	Definisi	Referensi
<i>Social Cognitive</i>	<i>Self-Efficacy</i>	SE	<i>Safety efficacy</i>	keyakinan karyawan bahwa ia memiliki keterampilan untuk bekerja dengan aman konteks lingkungan tempat kerja tertentu	Hald (2018)
	<i>Self-Regulation</i>	SR	<i>self-monitoring, subfunction, judgemental subfunction, and self-reactive influences</i>	Indikator ini fokus kepada pengaturan diri yang melibatkan timbal balik pengaruh antara pikiran, perilaku, dan jaringan pengaruh sosial	Bandura (1997)
	<i>Human Agency</i>	H	<i>Personal agency, Proxy agency, Collective agency</i>	Indikator ini fokus kepada bagaimana pekerja mencari kesejahteraan dan keamanan mereka secara pribadi maupun berkelompok	Bandura (1997)

3.4 Pembuatan Model dan Hipotesis

Pada subbab ini menjelaskan mengenai pembuatan model dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum membuat model struktural dan hipotesis penelitian, harus ditentukan dahulu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen (independen) adalah variabel-variabel yang menyebabkan fluktuasi nilai variabel lainnya dalam suatu model. Sedangkan variabel endogen (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen dalam model, baik secara langsung maupun tidak langsung (Riadi, 2018). Variabel yang termasuk dalam variabel eksogen adalah *personality traits* dan *social cognitive*, dan yang

termasuk variabel endogen adalah *safety culture*. Model struktural pada gambar 3.1 merupakan model usulan pada penelitian ini. Setelah dibuat model struktural pada gambar 3.1, ditemukan 3 hipotesis yang akan diujikan.



Gambar 3. 2 Model penelitian

Tiga hipotesis tersebut merupakan pengembangan hipotesis dari hasil penelitian terdahulu dan juga dari teori-teori yang relevan. Pada pengembangan hipotesis terdapat tiga variabel yang akan dijabarkan. Variabel tersebut terdiri dari budaya

keselamatan (*safety culture*), kepribadian (*personality*) dan variabel *social cognitive*.

3.4.1 Hubungan *Personality Traits* dan *Safety Culture*

Kepribadian seseorang berperan penting dalam meningkatkan budaya keselamatan di tempat kerja karena kepribadian merupakan gabungan perilaku, pikiran dan emosi dalam diri seseorang yang kemudian membentuk suatu kecenderungan tingkah laku yang ditunjukkan orang tersebut kepada orang lain dan lingkungan sekitarnya. Salah satu faktor yang berkaitan antara kepribadian dan budaya keselamatan dapat dilihat dari perilaku aman (*safety behavior*). Pekerja yang memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* cenderung menunjukkan disiplin diri dan bertindak dengan patuh, sehingga mereka lebih bersedia untuk memenuhi tanggung jawab mereka, termasuk mematuhi persyaratan tentang keselamatan tempat kerja secara patuh. Pekerja dengan tipe kepribadian *agreeableness* cenderung melakukan apa yang diminta atau dipesan, termasuk praktik keselamatan (Rau, 2018). Pekerja yang memiliki tipe *neuroticism* patuh terhadap peraturan di lingkungan kerjanya, salah satunya adalah kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja yang diatur secara ketat oleh perusahaan (Prayitno, 2018). Kepribadian juga memiliki peranan dengan beberapa faktor lain yang terkait dengan budaya keselamatan yaitu, *safety attitude* dan *safety awareness*. Apabila ketiga faktor tersebut memiliki nilai yang baik pada diri pekerja, maka dapat dikatakan budaya keselamatan di tempat kerja tersebut juga baik. Hubungan kepribadian dan budaya keselamatan diukur untuk mengetahui tipe kepribadian apa yang dapat meningkatkan / menurunkan budaya keselamatan sehingga risiko di kemudian hari dapat di minimalisir.

H1 : *Personality traits* berhubungan dengan *safety culture*

3.4.2 Hubungan *Social Cognitive* dan *Safety Culture*

Social cognitive theory mengakui adanya kontribusi sosial terhadap cara manusia berpikir, bertindak, dan pentingnya proses kognitif terhadap motivasi, emosi dan tindakan (Bandura, 1977). *Self-efficacy*, *self regulation* dan *human*

agency merupakan faktor pembentuk *social cognitive* yang berkaitan dengan *safety behavior*, *safety attitude* dan *safety awareness*. Ketiga faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang paling berpengaruh dengan *safety culture* (budaya keselamatan). Hal itu dikarenakan *cognitive* merupakan dasar dari tingkah laku individu. Sehingga nilai *social cognitive* pada seseorang dapat menentukan baik/tidaknya *safety behavior* yang merupakan salah satu faktor pembentuk *safety culture*. Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian Cooper (2000) yang menyatakan budaya organisasi tercermin dari hubungan timbal balik yang dinamis antara persepsi (kognitif), sikap dan perilaku individu. Pada dasarnya definisi ini mencerminkan model determinisme timbal-balik yang berasal dari *social cognitive theory*.

H2 : *Social cognitive* berhubungan dengan *safety culture*.

3.4.3 Hubungan *Social Cognitive* dan *Personality Traits*

Personality dan *social cognitive* sama-sama membahas tentang pikiran, perilaku dan emosi dalam diri seseorang untuk melihat kecenderungan tingkah laku mereka. *Social cognitive* yang dimiliki seseorang dapat mencerminkan tipe kepribadiannya. Kepribadian dipahami dengan mengacu pada struktur dan proses kognitif dan afektif dasar. Variabel kepribadian ini memiliki dasar sosial, yaitu mereka berkembang melalui pengalaman dengan lingkungan sosial budaya seseorang. Dengan demikian mereka diberi label sosial-kognitif. Teori sosial-kognitif membedakan antara sejumlah kapasitas kognitif berbeda yang berkontribusi pada fungsi kepribadian. Kapasitas kognitif terdiri dari mekanisme kognitif yang mendasari keterampilan dan kompetensi sosial, struktur pengetahuan dimana orang menafsirkan situasi, proses reflektif diri dimana orang mengembangkan kepercayaan tentang diri mereka sendiri dan hubungannya dengan lingkungan sosial, serta proses pengaturan diri dalam kinerja dan memotivasi diri mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Bandura, 1986).

H3 : *Social cognitive* berhubungan dengan *personality traits*

Tabel 3.2 Hipotesis penelitian

Kode Hipotesis	Keterangan	Referensi
H1	<i>Personality traits</i> berhubungan dengan <i>safety culture</i> .	Rau (2018) & Prayitno (2018)
H2	<i>Social cognitive</i> berhubungan dengan <i>safety culture</i> .	Cooper (2000)
H3	<i>Social cognitive</i> berhubungan dengan <i>personality traits</i>	Bandura (1989)

3.5 Penyusunan Kuesioner dan Penentuan Penilaian

Penyusunan kuesioner disusun berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Pertanyaan yang terdapat pada kuesioner didapatkan dari indikator tiap variabel. Setiap indikator tersebut dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang harusnya dijawab oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai teknik pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert biasanya disediakan lima pilihan dengan format skala (Sugiyono, 2013):

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Netral
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Skala Likert kerap digunakan sebagai skala penilaian karena memberi nilai terhadap sesuatu. Untuk keperluan analisis kuantitatif, skala jawaban pada skala likert dapat diberi skor misalnya :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (ST) diberi skor 4
3. Ragu-ragu (RG) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

3.6 Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang ada di perusahaan kimia yang berada di kota Gresik, Jawa Timur. Setelah kuesioner disebar dan dikumpulkan, data yang didapat akan dikelompokkan sesuai variabel masing-masing. Sedangkan untuk penentuan jumlah sampel adalah pekerja di area produksi dan pekerja yang sering melakukan pekerjaan di lapangan yang berinteraksi dengan hazard secara langsung. Selain data yang didapat dari kuesioner, data sekunder atau data histori berupa dokumen dari perusahaan juga digunakan dalam penelitian ini.

3.7 Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu proses untuk mendapatkan data dari setiap variabel penelitian yang siap dianalisis. Pengolahan data meliputi kegiatan pengeditan data, transformasi data (*coding*), serta penyajian data sehingga diperoleh data yang lengkap dari masing - masing obyek untuk setiap variabel yang diteliti (Aedi, 2010). Pengolahan data SEM menggunakan software SmartPLS 3.0.

3.7.1 Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dibagi menjadi 2 tahap yaitu tahap penilaian model pengukuran (reflektif dan formatif) dan tahap penilaian model struktural.

Tahap 1.1: Penilaian Model Pengukuran Reflektif

Dalam kasus konstruk yang ditentukan secara reflektif, dilakukan pemeriksaan pemuatan (*outer loading*) indikator. Muatan (*outer loading*) di atas 0,7 menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varian indikator, menunjukkan bahwa indikator menunjukkan tingkat keandalan yang memuaskan. Setelah *loading factor*, selanjutnya dilakukan pemeriksaan *reliability* dan *validity* yang mencakup *indicator reliability (outer loading)*, *internal consistency reliability (composite reliability)*, *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tahap 1.2: Penilaian Model Pengukuran Formatif

Konstruksi yang ditentukan secara formal dievaluasi secara berbeda dari konstruksi yang diukur secara reflektif. Evaluasi mereka melibatkan

pemeriksaan *indicator collinearity*, dan *statistical significance and relevance of the indicator weights*.

Tahap 2 : Penilaian Model Struktural

Setelah memeriksa masalah *potensial collinearity* di antara konstruksi, tahap ini terutama berfokus pada pembelajaran tentang kemampuan prediksi model, seperti yang ditunjukkan oleh kriteria berikut: *coefficient of determination (R^2)*, *cross-validated redundancy (Q^2)*, and *the path coefficients*.

