TESIS – TI185401

ANALISIS PENGARUH MODERASI *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS* PADA HUBUNGAN *SAFETY LEADERSHIP*, *SAFETY KNOWLEDGE* DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE*

MEGA CATTLEYA PRAMESWARI ANNISSAA ISLAMI
02411750042005

Dosen Pembimbing
Dr. Adithya Sudiarno, S.T., M.T.

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

TESIS – TI185401

ANALISIS PENGARUH MODERASI *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS* PADA HUBUNGAN *SAFETY LEADERSHIP*, *SAFETY KNOWLEDGE* DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE*

MEGA CATTLEYA PRAMESWARI ANNISSAA ISLAMI
02411750042005

Dosen Pembimbing
Dr. Adithya Sudiarno, S.T., M.T.

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

THESIS – TI185401

ANALYSIS OF THE EFFECT OF BIG FIVE PERSONALITY TRAITS MODERATION ON SAFETY LEADERSHIP, SAFETY KNOWLEDGE AND SAFETY CULTURE RELATIONSHIP ON SAFETY PERFORMANCE

MEGA CATTLEYA PRAMESWARI ANNISSAA ISLAMI
0241750042005

Supervisor
Dr. Adithya Sudiarno, S.T., M.T.

Department 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:

MEGA CATTLEYA PRAMESWARI ANNISSAA ISLAMI
NRP: 02411750042005

Tanggal Ujian: 06 Agustus 2020
Periode Wisuda: Septembeer 2020

Disetujui oleh:
Pembimbing:

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

Penguji:

1. Dr. Eng. Erwin Widodo., S.T., M.Eng .....
   NIP: 197405171999031002

2. Ratna Sari Dewi, S.T., M.T., Ph. D. .....
   NIP: 198001132008122002

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

Nurhadi Siswanto, S.T., MSIE., Ph. D.
NIP. 197005231996011001

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mega Cattleya Prameswari Annissaa Islami
NRP : 02411750042005
Program Studi : Magister Teknik Industri - ITS

Menyatakan bahwa tesis dengan judul

"ANALISIS PENGARUH MODERASI *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS* PADA HUBUNGAN *SAFETY LEADERSHIP, SAFETY KNOWLEDGE* DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE*"

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, Agustus 2020
Yang membuat pernyataan

Mega Cattleya P.A.I
NRP. 02411750042005

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

ANALISIS PENGARUH MODERASI *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS* PADA HUBUNGAN *SAFETY LEADERSHIP, SAFETY KNOWLEDGE* DAN *SAFETY CULTURE* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE*

Nama mahasiswa : Mega Cattleya Prameswari Annissaa Islami
NRP : 02411750042005
Pembimbing : Dr. Adithya Sudiarno, S.T., M.T.

ABSTRAK

Safety performance merupakan hasil dari pengukuran *organizational safety* seperti kecelakaan tahunan, jumlah pekerja yang terluka ataupun cidera. Sehingga *safety performance* merupakan peranan penting bagi sistem keselamatan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana model hubungan *Safety Performance* (SF) yang dilihat melaui hubungannya dengan *Safety Leadership* (SL), *Safety Knowledge* (SK) dan *Safety Culture* (SC). Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *safety performance* yang dilihat dari sudut pandang *Personality Traits* (PT) sebagai moderasi. Pada model hubungan tersebut membentuk 9 hipotesis, yang terdiri dari H1: SL berpengaruh signifikan terhadap SF, H2: SK berpengaruh signifikan terhadap SF, H3: SC berpengaruh signifikan terhadap SF, H4: PT berpengaruh signifikan terhadap SF, H5: SL berpengaruh signifikan terhadap SK, H6: SL berpengaruh signifikan terhadap SC, SC, H7: SL berpebgaruh signifikan terhadap SF dengan dimoderasi PT, H8: SK berpebgaruh signifikan terhadap SF dengan dimoderasi PT dan H9: SC berpebgaruh signifikan terhadap SF dengan dimoderasi PT. Sembilan hipotesis tersebut diolah menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software* Lisrel 8.8. Pada model tersebut hipotesis yang diterima adalah H1, H2, H3, H4, H5 dan H6. Sedangkan H7, H8 dan H9 tidak diterima karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: *Safety Performance, Safety Leadership, Safety Knowledge, Safety Culture, Personality Traits.*

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

ANALYSIS OF THE EFFECT OF BIG FIVE PERSONALITY TRAITS MODERATION ON SAFETY LEADERSHIP, SAFETY KNOWLEDGE AND SAFETY CULTURE RELATIONSHIP ON SAFETY PERFORMANCE

By	: Mega Cattleya Prameswari Annissaa Islami
Student Identity Number	: 02411750042005
Supervisor	: Dr. Adithya Sudiarno, S.T., M.T.