3.8 Analisis dan Interpretasi Data

Pada tahap analisis dan interpretasi data hasil pengolahan keseluruhan data, dilakukan analisis data yang merujuk pada bab kajian pustaka masing-masing variabel. Hal tersebut dilakukan untuk memperkuat hasil olahan data dengan adanya pembuktian dari literatur dan penelitian sebelumnya yang menyatakan model serupa dengan hasil pengolahan data. Nilai pengaruh yang diperoleh akan dihubungkan dengan hasil studi literatur yang ada. Jika ditemukan kesesuaian maka model tersebut akan dipertahankan dan jika ternyata berbeda maka dilakukan perbaikan model berdasarkan hasil pengolahan data.

BAB 4

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini menjelaskan proses pengumpulan dan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, antara lain profil responden, proses pengambilan dan pengumpulan data, serta hasil pengolahan data yang disajikan dengan tabel.

4.1 Profil Responden

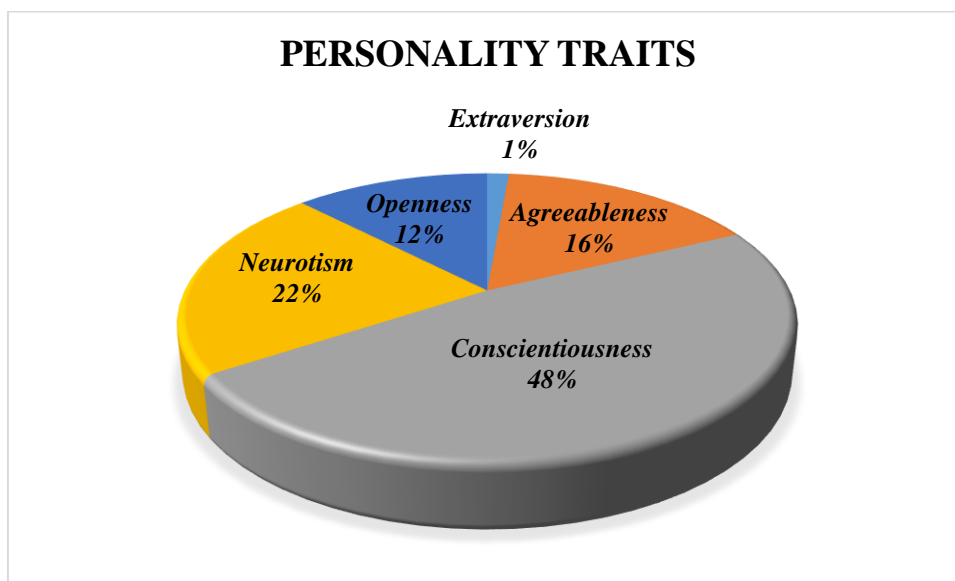
Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden yang bekerja di PT. Eterindo Nusa Graha. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di lapangan dengan total 73 orang. Responden bekerja pada departemen *safety* (SIE & WWT), departemen produksi yang dibagi menjadi produksi alkyd/polyester (bahan pembuatan cat minyak, finishing mebel, bahan pembuatan seng fiber, kapal, dll), produksi *dioctyl phthalate* (DOP) (senyawa kimia golongan ester), dan produksi latex (lem putih, bahan cat air, cat genting, tinta, sablon, karpet, dll), departemen *quality control* (QC), departemen *maintenance*, departemen operasional gudang barang jadi dan *raw material*, serta departemen *utility*. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dan berusia > 30 tahun dengan tingkat pendidikan formal SLTA.

4.2 Proses Pengambilan Data

Rencana awal pengambilan data yaitu menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh responden yang bekerja di lapangan dengan mengumpulkan dan menunggu responden mengisi kuesioner agar apabila ada yang kurang jelas dapat ditanyakan kepada peneliti. Realita yang terjadi ketika penyebaran kuesioner adalah peneliti mengunjungi ruangan kerja tiap responden dan menjelaskan cara pengisian kuesioner kepada salah satu atau beberapa responden yang sedang bertugas dan menitipkan kuesioner untuk responden yang lain kepadanya dan menentukan kapan akan mengembalikan kuesioner tersebut kepada peneliti. Hal tersebut terpaksa dilakukan mengingat jam kerja responden yang terbagi menjadi 4 shift (pagi, siang, malam, hari libur) dan kemungkinan menjadi gangguan bagi responden saat bekerja dan beristirahat, tetapi beberapa

responden ada yang langsung mengisi kuesioner saat itu juga. Meskipun tidak bertemu langsung saat pengisian kuesioner, responden terbilang kooperatif dalam mengisi kuesioner dilihat dari terjawabnya seluruh pertanyaan yang diajukan. Namun, yang kurang mendapat perhatian adalah pengisian karakteristik responden berupa pertanyaan usia dan departemen yang banyak tidak di jawab oleh responden.

4.2.1 Gambaran mengenai *Personality Traits*



Gambar 4. 1 Diagram pie *personality traits* responden

Rekapitulasi tanggapan responden dikalkulasikan sesuai formula yang telah ditentukan untuk mengetahui *personality traits* yang paling menonjol yang dimiliki seseorang sehingga didapatkan hasil pada gambar 4.1 yaitu sebanyak 48% (35 orang) responden memiliki *personality traits conscientiousness*. Tertinggi kedua adalah *neurotism* sebanyak 22% (16 orang), *agreeableness* sebanyak 17% (12 orang), *openness* sebanyak 12% (9 orang) dan *extraversion* sebanyak 1% (1 orang).

4.3 Proses Pengolahan Data

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0 yang mana dalam penggunaan metode ini tidak mensyaratkan data terdistribusi normal, jumlah sampel yang terbatas dan estimasi parameter dapat dilakukan langsung tanpa persyaratan *goodness of fit* (Ghozali, 2014). PLS-SEM bekerja secara efisien dengan ukuran

sampel kecil ketika modelnya kompleks (Fornell and Bookstein, 1982), sehingga sampel pada penelitian ini sudah sesuai dan dapat mencukupi dilakukannya pemodelan dengan metode PLS-SEM. Pengujian hasil *struktural equation modelling* dengan pendekatan PLS dilakukan dengan melihat hasil model pengukuran (*outer model*) dan hasil model struktural (*inner model*) dari model yang diteliti.

Model pengukuran (*Outer model*) mempunyai dua model yaitu *reflective* dan *formative* (Roy *et al.*, 2012). *Structural model* mempunyai dua model yaitu *First Order Construct (FOC)* dan *second order construct (SOC)*. *FOC* yaitu hubungan teoritis antara variabel laten dengan indikatornya. *SOC* yaitu hubungan teoritis antara variabel laten dengan dimensi konstruk di bawahnya (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Pada variabel *personality traits*, *social cognitive* dan *safety culture diagram path* menggunakan *second order formative* sedangkan indikator dari ketiga variabel menggunakan *first order reflective*.

4.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan secara dua tahap, yaitu uji *outer model* pada *first order reflective* dan kemudian uji *outer model* pada *second order formative*.

4.4.1 Model Pengukuran *First Order Reflective*

Pada model pengukuran *first order reflective* dengan *repeated indicator approach*, yang harus diperhatikan adalah uji reliabilitas (*outer loading* dan *composite reliability*) dan uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*). Sedangkan pengujian untuk *outer model second order formative* adalah dengan melihat adanya kolinearitas dan signifikansi *outer weight*.

4.4.1.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada model dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dan nilai *composite reliability* yang mana nilai keduanya mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. *Outer loading*

digunakan untuk mengetahui *item instrument* yang dapat digunakan sebagai indikator dari keseluruhan variabel laten. Uji reliabilitas akan terpenuhi jika nilai *outer loading* masing-masing indikator dan nilai *composite reliability* pada tiap variabel $> 0,7$.

Pengujian reliabilitas mendapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$ (dapat dilihat pada lampiran 2) yang menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varian indikator dengan tingkat keandalan yang memuaskan (Hair, et. al., 2017). Hasil dari pengujian *composite reliability* juga menunjukkan hasil yang baik karena indikator/dimensi seluruhnya telah reliabel dengan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Kriteria *composite reliability* adalah nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat keandalan yang lebih tinggi (Hair et al., 2017). Hal ini menunjukkan seluruh indikator/dimensi telah andal dan memenuhi reliabilitas, dapat dilihat pada tabel 4.1. Sedangkan, penjelasan mengenai kode indikator/dimensi dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 4.1. Nilai *Composite Reliability*

Indikator/Dimensi	<i>Composite Reliability</i>
A	0.978
C	0.977
E	0.979
N	0.981
O	0.978
SB	0.949
SA	0.970
ST	0.970
SE	0.984
SR	0.988
H	0.979

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

4.4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas pada model dilakukan dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity*. Hasil pengujian *convergent validity* disajikan pada tabel 4.2, dan penjelasan mengenai kode indikator/dimensi dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Indikator/Dimensi	AVE
A	0.814
C	0.806
E	0.825
N	0.837
O	0.820
SB	0.757
SA	0.867
ST	0.803
SE	0.953
SR	0.850
H	0.825

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Nilai AVE yang dapat diterima adalah $\geq 0,5$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa, secara rata-rata, konstruk/variabel laten menjelaskan (lebih dari) 50% varian itemnya. Pengujian pada tabel 4.2 menjelaskan bahwa nilai AVE pada indikator/dimensi penelitian memiliki nilai di atas 0,5, sehingga pengukuran ini dapat disimpulkan memenuhi syarat pengukuran *convergent validity* dalam mengukur variabel laten. Untuk mengetahui apakah masing-masing konstruk memiliki diskriminan yang memadai pada penelitian ini, dilakukan pengujian *discriminant validity*. Nilai *cross loading* pada suatu konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk yang lain. Hasil *discriminant validity* ditunjukkan dalam lampiran 3.

Pada pengujian *discriminant validity* yang dilihat dengan tabel *cross loading* menunjukkan nilai *cross loading* dari konstruk yang dituju lebih besar dari konstruk lain, yang dapat pula diartikan bahwa korelasi antar suatu indikator dengan variabel latennya lebih tinggi daripada korelasi dengan variabel laten lainnya, hal tersebut

memprediksi indikatornya lebih baik daripada variabel laten lainnya dan menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

4.4.2 Model Pengukuran *Second Order Formative*

Pada tahap kedua yaitu uji *outer model* pada *second order formative* yang mana harus memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *outer weight*. Nilai VIF ≥ 5 menunjukkan potensi masalah *collinearity* (Hair et al., 2011). *Outer weight* dalam model pengukuran formatif harus dianalisis untuk signifikansinya.

Tabel 4.3 Nilai VIF pada variabel *second order*

Variabel	<i>Personality Traits</i>	<i>Safety Culture</i>
<i>Personality Traits</i>		2.393
<i>Social Cognitive</i>	1.000	2.393

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan nilai pada tabel 4.3 nilai VIF < 5 menjelaskan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel laten. Untuk melihat signifikansi pada *outer weight* perlu dilakukan *bootstrapping* yang mana apabila *outer weight* telah signifikan dengan nilai t-statistik > 1.96 atau *p-values* < 0.05 maka indikator harus dipertahankan.

Tabel 4.4 Nilai *Outer Weight*

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
A <- Personality Traits	0.208	0.208	0.004	57.064
C <- Personality Traits	0.203	0.202	0.004	55.682
E <- Personality Traits	0.202	0.203	0.005	41.522
N <- Personality Traits	0.205	0.206	0.005	44.360
O <- Personality Traits	0.210	0.210	0.004	54.589
SA <- Safety Culture	0.329	0.329	0.003	113.454
SB <- Safety Culture	0.339	0.339	0.003	116.005
ST <- Safety Culture	0.347	0.347	0.004	85.886
SE <- Social Cognitive	0.312	0.312	0.010	32.685
SR <- Social Cognitive	0.350	0.350	0.007	51.552
H <- Social Cognitive	0.356	0.356	0.007	53.899

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Pada table 4.4 nilai t-statistik yang dihasilkan dari *outer weight* seluruh indikator adalah > 1.96 dan *p-values* $0.00 < 0.05$ yang berarti nilai *outer weight* signifikan dan indikator dinyatakan valid.

4.5 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model merupakan uji pada model struktural yang dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Dalam penelitian ini pengujian *inner model* dilakukan dengan memperlihatkan nilai R^2 pada konstruk laten endogen. Selanjutnya model struktural pada *inner model* diuji menggunakan nilai *predictif-relevance* (Q^2).

4.5.1 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Nilai R^2 dapat digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Berikut merupakan hasil R^2 yang diperoleh dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4.5 Nilai Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Variabel	Nilai R^2
<i>Personality Traits</i>	0.582
<i>Safety Culture</i>	0.796

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 koefisien determinasi, nilai *R-Square personality traits* menunjukkan bahwa variabel *personality traits* dipengaruhi oleh variabel *social cognitive* sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam model. Kemudian nilai *R-Square safety culture* sebesar 0,796, artinya variabel *safety culture* dipengaruhi oleh variabel *personality traits* dan variabel *social cognitive* sebesar 79,6%, sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

4.5.2 *Predictif – Relevance (Q²)*

Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive* yang relevan jika nilai *Q-square* > 0. Nilai *predictif – relevance* diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.582) (1 - 0.796)$$

$$Q^2 = 0.915$$

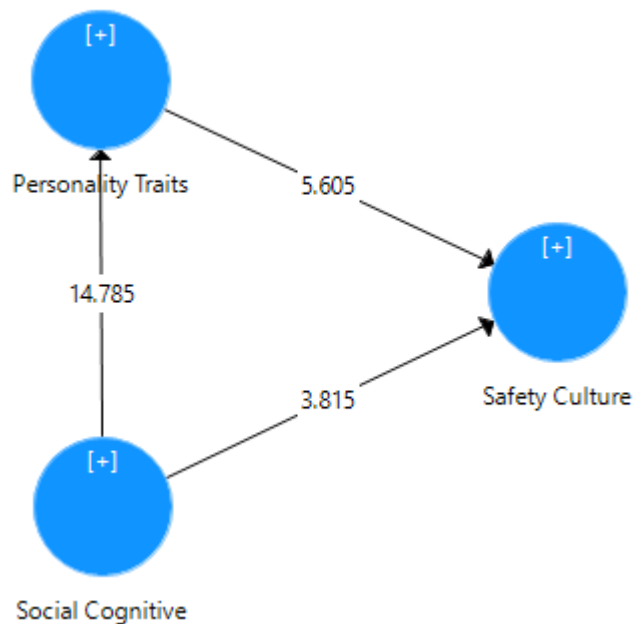
Hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini 0,915, sehingga dapat dinyatakan bahwa model *Structural fit*/layak dengan data, artinya model penelitian mampu mencerminkan realitas dan fenomena yang ada di lapangan.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat t-statistik yang diukur dengan t-tabel. Pengujian hipotesis dalam PLS dilakukan dengan metode *bootstrapping* dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Tolak H₀ dan terima H₁ jika nilai $t_{statistik} > t_{tabel} (1,96)$
- Terima H₀ dan tolak H₁ jika nilai $t_{statistik} < t_{tabel} (1,96)$

Berikut hasil perhitungan dari keseluruhan model menggunakan *SmartPLS 3.0* ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4. 2 Diagram jalur *second order construct*

4.6.1 Hubungan *Personality Traits* dengan *Safety Culture*

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan *personality traits* dengan *safety culture*, berikut ini merupakan hipotesis 1 yang berbunyi:

H₀ : *Personality Traits* tidak berhubungan dengan *safety culture*

H₁ : *Personality* berhubungan dengan *safety culture*

Tabel. 4.6 Hubungan *Personality Traits* dengan *Safety Culture*

Hubungan Variabel	<i>Path Coefficient</i>	T Statistics	T-Tabel	P-Value
<i>Personality Traits -> Safety Culture</i>	0.559	5.605	1.96	0.000

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.6, nilai t-statistik 5,605 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan *p-value* < 0.05 yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kemudian *path coefficient* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Personality* berhubungan positif dengan *safety culture*.

4.6.2 Hubungan *Social Cognitive* dengan *Safety Culture*

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan *social cognitive* dan *safety culture*, berikut ini merupakan hipotesis 2 yang berbunyi:

H₀ : *Social Cognitive* tidak berhubungan dengan *Safety Culture*

H₁ : *Social Cognitive* berhubungan dengan *Safety Culture*

Tabel. 4.7 Hubungan *Social Cognitive* dengan *Safety Culture*

Hubungan Variabel	<i>Path Coefficient</i>	T Statistics	T-Tabel	P-Value
<i>Social Cognitive -> Safety Culture</i>	0.389	3.815	1.96	0.000

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.7, nilai t-statistik 3,815 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan *p-value* < 0.05 yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kemudian *path coefficient* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Social Cognitive* berhubungan positif dengan *Safety Culture*.

4.6.3 Hubungan *Social Cognitive* dengan *Personality Traits*

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan *social cognitive* dan *personality traits*, berikut ini merupakan hipotesis 3 yang berbunyi:

H₀ : *Social Cognitive* tidak berhubungan dengan *Personality Traits*

H₁ : *Social Cognitive* berhubungan dengan *Personality Traits*

Tabel. 4.8 Hubungan *Social Cognitive* dengan *Personality Traits*

Hubungan Variabel	<i>Path Coefficient</i>	T Statistics	T-Tabel	P-Value
<i>Social Cognitive -> Personality Traits</i>	0.763	14.785	1.96	0.000

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.8, nilai t-statistik 14,785 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan *p-value* < 0.05 yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kemudian *path coefficient* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *social cognitive* berhubungan positif dengan *personality traits*.

BAB 5

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab ini menjelaskan analisa hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

5.1 Hubungan *Personality Traits* dengan *Safety Culture*

Hasil tes menunjukkan bahwa ketiga hipotesis menerima H_1 dan menolak H_0 , yaitu Hipotesis 1 dengan nilai t-statistik $5,605 > t\text{-tabel } 1,96$, menjelaskan bahwa *personality traits* memiliki hubungan positif dengan *safety culture*. Hal ini konsisten dengan penelitian Toppazzini & Wiener (2017) yang menyatakan *conscientiousness* memiliki pengaruh prediktif pada *safety behaviour* yang merupakan indikator budaya keselamatan. Tipe *conscientiousness* adalah tipe yang cenderung bertindak patuh dan memiliki disiplin diri yang tinggi. Selain itu Alwisol (2009) mengatakan *consciousness* yang mempunyai peran ego dalam diri manusia sangat penting dalam menentukan persepsi, pikiran, perasaan dan ingatan dari pengalaman yang telah dialami. Pekerja pada perusahaan ini memiliki tipe kepribadian yang sesuai untuk pekerjaan di lapangan yaitu *personality traits conscientiousness* 48% (35 orang), *neurotism* sebanyak 22% (16 orang), *agreeableness* sebanyak 17% (12 orang), *openness* sebanyak 12% (9 orang) dan sebanyak 1% (1 orang) yang berkepribadian *extraversion*. Oleh karena itu pekerja di perusahaan ini memiliki *safety behaviour*, *safety awareness*, dan *safety attitude* yang juga baik, karena selain memiliki pengalaman yang banyak dalam menangani kecelakaan kerja yang terjadi, mereka juga menanamkan persepsi dan pikiran saat bekerja sehingga akan lebih mudah untuk menerapkan *safety culture* agar tidak lagi terjadi kecelakaan kerja di perusahaan.