ABSTRACT

Safety performance is the result of organizational safety measures such as annual accidents, the number of workers injured or injured. Safety performance is an important role for the safety system in the company. This study aims to determine how the relationship between the Safety Performance (SF) model is seen through its relationship with Safety Leadership (SL), Safety Knowledge (SK) and Safety Culture (SC). In addition, this study aims to determine the safety performance seen from the perspective of Personality Traits (PT) as moderation. In this relationship model formed 9 hypotheses, consisting of H1: SL significantly influence SF, H2: SK significantly influence SF, H3: SC significantly influence SF, H4: PT significantly influence SF, H5: SL significantly influence SK , H6: SL significantly influences SC, H7: SL has significant influence on SF with PT moderated, H8: SK has significant influence on SF with PT moderated and H9: SC has significant effect on SF with PT moderated. The nine hypotheses were processed using Structural Equation Modeling (SEM) with Lisrel 8.8 software. In the model, the hypotheses accepted were H1, H2, H3, H4, H5 and H6. Whereas H7, H8 and H9 were not accepted because they did not have a significant effect.

Key words: Safety Performance, Safety Leadership, Safety Knowledge, Safety Culture, Personality Traits.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan anugerah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul "Analisis Pengaruh Moderasi *Big Five Personality Traits* Pada Hubungan *Safety Leadership, Safety Knowledge* Dan *Safety Culture* Terhadap *Safety Performance*" dengan baik. Pembuatan Tesis ini belum tentu selesai tanpa bantuan dari semua pihak yang terkait. Adapun penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* Yang Maha Pengasih yang selalu melimpahkan segala rahmat, hidayah, dan Inayah-Nya.
2. Bapak Ade Harsona dan Ibu Kus Indahyati sebagai *support system* terbaik bagi penulis dan atas doa – doa yang telah diberikan.
3. Bapak Dr. Adithya Sudiarno, S.T., M.T., sebagai dosen pembimbing akademik yang membimbing penulis dari awal hingga akhir proses penelitian dan penyusunan tesis.
4. Staf pengajar dan akademik program magister departemen teknik industri ITS atas ilmu dan bantuannya selama penulis belajar di FTI ITS.
5. Para pekerja PT. Petrowidada yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Teman-teman magiser TI ITS, kakak angkatan, adek angkatan, dan teman juga sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan selalu ada.

Peneliti sangat terbuka terhadap saran dan kritik apabila terdapat ketidaksempurnaan dalam Tesis ini. Semoga penelitian Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Agustus 2020

Peneliti

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS ..... **iv**

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTRACT ..... **ix**

KATA PENGANTAR ..... **xi**

DAFTAR ISI ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

DAFTAR TABEL ..... **xix**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Batasan Masalah 10
1.5 Kontribusi Penelitian 10
1.6 Sistematika Penulisan 11

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA **13**

2.1 *Safety Performance* 13
2.1.1 Faktor – faktor *Safety Performance* 14
2.2 *Safety Leadership* 15
2.2.1 Definisi *Safety Leadership* 16
2.2.2 Faktor *Safety Leadership* 17
2.3 *Safety Knowledge* 18
2.3.1 Faktor *Safety Knowledge* 19
2.4 *Safety Culture* 20
2.4.1 Faktor *Safety Culture* 22
2.5 *Big Five Personality Traits* 23
2.5.1 Definisi *Big Five Personality Traits* 24
2.5.2 Faktor *Big Five Personality Traits* 26
2.5.3 Karakteristik *Big Five Personality Traits* 29