5.2 Hubungan *Social Cognitive* dengan *Safety Culture*

Hasil uji hipotesis 2 dengan nilai t-statistik $3,815 > t\text{-tabel } 1,96$, menjelaskan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *social cognitive* dan *safety culture*. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya (Amini & Noorozi, 2018) yaitu ada hubungan antara *safety behaviour* dan *self-efficacy*. Memiliki *self-efficacy/ safety efficacy* akan meningkatkan *safety behaviour* di kalangan pekerja.

Hal ini dikarenakan *safety efficacy* mengukur keterampilan dalam menghindari dan menghilangkan bahaya di tempat kerja yang akan meningkatkan *safety behaviour*, *safety awareness*, dan *safety attitude* yang merupakan faktor penting dari *safety culture*. Menurut Bandura (1997), *Self-efficacy* adalah penilaian diri mengenai kemampuan dalam menjalankan apa yang di syaratkan (peraturan). Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jika pekerja mampu menjalankan peraturan, maka pekerja tersebut memiliki *safety culture* yang baik. Sebaliknya, jika pekerja tidak mampu menjalankan peraturan di perusahaan sudah dipastikan bahwa pekerja tersebut juga tidak menerapkan *safety culture* yang akan berdampak pada banyaknya kecelakaan kerja yang akan terjadi.

Menurut hasil pengamatan saat penyebaran kuesioner dan dari data perusahaan, pekerja di perusahaan kimia ini memiliki mekanisme penyesuaian diri dan kepercayaan diri atas kemampuannya, mampu mengatur dirinya sendiri, dan sebagai *human agent* yang terampil dalam menghindari bahaya, aktif dalam menghilangkan bahaya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dapat menghilangkan bahaya, berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan dan mengikuti saran dari perusahaan, misalnya, kegiatan *safety training* dan kegiatan pelatihan tanggap darurat yang rutin dilakukan sebulan sekali, dan juga berpartisipasi dalam pelatihan yang diadakan oleh pihak luar contohnya Inferno Fire Safety Educational Session.

5.3 Hubungan *Social Cognitive* dengan *Personality Traits*

Hasil uji Hipotesis 3 dengan nilai t-statistik $14,785 > t\text{-tabel } 1,96$ menjelaskan antara *social cognitive* dan *personality traits* memiliki hubungan positif dan signifikan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *personality* secara signifikan berinteraksi dengan *social cognitive* untuk mempengaruhi *behaviour* (Smith, et.al, 2016). *Social cognitive* dan *personality*, keduanya memiliki kekuatan untuk mengendalikan pikiran, perilaku, dan emosi sehingga jika dikendalikan dengan benar akan bermanfaat untuk orang disekitarnya dan perusahaan. Selain itu, banyak aspek fungsi kepribadian melibatkan interaksi satu orang dengan orang lain. Dampaknya, teori kepribadian yang memadai harus memperhitungkan konteks social di mana tingkah laku

diperoleh dan dipelihara (Bandura, 1978). Sebagai contoh, *self-regulation* yang mengukur keikutsertaan dalam acara perusahaan, mematuhi peraturan, dan dapat beradaptasi dengan sistem/teknik baru yang sedang dikembangkan oleh perusahaan. *Self-regulation* ini sesuai dengan tipe kepribadian *agreeableness* yang cenderung patuh, peduli, memiliki pandangan optimis, dan *self-reported* ketika terjadi kecelakaan/near miss di tempat kerja. Jadi, *social cognitive* diperlukan sebagai acuan untuk pekerja dalam berperilaku. Jika kepribadian pekerja bertolak belakang dengan tujuan *social cognitive*, maka perilaku yang tidak diinginkan mungkin terjadi. Tetapi jika kepribadian pekerja selaras dengan *social cognitive*, akan terjadi perilaku baik yang akan menyebar ke seluruh perusahaan. Contohnya mengikuti lomba-lomba pada bulan K3, kebiasaan menjenguk kolega yang sakit, dan lain sebagainya.

5.4 Kontribusi Penelitian Untuk Perusahaan

Berinteraksi dengan orang membutuhkan komunikasi yang baik untuk menghasilkan percakapan yang baik, dapat menyampaikan tujuan yang di maksud dengan baik. Di sinilah pentingnya mengetahui *personality traits* seseorang. Jika manajemen berkomunikasi dengan pekerja tanpa mengetahui karakter yang dimiliki pekerja tersebut, bisa saja penyampaian oleh manajemen tidak tersampaikan dengan baik kepada pekerja. Oleh karena itu, *Personality traits* pekerja penting diketahui oleh manajemen terutama departemen *safety* untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu penerapan *safety culture* di perusahaan. Manajemen dapat mengevaluasi *personality* pekerja tersebut dan dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kepribadiannya. Meskipun *personality* sulit di ubah karena *personality* tertanam di dalam diri seseorang, tetapi manajemen bisa merubah sikap dari orang tersebut sesuai dengan situasinya. Untuk itu perlu dilihat juga *social cognitive* seseorang, melihat keyakinan yang dimiliki orang tersebut tentang kemampuannya melaksanakan tugas yang di berikan, kemampuannya mengatur pikiran, perasaan dan tindakannya untuk beradaptasi dalam suatu lingkungan. Seperti perubahan perilaku tidak aman menjadi perilaku aman, sikap negatif menjadi sikap positif, dan yang tadinya tidak sadar dengan keselamatan kerja menjadi sadar pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap 73 pekerja lapangan di PT. Eterindo Nusa Graha tentang pengembangan model hubungan *personality*, *social cognitive* dan *safety culture* terhadap kecelakaan kerja pada perusahaan kimia dapat disimpulkan bahwa :

1. *Personality traits*, *social cognitive*, dan *safety culture* saling berhubungan. *Personality traits* berhubungan positif dengan *safety culture*, *social cognitive* berhubungan positif dengan *safety culture* dan *social cognitive* berhubungan positif dengan *personality traits*. *Safety culture* pekerja pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *personality traits* dan *social cognitive* pekerja. Mengidentifikasi *personality traits* dan *social cognitive* pekerja akan meningkatkan *safety culture* di perusahaan yang akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan sebagai perusahaan yang aman dan terpercaya di sektor industri kimia.
2. Model penelitian yang telah dikembangkan mampu mencerminkan realitas dan fenomena yang ada di lapangan.
3. Rekomendasi untuk meningkatkan *safety culture* dapat dilakukan dengan beberapa cara oleh manajemen, antara lain memberikan pengetahuan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan kimia secara rutin, berbagi pengalaman tentang kecelakaan kerja yang pernah di alami dan bagaimana mengatasinya, manajemen secara privat membimbing pekerja-pekerja yang dilihat sulit menerapkan *safety culture* untuk bisa sadar melakukan perubahan, dan untuk pekerja yang memiliki masalah psikologis seperti trauma (tekanan pekerjaan/cedera) dapat diarahkan untuk melakukan konseling dengan dokter perusahaan.

6.2 Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar peneliti dapat memperluas area penelitian dan menambah ukuran sampel. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tipe kepribadian yang lain selain *Five-Factor Model/Big Five Personality*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. "Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis". Yogyakarta : Andi
- Aedi, N. (2010). *Pengolahan dan Analisis Data Hasil Penelitian*. Fakultas Ilmu Pendidikan Indonesia.
- Aksorn, T., & Hadikusumo, B. H. W. (2007). *The Unsafe Acts and the Decision-to-Err Factors of Thai Construction Workers*, 12(1), 1–25.
- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi. Malang: UMM Press.
- Amini, M.T & Noorozi, R, 2018. Relationship Between Self-Management Strategy and Self-Efficacy Among Staff of Ardabil Disaster and Emergency Medical Management Centers. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly* 3(2):85-90. <https://doi.org/10.29252/nrip.hdq.3.2.85>
- Amperawan, D. L., & Hendriani, S. (2016). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen UIN Suska Riau The Influence of Personality and Cultural Organization on Leadership and Organizational Citizenship Behavior on Lecturer at UIN Suska Riau, 12.
- Andel, S. A. (2015). *Personality as a Predictor of Occupational Safety : Does it Really Matter ?*
- Arghami, S., & Taghizade, F. (2017). *Investigating the Relationship between Employee Safe Behavior and Safety Culture in a Livestock Industry*, 2(3), 193–198.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84.
- Bandura, A. (1978). *The self system in reciprocal determinism*. *American Psychologist*, 33.
- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). *Social cognitive theory*, 6, 1–60.