2.6 Pengembangan Hipotesis 33
2.6.1 Hubungan antara *Safety Leadership* dan *Safety Performance* 33
2.6.2 Hubungan antara *Safety Knowledge* dan *Safety Performance* 34
2.6.3 Hubungan antara *Safety Culture* terhadap *Safety Performance* 35
2.6.4 Hubungan *Personality Traits & Safety Performance* 36
2.6.5 Hubungan *Safety Leadership* & *Safety Culture* 37
2.6.6 Hubungan anatara *Safety Leadership* dan *Safety Knowledge* 37
2.6.7 Hubungan *Safety Leadership* & *Safety Performance* Dimoderasi *Big Five Personality Traits* 38
2.6.8 Hubungan antara *Safety Knowledge* dan *Safety Performance* Dimoderasi *Big Five Personality Traits* 40
2.6.9 Hubungan antara *Safety Culture* terhadap *Safety Performance* Dimoderasi oleh *Big Five Personality Traits* 41
2.7 *Personality Traits* Sebagai Variabel Moderasi 42
2.8 Kategorisasi *Personality Traits* 43
2.9 Model Persamaan Struktural 45
2.9.1 Bagian-bagian SEM 45
2.9.2 Tahapan-tahapan SEM 46
2.10 *Reasearch gap* (Posisi Penelitian) 48
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN 61
3.1 Diagram Alir Penelitian 61
3.2 Identifikasi Awal 63
3.2.1 Identifikasi Permasalahan 63
3.2.2 Penentuan Rumusan, Tujuan dan Manfaat Penelitian 63
3.3 Identifikasi Variabel 64
3.4 Pembuatan Model dan Hipotesis 64
3.5 Identifikasi Indikator Variabel 67
3.6 Penyusunan Kuesioner dan Penentuan Penelitian 69
3.7 Penyebaran dan Penentuan Responden 70
3.8 Pengolahan Data 70
3.8.1 Statistik Deskriptif & Kategorisasi *Personality Traits* 70
3.8.2 Pengujian *Measurement Model* 72
3.8.3 Pengujian *Structural Model* 72

3.9 Analisis dan Interpretasi Data 73
3.10 Kesimpulan dan Saran 74
BAB 4 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA 75
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 75
4.1.1 Visi dan Misi PT. Petrowidada Gresik 76
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Petrowidada Gresik 77
4.1.3 Keparahan Kecelakaan Pada Aktivitas Kerja 78
4.2 Pengumpulan Data 80
4.2.1 Penyusunan Kuesioner 80
4.2.2 Responden dan Instrumen Penelitian 83
4.3 Pengolahan Data Deskriptif Karakteristik Responden 84
4.3.1 Umur Responden 84
4.3.2 Pendidikan Terakhir Responden 86
4.3.3 Pengalaman Kerja Responden 87
4.3.4 Pelatihan K3 89
4.4 Penilaian Kategorisasi *Personality Traits* 89
4.4.1 *Extraversion* 90
4.4.2 *Agreeableness* 91
4.4.3 *Conscientiousness* 92
4.4.4 *Neuroticism* 93
4.4.5 *Openness* 94
4.5 Pengujian *Structural Equation Model* (SEM) 95
4.5.1 Pengukuran Awal (*Measurement Model*) 96
4.5.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas 97
4.5.3 Pengujian *Structural Model* 99
BAB 5 ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA 105
5.1 Analisis Pengumpulan Data 105
5.2 Analisa Pengolahan *Structural Equation Model* 106
5.2.1 Analisis Uji *Measurement Model* 106
5.2.2 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas 107
5.2.3 Analisis Uji *Structural Model* 107
5.3 Analisis Hipotesis Model 108

5.3.1 Hubungan Variabel *Safety Leadership* & *Safety Performance* 108
5.3.2 Hubungan Variabel *Safety Knowledge & Safety Performance* 109
5.3.3 Hubungan Variabel *Safety Culture & Safety Performance* 111
5.3.4 Hubungan Variabel *Personality Traits* & *Safety Performance* 112
5.3.5 Hubungan Varibael *Safety Leadership* & *Safety Knowledge* 114
5.3.6 Hubungan Variabel *Safety Leadership* & *Safety Culture* 115
5.3.7 Hubungan Variabel Interaksi & *Safety Performance* 116
5.4 Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan 120
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN 123
6.1 Kesimpulan 123
6.2 Saran 125
DAFTAR PUSTAKA 127
LAMPIRAN 137
BIODATA PENULIS 153

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Banyak Kejadian Kecelakaan 2
Gambar 2. 1 *Conceptual* dan *Statistical* Model Moderasi.....43
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian.....62
Gambar 3. 2 Model Hubungan Variabel 65
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Petrowidada.....77
Gambar 4. 2 Distribusi Prosentase Umur Responden..... 85
Gambar 4. 3 Distribusi Prosentase Pendidikan Responden 86
Gambar 4. 4 Distribusi Prosentase Pengalaman Kerja Responden..... 88
Gambar 4. 5 Model Struktural Moderasi dengan Interaksi..... 100
Gambar 4. 6 Struktural Model Tanpa Variabel Interaksi..... 102
Gambar 5. 1 Prosentase *Personality Traits* Kategori Kuat.....116