- Bandura, A. (1991). *Social cognitive theory of self-regulation*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **50**, 248-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. *Annual Reviews Psychology*, *52*, 1-20. [10.1146/annurev.psych.52.1.1](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1)
- Baram, M., & Schoebel, M. (2007). Safety culture and behavioral change at the workplace. *Safety Science*, *45*(6), 631-636. doi: 10.1016/j.ssci.2007.04.001.
- Barrick MR, Mount MK, Li N (2013) *The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics*. *Academy of management review* *38*(1): 132-153.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). *The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis*. *Personnel psychology*, *44*(1), 1-26.
- Bryant, BK, Zvonkovic, AM & Reynolds, P (2005), Parenting in relation to Children and adolescent vocational development, *Journal of vocational behaviours*, vol. 69.
- Boekaerts, Monique, Pintrich, Paul R., and Zeidner, Moshe, eds. (2005). *Handbook of Self-Regulation*. St. Louis, MO, USA: Academic Press. ProQuest ebrary
- Bowers, K. S. (1973). *Situationism in psychology: An Analysis and a critique*. *Psychology Review*, *80*(5), 307-336. <https://doi.org/10.1037/h0035592>
- BPJSKetenagakerjaan. (2018). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>. Diakses pada tanggal 5 Juli 2019.
- Carter, NM (2003) The career reasons of nascent entrepreneurs', *Journal of Business Venturing*, vol. 18, no.1.
- Carson, R. C. (1969). *Interaction Concepts of Personality* (1st ed.). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429025136>.
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality Development : Stability and Change. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Cellar, D., Nelson, Z., & Yorke, C. (2001). *The Five-Factor Model and Safety in The Workplace : Investigating The Relationships Between Personality and*

- Accident Involvement. Journal of Prevention & Intervention Community*, 22(1), 43–52.
- Chu, F., Fu, Y., & Liu, S. (2019). *Organization Is Also A “ Life Form ” : Organizational-Level Personality , Job Satisfaction , And Safety Performance Of High-Speed Rail Operators. Accident Analysis and Prevention*, 125(34), 217–223. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2019.01.027>
- Clarke, S. (1999). Perceptions of organizational safety: Implications for the development of safety culture. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 185–198.
- Cohen, Y., Ornoy, H., & Keren, B. (2013). *MBTI Personality Types of Project*, (June). <https://doi.org/10.1002/pmj>
- Cooper, M. . (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36, 111–136.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cox, S., & Cox, T. (1991). *The Structure of Employee Attitudes To Safety: A European Example. Work & Stress*, 5.
- Farrukh, M. (2017). *Organizational commitment : an empirical analysis of personality traits*, 9(1), 18–34. <https://doi.org/10.1108/JWAM-12-2016-0026>.
- Fornell, C, Bookstein, F.L. (1982) Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. *Journal of Marketing Research*, 19, 440-452. <https://doi.org/10.2307/3151718>
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gilbert, C., et al. (2018). *Safety Cultures, Safety Models Taking Stock and Moving Forward*. Springer, SpringerBriefs in Applied Sciences and Technology. DOI: 10.1007/978-3-319-95129-4.
- Goetsch, D. L. (2015). *Occupational Safety and Health* (8th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *Am. Psychol.*, 48 (1): 26-34.

- Gong, Y. (2019). *Safety Culture among Chinese Undergraduates : A Survey at A University*. *Safety Science*, 111(May 2018), 17–21. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.09.010>
- Guarnieri, M. (1992). *Landmarks in the history of safety*. *Journal of safety research*. 23(3), 151-158. [https://doi.org/10.1016/0022-4375\(92\)90018-5](https://doi.org/10.1016/0022-4375(92)90018-5).
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017b). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hald, K. S. (2018). *Social Influence and Safe Behavior In Manufacturing*, 109(June 2017), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.05.008>
- Harrè, R., & Gillet, G. (1994). *The discursive mind*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hartini, J. (2011). *A Study On The Effectiveness Of Safety Awareness At Seremban Specialist Hospital*. Universiti Utara Malaysia.
- Hussain, S, Abbas, M, Shahzad, K & Bukhari, SA (2011) Personality and career choices, *African Journal of Business Management*, vol. 06, no. 06.
- ILO. (2019). International Labour Organization. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm. Diakses pada tanggal 5 Juli 2019.
- Judge TA, Chad AH, Carl JT, Murray RB (1999) The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across The Life Span, *Personality Psychology*, vol. 52, no.3
- John OP, Srivastava S (1999). The Big Five trait taxonomy: History measurement and theoretical perspectives. In: Pervin LA, John OP (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.) New York: Guilford pp.102-138.
- Jung, C. G. (1990). *Psychological types*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Keirsey, D., & Bates, M. (1984). *Please understand me: Character and temperament types*. Del Mar, CA: Gnosology Books/Prometheus Nemesis.
- Khan, S., Amin, H., & Tahir, M. Bin. (2012). *Impact of Personality Match/Mismatch on Employee Level Performance Which Ultimately Affects Organizational Performance*, 12(11).

- Kumar K, Bakhsi A. (2010). The Five Factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is There Any Relationship?. Jammu: University of Jammu. *Hummanity & Social Sciences Journal*. 5(1):56-62.
- Kundu, S. C., Yadav, B., & Yadav, A. (2016). *Effects of Safety Climate , Safety Attitude , and Safety Performance on Firm Performance : A Study of an Automobile Firm*, 11(12), 135–147. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n12p135>.
- Lewontin, R. (2000). *The triple helix: Gene, organism, and environment*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mateos-Aparicio, Gregoria. (2011). Partial Least Squares (PLS) Methods: Origins, Evolution, and Application to Social Sciences, *Communications in Statistics - Theory and Methods*, 40:13, 2305-2317, DOI: [10.1080/03610921003778225](https://doi.org/10.1080/03610921003778225)
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). *Validation of the five factor model personality across instruments and observers*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/0022-3524.52.1.81>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). *A five-factor theory of personality*. In L.A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139–154). New York: Guilford.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1996). *Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model*. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51–87). New York: Guilford.
- Moss, S., Ngu, S., McFarland, J., & Kijowska, A. (2007). *Maintaining an open mind to closed individuals: The affect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and organizational commitment*. *Journal of Research in Personality*, 41(2), 259–275.
- Mount, MK, Barrick, MR, Scullen, SM & Rounds, J (2005) Higher-order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types, *Personnel Psychology*, vol. 58.
- Mukhid, A. (2009). Self Efficacy: Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan. *Jurnal Tadris*. 4(1), 106-122.

- Nævestad, T. (2017). *Safety Culture, Working Conditions and Personal Injuries in Norwegian Maritime Transport*. *Science Direct*, 84, 251–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.marpol.2017.07.019>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. In M. R. Frone & J. Barling (Eds.), *The psychology of workplace safety* (pp. 15–34). Washington, DC: American Psychological Association.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). *A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate , Safety Motivation , Safety Behavior , and Accidents at the Individual and Group Levels*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>.
- Notoatmodjo S. (2007). Promosi kesehatan dan ilmu perilaku. Rineka cipta : Jakarta.
- Nuckcheddy, A. (2018). *The Effect of Personality on Motivation and Organisational Behaviour*, 9(2). <https://doi.org/10.19080/PBSIJ.2018.09.555760>.
- Prabarini, P., & Suhariadi, F. (2018). Iklim Keselamatan Kerja dan Big Five Personality Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(1), 1–16.
- Prayitno, H., & Nugroho, H. S. W. (2018). *Worker Personality as a Predictor in Compliance Model on Work Safety Regulations*. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(2). <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.00295.4>
Psychology, 52, 1-20. 10.1146/annurev.psych.52.1.1.
- Peng, A .(1996). The Impact of Career Education Course on Career Beliefs and Career Decision Making Among Business College Students in Taiwan. *Dissertation Abstract International*, 58(8): 33405.
- Singaravelu, HD, White, LJ & Bringaze, TB .(2005). Factors influencing International Students Career Choice. *Journal of Career Development*, vol. 32, no. 1, pp. 45-59.
- Quenk, N. (2009). *Essentials of Myers- Briggs Type Indicator Assessment* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Rani, P.S. (2014). Keterkaitan Kepribadian dengan Keselamatan Kerja. <https://www.experd.com/en/insights/2014/10/4/keterkaitan-kepribadian-dengan-keselamatan.html>. Diakses pada tanggal 22 Januari 2020.
- Rau, P. P., Liao, P., Guo, Z., Zheng, J., & Jing, B. (2018). Personality Factors and Safety Attitudes Predict Safety Behaviour and Accidents in Elevator Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1493259>
- Reason, J. (1997). *Managing the risk of organizational accidents*. Aldershot, Hampshire, England: Ashgate.
- Reason, J. (2000). *Safety Paradoxes and safety Culture*. *Injury Control and Safety Promotion*, 7(1), 3-14. DOI: 10.1076/1566-0974(200003)7:1;1-V;FT003.
- Riadi, E. (2018). *Statistik SEM: Structural Equation Modeling dengan LISREL*. Penerbit: ANDI. Yogyakarta.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. (2003). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68–74.
- Rundmo, T., & Hale, A. R. (2003). *Managers' attitudes toward safety and accident prevention*. *Safety Science*, 41, 557-574. [http://dx.doi.org/10.1016/S0925-7535\(01\)00091-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0925-7535(01)00091-1)
- Roy, S, Tarafdar, M, Nathan, T.S.R, Marsillac, E. The Effect of Misspecification of Reflective and Formative Constructs in Operations and Manufacturing Management Research. IBS Hyderabad, IFHE University. India College of Business Administration, The University of Toledo, USA.
- Sarwono, J., 2010. Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM), 173–182.
- Seibokaite L, Endriulaitiene A. (2012). *The Role of Personality Traits, Work Motivation and Organizational Safety Climate in Risk Occupational Performance of Professional Drivers*. *Baltic Journal of Management*.7(1).
- Smith, G, Williams, L, O'donnell, C, McKechnie, J. (2016). The Influence of Social-Cognitive Constructs and Personality Traits on Physical Activity in Healthy Adults. School of Media, Culture and Society. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1142459>.