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Deskripsi *Facet Personality Traits* 28
Tabel 2. 2 *Personality Traits* Dua Kategori 30
Tabel 2. 3 *Personality Traits* Lima Kategori 32
Tabel 2. 4 Perhitungan Kategorisasi 44
Tabel 2. 5 *Goodness of Fit* 47
Tabel 2. 6 Penelitian Terdahulu 48
Tabel 2. 7 Posisi Penelitian 54
Tabel 3. 1 Hipotesis Penelitian 66
Tabel 3. 2 Deskripsi Variabel 67
Tabel 3. 3 Instrumen Pengukuran 69
Tabel 3. 4 Perhitungan Kategorisasi *Personality Traits* 71
Tabel 3. 5 Kriteria *Goodness of Fit* 73
Tabel 4. 1 Sejarah Singkat PT. Petrowidada 75
Tabel 4. 2 Deskripsi *Exposure* Kecelakaan 78
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel 80
Tabel 4. 4 Deskripsi Indikator Variabel 81
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Umur Responden 85
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden 87
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Responden 88
Tabel 4. 8 *Range* Kategorisasi *Personality Traits* 90
Tabel 4. 9 Penilaian *Extraversion Trait* 91
Tabel 4. 10 Penilaian *Agreeableness Trait* 92
Tabel 4. 11 Penilaian *Conscientiousness Trait* 93
Tabel 4. 12 Penilaian *Neuroticism Trait* 94
Tabel 4. 13 Penilaia *Openness Trait* 95
Tabel 4. 14 Hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) 96
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas 98
Tabel 4. 16 Hasil *Goodness of Fit* Model Moderasi 99
Tabel 4. 17 Hasil *Goodness of Fit* Model Tanpa Variabel Interaksi 101
Tabel 4. 18 Hasil *T-Value* Hipotesis 103

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi membuat persaingan industri semakin ketat, hal ini menuntut perusahaan untuk bisa bertahan dan memberikan strategi yang tepat agar perusahaan dapat mengikuti perubahan yang ada. Strategi tersebut dapat berupa penggunaan alat dan mesin modern pada proses kerja yang dioperasikan oleh tenaga kerja terlatih. Pengoperasian alat dan mesin yang modern dapat menimbulkan risiko yang besar seperti terjadinya kegagalan dari mesin itu sendiri atau adanya faktor kesalahan manusia (*human error*) yang dapat menimbulkan bahaya dan kerugian besar bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang terlatih menjadi salah satu faktor penting yang patut diperhitungkan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pusat penggerak bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penggerak suatu perusahaan dapat berfungsi untuk memajukan perusahaan sesuai dengan pondasi visi dan misi yang telah ditetapkan. Mengingat bagaimana pentingnya sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya disuatu perusahaan, maka perusahaan memiliki kewajiban untuk dapat memberikan perlindungan bagi sumber daya manusia yang ada dari potensi-potensi bahaya dalam serangkaian proses kerja.

Menurut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pada artikel Williarto (2018) pada tahun 2017 terdapat 80.392 kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Pada tahun 2015 terdapat sebanyak 105.182 kasus kecelakaan kerja dimana 2.375 dari kasus tersebut merupakan kecelakaan kerja dengan risiko kematian. Industri kimia termasuk dalam salah satu industri dengan kategori *high risk* dimana bahaya dari bahan kimia akan lebih mudah terjadi jika tidak memiliki sistem K3 yang baik. PT. Petrowidada merupakan salah satu industri kimia dan satu-satunya industri di Indonesia penghasil *Phthalic Anhydride* yang merupakan bahan baku kimia dalam pembuatan bahan plastik dan bahan pembuat cat. Penggunaan bahan kimia pada proses produksi membuat perusahaan ini memiliki potensi bahaya ledakan yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak SHE PT. Petrowidada, terdapat beberapa kecelakaan yang terjadi pada rentang tahun 2004-2019.