- Sperry, R. W. (1993). *The impact and promise of the cognitive revolution. American Psychologist*, 48, 878–885.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). *Social cognitive theory and self-efficacy : going beyond traditional motivational and behavioral approaches . Social cognitive theory and self-efficacy : going beyond traditional motivational and behavioral approaches*. 62(13), 1–10.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Susilawati, L. K. P. A., Astiti, D. P., & Marheni, A. (2017). *Bahan Ajar Teori Dasar Psikologi Kepribadian I Program Studi Psikologi*. Universitas Udayana.
- The ICSI “Safety Culture” working group (2017). *Safety Culture: from Understanding to Action*. Issue 2018-01 of the *Cahiers de la Sécurité Industrielle* collection, Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle (ICSI), Toulouse, France.
- Toppazzini, M.A & Wiener, K.K.K. (2017). Making workplaces safer: The influence of organisational climate and individual differences on safety behaviour. <http://dx.doi.org/10.1016>
- Usher, E. L., Ford, C. J., Li, C. R., & Weidner, B. L. (2019). *Sources of Math and Science Self-Efficacy in Rural Appalachia: A Convergent Mixed Methods Study. Contemporary Educational Psychology*, 57, 32–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2018.10.003>
- Wade, C. & Tavis, C. (2007). *Psikologi: Edisi 9*. Jakarta: Erlangga.
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). *An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 540–551. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.474>.
- Yusuf, S. & Nurihsan, J. (2007). *Teori Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zaidi, N. R., Wajid, R. A., Zaidi, F. B., & Zaidi, G. B. (2013). *The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore*, 7(15), 1344–1353. <https://doi.org/10.5897/AJBM12.290>

Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 156–163

Zotzmann, Y., Linden, D. Van Der, & Wyrwa, K. (2019). The relation between country differences , cultural values , personality dimensions , and error orientation : An approach across three continents –. *Safety Science*, 120(June), 185–193. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.06.013>

Halaman ini sengaja dikosongkan

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGEMBANGAN MODEL *PERSONALITY*, *SOCIAL COGNITIVE* DAN *SAFETY CULTURE* DALAM MENURUNKAN KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN KIMIA

1.1 Pengantar

Assalamua'laikum wr.wb.

Perkenalkan saya Rizqi Novita Sari merupakan mahasiswi Fakultas Teknik Industri ITS departemen Ergonomi dan Keselamatan Industri yang sedang melakukan penelitian tentang Pengembangan Model Kepribadian, *Social Cognitive* dan *Safety Culture* dalam Menurunkan Kecelakaan Kerja Pada Industri Kimia. Bersama ini saya memohon bantuan Anda untuk dapat mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda, tetapi hanya untuk memberikan sumbangan terhadap penelitian, dan data-data yang telah diisi akan terjamin kerahasiannya. Atas waktu, tenaga dan pikiran yang telah saudara berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

1.2 Data Responden

1. Nama :
2. Departemen :
3. Usia :tahun

Untuk masing-masing pertanyaan berikut, lingkari (O) satu jawaban untuk setiap pernyataan menggunakan skala di bagian atas halaman

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Bagian I: Perilaku Aman (*Safety Behavior*)

No	Pernyataan	Rating				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2	Saya menggunakan prosedur keselamatan yang benar untuk melaksanakan pekerjaan saya	1	2	3	4	5

3	Saya memastikan tingkat keamanan tertinggi ketika saya melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
Partisipasi Keselamatan		STS	TS	N	S	SS
4	Saya mempromosikan program keselamatan dalam organisasi	1	2	3	4	5
5	Saya berupaya ekstra untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja	1	2	3	4	5
6	Saya secara sukarela melakukan tugas atau kegiatan yang membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja	1	2	3	4	5

Bagian II : Tingkat kesadaran akan keselamatan

No	Pernyataan	Rating				
		STS	TS	N	S	SS
7	Saya mengetahui sistem kerja yang aman sebelum saya memulai pekerjaan	1	2	3	4	5
8	Saya sadar akan persyaratan kesehatan dan keselamatan	1	2	3	4	5
9	Saya menyadari yang harus dan tidak boleh dilakukan dalam keadaan darurat	1	2	3	4	5
10	Terkadang saya tidak yakin bagaimana melakukan pekerjaan dengan aman	1	2	3	4	5
11	Keselamatan lebih penting bagi saya daripada "menyelesaikan pekerjaan"	1	2	3	4	5

Bagian III : Sikap Karyawan dan Organisasi Terhadap Keselamatan

No	Pernyataan	Rating				
		STS	TS	N	S	SS
12	Saya harus mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) ketika saya diharuskan menggunakannya	1	2	3	4	5
13	Saya memiliki tanggung jawab untuk keselamatan rekan-rekan saya	1	2	3	4	5
14	Saya bekerja lebih dari 48 jam per minggu	1	2	3	4	5

15	Saya mengikuti prosedur keselamatan di tempat kerja saya	1	2	3	4	5
16	Kadang-kadang saya mendengar tentang orang lain melewati prosedur keselamatan saat melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
17	Organisasi saya tahu cara meningkatkan keselamatan di area kerja kami	1	2	3	4	5
18	Organisasi saya peduli dengan kesehatan pekerja dan keselamatan kerja	1	2	3	4	5
19	Organisasi saya mengharuskan pekerja untuk mengikuti prosedur kerja aman saat mereka bekerja.	1	2	3	4	5

Bagian IV : Safety Efficacy

No	Pernyataan	Rating				
		STS	TS	N	S	SS
20	Saya terampil menghindari bahaya dari bahaya di tempat kerja	1	2	3	4	5
21	Saya sangat aktif dalam menghilangkan bahaya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja	1	2	3	4	5
22	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menghilangkan bahaya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja	1	2	3	4	5

Bagian V : Self Regulation

No	Pernyataan	Rating				
		STS	TS	N	S	SS
Saya akan berpartisipasi aktif di kegiatan perusahaan, karena :						
23	Saya merasa berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan adalah cara yang baik untuk meningkatkan pengetahuan saya.	1	2	3	4	5
24	Saya tidak suka atasan berpikiran buruk tentang saya jika saya tidak berpartisipasi aktif.	1	2	3	4	5

25	jika saya tidak berpartisipasi secara teratur di kegiatan perusahaan, saya kehilangan nilai kehadiran.	1	2	3	4	5
26	Saya belajar pelajaran berharga dari atasan/pembimbing saya jika saya berpartisipasi aktif.	1	2	3	4	5
27	Saya akan merasa buruk tentang diri saya jika saya tidak berpartisipasi aktif	1	2	3	4	5
Saya cenderung mengikuti saran dari Perusahaan saya, karena:						
28	Saya akan mendapat nilai/evaluasi bagus jika saya melakukan apa yang disarankan.	1	2	3	4	5
29	Saya percaya saran instruktur saya akan membantu saya secara efektif.	1	2	3	4	5
30	Saya ingin atasan saya berpikir bahwa saya adalah pekerja yang baik.	1	2	3	4	5
31	Penting bagi saya untuk melakukannya dengan baik pada kegiatan <i>training</i> itu.	1	2	3	4	5
32	Saya mungkin akan merasa bersalah jika saya tidak mematuhi saran instruktur di perusahaan saya.	1	2	3	4	5
Saya dapat memahami beberapa pelajaran dengan lebih baik, karena:						
33	Saya sudah membaca pelajaran itu sebelum kelas	1	2	3	4	5
34	instruktur saya menjelaskan dengan baik	1	2	3	4	5
35	saya bisa fokus dengan baik pada pelajaran	1	2	3	4	5
36	Teman saya membantu saya	1	2	3	4	5
37	Instruktur menggunakan teknik mengajar dengan baik	1	2	3	4	5

Bagian VI : Human Agency menggunakan Skala *Self efficacy*

No	Pernyataan	Rating				
		STS	TS	N	S	SS
38	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, kalau saya berusaha.	1	2	3	4	5

39	Jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya	1	2	3	4	5
40	Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya.	1	2	3	4	5
41	Dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus bertingkah laku.	1	2	3	4	5
42	Kalau saya akan berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru, saya tahu bagaimana saya dapat menanggulangi.	1	2	3	4	5
43	Untuk setiap problem saya mempunyai pemecahan.	1	2	3	4	5
44	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya.	1	2	3	4	5
45	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya.	1	2	3	4	5
46	Juga dalam kejadian yang tidak terduga saya kira, bahwa saya akan dapat menanganinya dengan baik.	1	2	3	4	5
47	Apapun yang terjadi, saya akan siap menanganinya.	1	2	3	4	5

TES KEPRIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*)

Pengantar

Ini adalah tes kepribadian, ini akan membantu Anda memahami mengapa Anda bertindak seperti yang Anda lakukan dan bagaimana kepribadian Anda terstruktur. Silakan ikuti instruksi di bawah ini, penilaian dan hasilnya ada di halaman berikutnya.

Instruksi

Dalam tabel di bawah ini, untuk setiap pernyataan 1-50 tandai seberapa besar Anda setuju dengan skala 1-5, di mana **1 = Sangat Tidak Setuju**, **2 = Tidak Setuju**, **3 = Netral**, **4 = Setuju** dan **5 = Sangat Setuju**.