Gambar 1. 1 Grafik Banyak Kejadian Kecelakaan

Sumber : (PT. Petrowidada)

Dari grafik jumlah kecelakaan kerja di PT. Petrowidada pada rentang waktu 2004-2019 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya telah terjadi kecelakaan. Kecelakaan yang terjadi pada tahun 2004-2019. Kecelakaan dengan tingkat keparahan yang tinggi terjadi pada tahun 2004, dimana terjadinya kebakaran akibat adanya kebocoran di pipa tangki produksi yang merenggut nyawa dua pekerja dan 56 orang mengalami luka-luka. Selain itu, adanya kerusakan lingkungan yang mengakibatkan warga sekitar gatal-gatal juga menambah daftar korban kebakaran yang terjadi di PT. Petrowidada. Pentingnya kolaborasi yang baik dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta manajemen organisasi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mengurangi faktor kegagalan karena *human error*, mereduksi angka kecelakaan dan potensi bahaya serta menciptakan sumber daya tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai produktivitas yang baik. Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja merupakan hak yang harus didapatkan oleh pekerja sehingga perusahaan wajib bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan ataupun proses kerja yang sesuai dengan aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya manajemen organisasi yang mementingkan keselamatan dan kesehatan membuat para pekerja akan lebih termotivasi dan terlindungi serta merasa dibutuhkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

Sehingga dalam proses kerjanya PT. Petrowidada dinaungi oleh regulasi keselamatan yang ketat seperti adanya SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 yang berperan sebagai pedoman atau dinding pembatas bagi perusahaan untuk menjalakan perusahaan dengan tidak melewati aturan keselamatan yang sudah ditetapkan. Selain regulasi SMK3, perusahaan juga menggunakan regulasi ISO. Penerapan SMK3 dan ISO pada industri kimia dinilai menjadi faktor utama yang sangat penting karena industri kimia seperti PT. Petrowidada merupakan industri yang dipenuhi dengan potensi bahaya. Kecelakaan sendiri merupakan suatu peristiwa yang tidak diduga dan tidak dikehandaki yang dapat menimbulkan kerusakan atau kerugian. Kecelakaan merupakan suatu fenomena yang mengancam kesehatan tenaga kerja yang telah diperluas oleh kemajuan teknologi dan menimbulkan kerugian finansial bagi masyarakat sosial (Barkhordari *et al*., 2019). Dengan kata lain, adanya kemajuan teknologi yang tidak dibarengi dengan *behavior* yang baik dalam bekerja dapat menyebabkan terjadinya bahaya. Penyebab kecelakaan kerja adalah adanya perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan lingkungan yang tidak aman (*unsafe behavior*) (Cooper & Phillips, 2004). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakuakan oleh Mcsween dalam Wang *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa perilaku karyawan yang tidak aman (*unsafe behavior*) sebagai penyebab 76% kecelakaan diberbagai industri di USA. Munculnya perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada diri pekerja merupakan kesalahan dari pekerja itu sendiri. Kurangnya keterampilan atau wawasan tentang keselamatan merupakan faktor yang dapat memunculkan adanya perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada diri pekerja. Hal tersebut akan berakibat pada munculnya *safety performance* yang rendah. Salah satu cara untuk mengatasi munculnya perilaku tidak aman pada pekerja adalah dengan adanya kepemimpinan yang baik. Hal ini didukung oleh pernyataan dari sejumlah penelitian yang dijelaskan dalam Zhang *et al*. (2018) bahwa salah satu penyebab munculnya perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) dan lingkungan tidak aman (*unsafe condition*) adalah karena kurangnya faktor *safety leadership*. Faktor *leadership* yang berasaskan pada nilai-nilai keselamatan dapat menjadi jalan komunikasi bagi pemimpin dan pekerja untuk menciptakan tempat kerja dan proses kerja yang lebih kondusif. Faktor kepemimpinan dinilai dapat memperbaiki perilaku pekerja. Adanya pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin mengenai peraturan keselamatan kerja dapat mengurangi jumlah kecelakaan

kerja. *Safety Leadership* adalah suatu bentuk interaksi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai keselamatan organisasi (Zhang *et al.,* 2018). Pada penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin mempunyai kewajiban dalam menciptakan interaksi kepada pekerja untuk membimbing dan menuntun mereka agar dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan keselamatan kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta membawa dampak baik bagi perusahaan. *The United Kingdom Health and Safety Executive* dalam Du & Sun (2012) menyatakan bahwa tanpa adanya *safety leasership* yang efektif maka seseorang tidak akan memiliki *safety performance* yang baik. Penelitian sebelumnya yang juga mendalami *safety leadership* seperti Wu dalam Du & Sun (2012) menjelaskan bahwa *safety leadership* merupakan proses interaksi antara pemimpin dan pekerja, dimana para pemimpin dapat mengerahkan pengaruhnya pada pekerja untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi maupun individu. *Safety leadership* dapat mempengaruhi *safety performance* seseorang (Córcoles & Stephanou, 2017). Berpengaruhnya *safety leadership* terhadap *safety performance* dapat terjadi karena sesuai dengan penjelasan-penjelasan sebelumnya yang menyatakan bahwa para pemimpin dapat memberikan arahan tentang prinsip dan tujuan perusahaan. Salah satu contoh implementasi dari *safety leadership* adalah dengan memfasilitasi para pekerja untuk berdiskusi langsung dengan para pemimpin seperti memberi masukan dan informasi yang berkaitan pada kegiatan yang ada di stasiun kerja. Diskusi tersebut membuat para pemimpin dapat mengetahui langsung permasalahan-permasalahan atau sistem kerja yang salah dan dapat menentukan strategi untuk memecahkan masalah tersebut.

Proses pembentukan strategi yang digunakan sebagai pemecahan masalah dari sistem kerja untuk meningkatkan *safety performance,* dibutuhkan juga pengetahuan pekerja yang memprioritaskan faktor keselamatan. Pengetahuan merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu kegiatan. Kualitas pekerja yang baik adalah pekerja yang memiliki pengatahuan yang luas. Sebagaimana diketahui bahwa PT. Petrowidada merupakan perusahaan kimia yang dalam proses produksinya melibatkan mesin-mesin yang berteknologi modern sehingga penting bagi seorang pekerja untuk mendapatkan pengetahuan yang dibutuhkan salah satunya dengan proses adaptasi. Seorang pekerja harus melalui proses adaptasi sebagai proses utama. Hal ini dikarenakan proses adaptasi merupakan proses dimana pekerja dapat menyelaraskan diri mereka dengan kondisi

lingkungan perusahaan. Proses ini dilakukan oleh pekerja sebagai bentuk respon yang ada dalam diri pekerja terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja. Adaptasi yang dilakukan akan menghasilkan perubahan kondisi diri dimana pekerja dapat lebih bisa membawa diri mereka dengan menyesuaikan kondisi-kondisi lingkungan kerja. Pada organisasi pun juga berlaku demikian, pekerja akan beradaptasi terhadap organisasi dimana mereka berada. Pekerja akan merubah diri mereka sebagai *respond* adaptasi yang dilakukan sesuai dengan kondisi organisasi. Setiap pekerja akan berusaha untuk menyesuaikan dengan organisasi berdasarkan kebijakan dan tujuan organisasi tersebut (Smith-Crowe *et al.*, 2003). Penyesuaian tersebut akan membuat pekerja menggali informasi yang berkaitan dengan perusahaan. Informasi-informasi yang didapat akan dijadikan sebagai pengetahuan bagi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang dibangun oleh organisasi. Neal *et al*. (2000) menjelaskan bahwa pengetahuan seseorang merupakan faktor yang menentukan kinerja mereka di perusahaan. Pengetahuan tentang keselamatan akan membantu pekerja untuk menavigasi kondisi berbahaya dan mengevaluasi setiap risiko pekerjaan (Smith-Crowe *et al*., 2003). *Safety knowledge* pekerja juga dapat ditingkatkan dengan melakukan partisipasi-partisipasi dari kegiatan pelatihan yang berkenaan dengan manajemen keselamatan dan kesehatan dalam perusahaan. Semakin banyak pelatihan yang dilakukan, maka *safety knowledge* pekerja juga akan semakin bertambah. Hal ini yang akan memberikan dampak positif terhadap *safety performance* seorang pekerja. Dengan terbentuknya *safety knowledge* yang baik maka akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat dimana para pekerja akan menjadikan keselamatan sebagai prioritas utama dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang sehat dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan demikian juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak aman akan memberikan hasil yang buruk, entah itu dari faktor *performance* pekerja atau dari segi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak aman dipengaruhi oleh faktor organisasi. Faktor organisasi dipengaruhi oleh budaya dari organisasi tersebut, karena budaya datang dari adanya suatu kebiasaan yang dilakukan, maka hal ini akan berdampak pada baik buruknya suatu *performance* pekerja. Jika dalam organisasi tersebut memiliki budaya keselamatan yang buruk, maka hal itu akan berdampak pada cara pandang pekerja dalam melakukan pekerjaan dan mempengaruhi *safety performance* mereka. Maka dari itu *safety culture*