No	Pernyataan	Rating				
		STS	TS	N	S	SS
1	Akulah kehidupan pesta.	1	2	3	4	5
2	Saya Merasakan sedikit kepedulian terhadap orang lain.	1	2	3	4	5
3	Saya Selalu siap.	1	2	3	4	5
4	Saya mudah stres.	1	2	3	4	5
5	Saya memiliki kosakata yang kaya.	1	2	3	4	5
6	Saya tidak banyak bicara.	1	2	3	4	5
7	Saya tertarik pada orang.	1	2	3	4	5
8	Saya meninggalkan barang-barang saya.	1	2	3	4	5
9	Saya bersantai di sebagian besar waktu saya.	1	2	3	4	5
10	Saya memiliki kesulitan memahami ide-ide abstrak.	1	2	3	4	5
11	Saya merasa nyaman di sekitar orang.	1	2	3	4	5
12	Saya menghina orang.	1	2	3	4	5
13	Saya memperhatikan detail.	1	2	3	4	5
14	Saya khawatir tentang banyak hal. .	1	2	3	4	5
15	Saya memiliki imajinasi yang jelas.	1	2	3	4	5
16	Saya tetap di latar belakang.	1	2	3	4	5
17	Saya bersimpati dengan perasaan orang lain.	1	2	3	4	5

18	Saya membuat kekacauan.	1	2	3	4	5
19	Saya jarang terasa sedih.	1	2	3	4	5
20	Saya tidak tertarik dengan ide-ide abstrak. .	1	2	3	4	5
21	Saya yang memulai percakapan.	1	2	3	4	5
22	Saya tidak tertarik dengan masalah orang lain.	1	2	3	4	5
23	Saya segera menyelesaikan tugas.	1	2	3	4	5
24	Saya mudah terganggu	1	2	3	4	5
25	Saya punya ide bagus	1	2	3	4	5
26	Saya tidak banyak bicara.	1	2	3	4	5
27	Saya memiliki hati yang lembut.	1	2	3	4	5
28	Saya sering lupa untuk mengembalikan barang ke tempat yang semestinya	1	2	3	4	5
29	Saya mudah marah.	1	2	3	4	5
30	Saya tidak memiliki imajinasi yang baik.	1	2	3	4	5
31	Saya bicara dengan banyak orang di pesta.	1	2	3	4	5
32	Saya tidak terlalu tertarik pada orang lain	1	2	3	4	5
33	Saya uka pesanan	1	2	3	4	5
34	Saya sering berubah mood saya	1	2	3	4	5
35	Saya cepat memahami hal-hal	1	2	3	4	5
36	Saya tidak suka menarik perhatian pada diri sendiri.	1	2	3	4	5
37	Saya meluangkan waktu untuk orang lain.	1	2	3	4	5
38	Saya melupakan tugas saya.	1	2	3	4	5
39	Saya sering mengalami perubahan suasana hati	1	2	3	4	5
40	Saya menggunakan kata-kata yang sulit.	1	2	3	4	5
41	Saya tidak keberatan menjadi pusat perhatian	1	2	3	4	5
42	Saya merasakan emosi orang lain.	1	2	3	4	5
43	Saya mengikuti jadwal.	1	2	3	4	5

44	Saya mudah tersinggung.	1	2	3	4	5
45	Saya meluangkan waktu untuk merenungkan hal-hal	1	2	3	4	5
46	Saya diam di sekitar orang asing.	1	2	3	4	5
47	Saya membuat orang merasa nyaman	1	2	3	4	5
48	Saya menuntut dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
49	Saya sering merasa sedih.	1	2	3	4	5
50	Saya penuh ide.	1	2	3	4	5

Hal di bawah ini **di isi oleh Peneliti.**

$$E = 20 + (1) _ - (6) _ + (11) _ - (16) _ + (21) _ - (26) _ + (31) _ - (36) _ + (41) _ - (46) _ = _$$

$$A = 14 - (2) _ + (7) _ - (12) _ + (17) _ - (22) _ + (27) _ - (32) _ + (37) _ + (42) _ + (47) _ = _$$

$$C = 14 + (3) _ - (8) _ + (13) _ - (18) _ + (23) _ - (28) _ + (33) _ - (38) _ + (43) _ + (48) _ = _$$

$$N = 38 - (4) _ + (9) _ - (14) _ + (19) _ - (24) _ - (29) _ - (34) _ - (39) _ - (44) _ - (49) _ = _$$

$$O = 8 + (5) _ - (10) _ + (15) _ - (20) _ + (25) _ - (30) _ + (35) _ + (40) _ + (45) _ + (50) _ = _$$

LAMPIRAN 2

Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Personality Traits</i>	A1	0.919	Valid
	A2	0.918	Valid
	A3	0.857	Valid
	A4	0.864	Valid
	A5	0.913	Valid
	A6	0.920	Valid
	A7	0.915	Valid
	A9	0.937	Valid
	A10	0.866	Valid
		C1	0.866
	C2	0.933	Valid
	C3	0.908	Valid
	C4	0.841	Valid
	C5	0.877	Valid
	C7	0.923	Valid
	C8	0.918	Valid
	C9	0.893	Valid
	C10	0.919	Valid
	E1	0.893	Valid
	E2	0.931	Valid
	E3	0.881	Valid

Nilai *Outer Loading* (Lanjutan)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan	
<i>Personality Traits</i>	E4	0.911	Valid	
	E5	0.847	Valid	
	E6	0.936	Valid	
	E7	0.919	Valid	
	E8	0.935	Valid	
	E9	0.889	Valid	
	E10	0.934	Valid	
	N1	0.943	Valid	
	N2	0.958	Valid	
	N3	0.953	Valid	
	N4	0.897	Valid	
	N5	0.948	Valid	
	N6	0.801	Valid	
	N7	0.958	Valid	
	N8	0.954	Valid	
	N9	0.803	Valid	
	N10	0.916	Valid	
	O1	0.882	Valid	
	O2	0.943	Valid	
	O3	0.937	Valid	
	O4	0.945	Valid	
	O5	0.920	Valid	
	O6	0.774	Valid	
	O7	0.946	Valid	
	O8	0.888	Valid	
	O9	0.937	Valid	
	O10	0.871	Valid	
	<i>Safety Culture</i>	SA1	0.962	Valid
		SA2	0.964	Valid
		SA3	0.946	Valid
SA4		0.883	Valid	
SA5		0.898	Valid	
SB1		0.918	Valid	
SB2		0.820	Valid	
SB4		0.783	Valid	
SB5		0.946	Valid	
SB6		0.803	Valid	
ST1		0.892	Valid	
ST2		0.898	Valid	
ST3		0.888	Valid	
ST4		0.899	Valid	
ST5		0.916	Valid	

Nilai *Outer Loading* (Lanjutan)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Safety Culture</i>	ST7	0.884	Valid
	ST8	0.889	Valid
<i>Social Cognitive</i>	SE1	0.978	Valid
	SE2	0.970	Valid
	SE3	0.980	Valid
	SR1	0.831	Valid
	SR2	0.913	Valid
	SR3	0.912	Valid
	SR4	0.930	Valid
	SR5	0.944	Valid
	SR6	0.957	Valid
	SR7	0.930	Valid
	SR8	0.920	Valid
	SR9	0.937	Valid
	SR10	0.955	Valid
	SR11	0.923	Valid
	SR12	0.904	Valid
SR13	0.914	Valid	
SR14	0.925	Valid	
SR15	0.930	Valid	
	H1	0.915	Valid
	H2	0.938	Valid
	H3	0.945	Valid
	H4	0.948	Valid
	H5	0.756	Valid
	H6	0.871	Valid
	H7	0.940	Valid
	H8	0.913	Valid
	H9	0.937	Valid
	H10	0.901	Valid

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

Halaman ini sengaja dikosongkan

LAMPIRAN 3

Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Indikator	A	C	E	N	O	SA	SB	ST	SE	SR	H
A1	0.919	0.917	0.883	0.916	0.910	0.715	0.743	0.777	0.633	0.711	0.760
A2	0.918	0.837	0.843	0.806	0.834	0.746	0.753	0.774	0.567	0.675	0.690
A3	0.857	0.834	0.793	0.867	0.830	0.640	0.590	0.669	0.491	0.587	0.605
A4	0.864	0.858	0.809	0.783	0.792	0.767	0.811	0.814	0.652	0.696	0.719
A5	0.913	0.914	0.882	0.923	0.924	0.746	0.781	0.791	0.677	0.726	0.759
A6	0.920	0.811	0.794	0.790	0.811	0.726	0.720	0.757	0.549	0.648	0.664
A7	0.915	0.907	0.853	0.913	0.896	0.716	0.692	0.768	0.617	0.669	0.696
A8	0.909	0.797	0.767	0.780	0.799	0.707	0.712	0.734	0.552	0.641	0.658
A9	0.937	0.918	0.880	0.889	0.894	0.807	0.805	0.844	0.683	0.736	0.750
A10	0.866	0.806	0.767	0.765	0.790	0.757	0.787	0.785	0.658	0.729	0.755
C1	0.821	0.866	0.823	0.823	0.810	0.768	0.786	0.775	0.660	0.704	0.718
C2	0.933	0.933	0.893	0.919	0.889	0.739	0.733	0.796	0.609	0.688	0.709
C3	0.844	0.908	0.822	0.803	0.833	0.748	0.788	0.788	0.611	0.673	0.676
C4	0.848	0.841	0.795	0.858	0.826	0.582	0.567	0.653	0.522	0.592	0.631
C5	0.819	0.877	0.826	0.782	0.793	0.707	0.737	0.757	0.673	0.671	0.689
C6	0.844	0.897	0.831	0.862	0.853	0.616	0.635	0.669	0.566	0.639	0.657
C7	0.896	0.923	0.833	0.939	0.934	0.731	0.780	0.778	0.660	0.717	0.741
C8	0.877	0.918	0.868	0.897	0.899	0.650	0.691	0.704	0.550	0.657	0.679
C9	0.821	0.893	0.816	0.795	0.809	0.722	0.776	0.766	0.597	0.644	0.649
C10	0.862	0.919	0.825	0.852	0.829	0.737	0.767	0.760	0.565	0.627	0.650

Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Lanjutan)