dari suatu organisasi dianggap penting bagi kualitas *safety performance*. *Safety culture* merupakan cerminan dari nilai, norma dan tradisi tentang keselamatan yang berada dalam rangka yang lebih besar jika dibandingkan dengan sistem organisasi. Menurut Stemn *et al.* (2019) kematangan *safety culture* dalam organisasi dapat menjadi sarana untuk memastikan *safety performance* yang baik, khususnya dalam mengurangi angka kecelakaan. Sejalan dengan teori tersebut, Feng dalam Mohammadi *et al*. (2018) menyatakan bahwa pentingnya peran dari budaya keselamatan suatu perusahaan dikarenakan sebaik apapun perusahaan memberikan perlindungan ataupun membangun lingkungan kerja yang aman, tidak selalu menghasilkan kinerja keselamatan yang lebih baik tanpa adanya peningkatan budaya keselamatan. Sehingga perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang berpedoman pada keselamatan dalam rangka mendorong pekerja agar lebih aktif terlibat pada kegiatan keselamatan. Terdapat tiga aspek untuk melihat faktor budaya keselamatan dalam suatu organisasi atau perusahaan menurut (Cooper, 2000) yaitu:

1. Aspek psikologis pekerja terhadap keselamatan kerja seperti *psychological aspects, what people feel & what people believe*.
2. Aspek perilaku pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja seperti *behavioral aspects, what people do & what is done.*
3. Aspek situasi atau organisasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja seperti *situational aspects, what organizational has & what is said*.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan satu sama lain membentuk faktor budaya keselamatan yang seimbang. Jika seseorang memiliki *psychological aspect* terhadap keselamatan dan kesehatan kerja seperti menganggap dan mempercayai bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja sebagai harga mati yang tidak boleh ditinggalkan, maka perasaan itu akan mempengaruhi bagaimana seseorang tersebut bertindak sesuai dengan asas keselamatan dalam kehidupan sehari-hari pada pekerjaan dan memiliki budaya organisasi yang baik dengan berorientasi pada keselamatan kerja. Sehingga dalam *safety performance* dinilai perlu melihat sudut pandang dari *safety culture*.

Penerimaan *safety culture* sebagai kepercayaan yang dapat membentuk sistem keselamatan agar lebih kondusif juga ditentukan oleh faktor kepribadian dari pekerja itu sendiri. Seperti tiga aspek yang disebutkan oleh Cooper (2000) bahwa salah satu aspek yang dapat dilihat pada suatu organisasi adalah aspek psikologi. Aspek psikologi tidak hanya menjadi bagian dari budaya organisasi, tetapi juga dapat menentukan kinerja keselamatan suatu individu. Kepribadian pekerja akan sangat mempengaruhi bagaimana faktor keamanan di tempat kerja itu terbentuk dan mempengaruhi cara pekerja berinteraksi dengan lingkungannya serta dapat menentukan bagaimana pekerja berfikir maupun berperilaku terhadap faktor keamanan yang ada di tempat kerja. Pada umumnya kecelakaan akan dipandang sebagai dampak dari kegagalan desain dan proses. Maka dari itu prosedur kerja selalu menjadi faktor penting dalam pelatihan tentang keselamatan. Namun sebenarnya faktor *human error* juga menyumbangkan terjadinya kecelakaan kerja. Bila diingat lagi peristiwa besar *Chernobyl* yang terjadi dan mengakibatkan hilangnya banyak nyawa serta kerugian yang tak terhitung jumlahnya dan termasuk dalam industri kimia adalah salah satu gambaran mengenai bagaimana faktor *human error* dapat mempengaruhi faktor keselamatan. Karena perilaku merupakan cerminan dari kepribadian seseorang, maka dengan kata lain kecendrungan perilaku itulah yang menyebabkan risiko terjadinya *human error* di tempat kerja semakin besar. Maka penting juga untuk melihat *safety performance* dari sudut pandang kepribadian. Terdapat karakteristik pribadi yang terdiri dari (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness*) yang disebut dengan *The Big Five Personality Traits* (Goldberg dalam Pourmazaherian *et al*., 2017). Karakteristik pribadi dapat memberikan kerangka teori yang akurat untuk menganalisis kepribadian (Goldberg dalam Pourmazaherian *et al*., 2017). Menurut Cacioppo dalam Pourmazaherian *et al*. (2017) munculnya perilaku pada individu melibatkan interaksi antara kepribadian yang mendasari dalam diri seseorang dengan variabel situasional. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa kepribadian seseorang akan menentukan bagaimana seseorang berfirkir dan bertingkah laku, dengan begitu gambaran sosial seseorang itu akan terbentuk. Choudhry & Zafar (2017) menunjukkan bahwa *personality traits* atau ciri-ciri kepribadian ini mewakili kualitas paling penting yang membentuk lanskap sosial dari suatu individu. Adanya faktor *personality traits* dapat memberikan dampak positif ataupun negatif pada hubungan *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*