Indikator	A	C	E	N	O	SA	SB	ST	SE	SR	H
E1	0.747	0.775	0.893	0.723	0.718	0.625	0.628	0.679	0.512	0.566	0.575
E2	0.922	0.914	0.931	0.893	0.899	0.806	0.834	0.860	0.673	0.758	0.774
E3	0.747	0.738	0.881	0.704	0.707	0.711	0.702	0.741	0.540	0.638	0.640
E4	0.926	0.918	0.911	0.920	0.916	0.763	0.818	0.823	0.662	0.715	0.751
E5	0.694	0.693	0.847	0.663	0.645	0.633	0.617	0.668	0.483	0.567	0.557
E6	0.923	0.931	0.936	0.899	0.906	0.783	0.811	0.855	0.657	0.744	0.753
E7	0.760	0.783	0.919	0.728	0.724	0.647	0.694	0.704	0.534	0.613	0.612
E8	0.907	0.913	0.935	0.895	0.889	0.731	0.757	0.787	0.606	0.692	0.718
E9	0.726	0.754	0.889	0.706	0.695	0.637	0.642	0.678	0.504	0.583	0.588
E10	0.916	0.939	0.934	0.912	0.922	0.758	0.799	0.819	0.672	0.727	0.746
N1	0.916	0.889	0.851	0.943	0.926	0.747	0.760	0.795	0.628	0.717	0.744
N2	0.916	0.925	0.867	0.958	0.940	0.792	0.837	0.837	0.638	0.724	0.754
N3	0.894	0.912	0.858	0.953	0.941	0.771	0.825	0.818	0.684	0.749	0.768
N4	0.801	0.837	0.799	0.897	0.854	0.678	0.720	0.735	0.576	0.617	0.639
N5	0.908	0.907	0.833	0.948	0.946	0.765	0.795	0.817	0.625	0.705	0.729
N6	0.659	0.693	0.621	0.801	0.749	0.629	0.617	0.650	0.533	0.575	0.596
N7	0.910	0.935	0.878	0.958	0.936	0.777	0.832	0.820	0.654	0.732	0.755
N8	0.921	0.922	0.860	0.954	0.932	0.800	0.783	0.823	0.624	0.689	0.714
N9	0.663	0.720	0.671	0.803	0.717	0.563	0.615	0.605	0.496	0.559	0.578
N10	0.926	0.919	0.901	0.916	0.897	0.720	0.724	0.767	0.576	0.674	0.691
O1	0.865	0.867	0.858	0.830	0.882	0.711	0.703	0.750	0.601	0.644	0.660
O2	0.913	0.902	0.845	0.944	0.943	0.803	0.814	0.838	0.639	0.713	0.731
O3	0.851	0.867	0.830	0.897	0.937	0.813	0.822	0.857	0.678	0.730	0.750
O4	0.909	0.902	0.844	0.947	0.945	0.792	0.805	0.834	0.640	0.714	0.735
O5	0.852	0.828	0.787	0.874	0.920	0.739	0.765	0.780	0.664	0.726	0.747
O6	0.710	0.719	0.638	0.756	0.774	0.522	0.545	0.545	0.429	0.504	0.533
O7	0.852	0.853	0.798	0.898	0.946	0.794	0.823	0.843	0.674	0.736	0.759
O8	0.891	0.919	0.879	0.888	0.888	0.657	0.672	0.713	0.606	0.679	0.705
O9	0.871	0.867	0.802	0.893	0.937	0.781	0.817	0.835	0.642	0.717	0.738
O10	0.797	0.814	0.784	0.843	0.871	0.691	0.751	0.723	0.661	0.706	0.723
SA1	0.728	0.691	0.680	0.695	0.726	0.962	0.881	0.921	0.682	0.739	0.731
SA2	0.710	0.666	0.673	0.705	0.710	0.964	0.879	0.904	0.622	0.723	0.713
SA3	0.706	0.660	0.660	0.710	0.720	0.946	0.904	0.897	0.621	0.729	0.715
SA4	0.868	0.856	0.868	0.856	0.854	0.883	0.855	0.897	0.686	0.793	0.806
SA5	0.774	0.762	0.785	0.744	0.766	0.898	0.866	0.899	0.678	0.756	0.746

Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Lanjutan)

Indikator	A	C	E	N	O	SA	SB	ST	SE	SR	H
SB1	0.663	0.630	0.634	0.701	0.696	0.857	0.918	0.839	0.558	0.696	0.703
SB2	0.611	0.612	0.666	0.603	0.612	0.708	0.820	0.719	0.430	0.576	0.576
SB3	0.690	0.682	0.639	0.694	0.718	0.889	0.935	0.869	0.676	0.743	0.734
SB4	0.813	0.852	0.836	0.806	0.807	0.734	0.783	0.789	0.709	0.767	0.779
SB5	0.717	0.696	0.698	0.735	0.759	0.905	0.946	0.900	0.644	0.747	0.742
SB6	0.793	0.763	0.782	0.770	0.761	0.801	0.803	0.877	0.738	0.771	0.792
ST1	0.747	0.734	0.740	0.717	0.745	0.893	0.877	0.892	0.629	0.693	0.690
ST2	0.705	0.682	0.647	0.702	0.731	0.924	0.920	0.898	0.677	0.742	0.725
ST3	0.855	0.852	0.846	0.853	0.851	0.832	0.814	0.888	0.710	0.779	0.804
ST4	0.702	0.687	0.677	0.730	0.752	0.888	0.930	0.899	0.628	0.735	0.731
ST5	0.854	0.850	0.883	0.830	0.859	0.842	0.862	0.916	0.681	0.785	0.789
ST6	0.783	0.761	0.824	0.752	0.751	0.823	0.820	0.903	0.715	0.775	0.785
ST7	0.797	0.759	0.773	0.772	0.761	0.816	0.808	0.884	0.731	0.767	0.786
ST8	0.697	0.631	0.674	0.690	0.694	0.931	0.838	0.889	0.558	0.679	0.688
SE1	0.672	0.666	0.656	0.667	0.699	0.706	0.730	0.737	0.978	0.927	0.916
SE2	0.644	0.638	0.612	0.619	0.653	0.685	0.680	0.715	0.970	0.889	0.887
SE3	0.660	0.655	0.634	0.651	0.671	0.676	0.701	0.721	0.980	0.910	0.909
SR1	0.644	0.625	0.619	0.626	0.671	0.771	0.766	0.791	0.798	0.831	0.829
SR2	0.684	0.667	0.672	0.678	0.685	0.799	0.801	0.799	0.787	0.913	0.862
SR3	0.767	0.727	0.739	0.757	0.760	0.817	0.819	0.855	0.787	0.912	0.912
SR4	0.679	0.668	0.673	0.663	0.685	0.677	0.709	0.724	0.962	0.930	0.921
SR5	0.704	0.687	0.650	0.701	0.715	0.772	0.813	0.784	0.844	0.944	0.925
SR6	0.741	0.705	0.733	0.719	0.734	0.800	0.808	0.827	0.847	0.957	0.949
SR7	0.697	0.681	0.670	0.667	0.703	0.686	0.711	0.722	0.933	0.930	0.917
SR8	0.675	0.647	0.652	0.662	0.672	0.794	0.790	0.792	0.806	0.920	0.874
SR9	0.719	0.704	0.713	0.703	0.722	0.722	0.738	0.750	0.934	0.937	0.917
SR10	0.667	0.658	0.672	0.657	0.677	0.708	0.737	0.727	0.927	0.955	0.928
SR11	0.681	0.664	0.647	0.654	0.689	0.731	0.765	0.747	0.809	0.923	0.911
SR12	0.665	0.653	0.643	0.660	0.674	0.647	0.675	0.700	0.888	0.904	0.900
SR13	0.699	0.690	0.666	0.665	0.693	0.712	0.749	0.731	0.802	0.914	0.903
SR14	0.678	0.670	0.626	0.677	0.690	0.719	0.760	0.741	0.821	0.925	0.907
SR15	0.754	0.736	0.749	0.739	0.753	0.742	0.763	0.786	0.928	0.930	0.921
H1	0.744	0.711	0.708	0.711	0.732	0.735	0.743	0.778	0.920	0.900	0.915
H2	0.726	0.708	0.726	0.700	0.723	0.737	0.761	0.776	0.934	0.931	0.938
H3	0.724	0.686	0.679	0.689	0.716	0.762	0.777	0.797	0.878	0.942	0.945
H4	0.728	0.695	0.673	0.704	0.726	0.773	0.802	0.809	0.859	0.922	0.948

Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Lanjutan)

Indikator	A	C	E	N	O	SA	SB	ST	SE	SR	H
H5	0.673	0.637	0.599	0.647	0.670	0.586	0.617	0.640	0.667	0.678	0.756
H6	0.700	0.681	0.673	0.694	0.701	0.669	0.715	0.695	0.729	0.866	0.871
H7	0.681	0.669	0.679	0.681	0.695	0.710	0.745	0.739	0.925	0.940	0.940
H8	0.707	0.711	0.669	0.706	0.729	0.767	0.808	0.785	0.775	0.913	0.913
H9	0.721	0.704	0.688	0.717	0.733	0.785	0.825	0.802	0.823	0.926	0.937
H10	0.711	0.680	0.682	0.700	0.706	0.686	0.722	0.751	0.874	0.868	0.901

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2020

BIODATA PENULIS



Penulis merupakan seorang warga negara Indonesia yang dilahirkan di Surabaya pada tanggal 21 Nopember 1992 sebagai anak pertama dari 3 bersaudara. Penulis sempat mengenyam pendidikan tingkat sekolah dasar di SD Al-Falah Darussalam Tropodo Sidoarjo, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah menengah pertama dan akhir di Ma'had Al-Zaytun Indramayu Jawa Barat. Penulis juga mengenyam Pendidikan D4 pada tahun 2014 mengambil jurusan Teknik K3 di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS) , kemudian penulis melanjutkan Pendidikan magister pada tahun 2018 di Departemen Teknik Sistem dan Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Selama menjalani perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan baik di bidang akademis maupun di bidang praktikal. Bagi pembaca yang memiliki kritik, saran, atau ingin berdiskusi lebih lanjut mengenai penelitian ini, maka dapat menghubungi penulis melalui email r.novitas2192@gmail.com.