terhadap *safety performance.* Bentuk keterkaitan moderasi *personality traits* terhadap hubungan dari ketiga variabel tersebut terhadap *safety performance* dijelaskan dari beberapa penelitian, yaitu :

1. Menurut Monzani *et al*. (2015) terdapat hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance* yang dimoderasi oleh *Big Five Personality Traits*. Hal ini dikarenakan mekanisme motivasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada pekerja yang memiliki kecendrungan *traits conscientiousness* tinggi seperti pekerja keras, disiplin dan tekun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik serta individu dengan kecendrungan *traits extraversion* yang tinggi, mereka akan lebih optimis dan aktif sehingga mereka dapat memenuhi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Manaf *et al.*, (2018) terdapat hubungan antara *safety knowledge* dan *safety performance* yang dimoderasi oleh *Big Five Personality Traits*. Hal ini dikarenakan individu dengan *trait*s *agreeableness* yang tinggi memilki kecendrungan untuk bertukar pengetahuan sehingga pengetahuan yang ia miliki akan semakin bertambah dan hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja. Sedangkan individu dengan *traits conscientiousness* yang tinggi akan cenderung berperilaku teliti dan lebih berhati-hati, dimana hal ini akan berpengaruh bagi individu tersebut untuk lebih mengutamakan ketelitian yang berasal dari pengetahuan sehingga akan menciptakan kinerja yang baik pada dirinya.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Desmaryani, (2018) terdapat hubungan antara *safety culture* dan *safety performance* yang dimoderasi oleh *Big Five Personality Traits*. Ia menjelaskan bahwa budaya adalah gambaran dari aturan dan nilai-nilai yang digunakan untuk merubah perilaku pekerja lebih taat terhadap aturan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pematuhan nilai dan aturan tersebut akan menjadi kuat bila pekerja memiliki karakter sifat yang cenderung positif dari sifat-sifat di kepribadian *Big Five Personality Traits*.

Maka dalam penelitian ini faktor-faktor yang digunakan sebagai objek penelitian berdasarkan studi literatur untuk melihat *safety performance* adalah *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* serta *personality traits* yang akan bertindak sebagai variabel moderasi. Kelima variabel tersebut digunakan dalam pengukuran hubungan antar

variabel sehingga kita dapat mengetahui bagaimana pola keterkaitannya. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel adalah metode SEM (*Structural Equation Modeling*). SEM memiliki keunggulan, yaitu dapat digunakan untuk menganalisa hubungan kausalitas antar variabel yang bersifat laten, dapat mengukur kesalahan dari pengukuran antar variabel laten secara spesifik dan dapat menentukan hubungan kausalitas dari rangkaian model yang diajukan. Dalam penelitian ini terdapat variabel laten eksogen dan endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam model atau disebut dengan variabel bebas yang terdiri dari variabel *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* sedangkan variabel laten endogen merupakan variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten eksogen dalam model atau disebut dengan variabel terikat yaitu *safety performance*. Variabel *personality traits* bertindak sebagai variabel moderasi yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *safety leadeship*, *safety knowledge* dan *safety cuture* terhadap *safety performance*. Variabel-variabel tersebut akan membentuk model hubungan sebab-akibat (kausalitas) serta hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis hasil pengujian kemudian dijadikan sebagai dasar untuk menentukan apakah model hubungan tersebut dapat diterima atau ditolak. Model hubungan ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan variabel-variabel eksogen terkait dalam menentukan strategi apa yang digunakan untuk meningkatkan *safety performance*.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, rumusan masalah yang akan dibahas adalah bagaimana menentukan model hubungan antara *safety performance*, *safety leadership, safety knowledge*, *safety culture* dan *personality traits* serta mengetahui pengaruh moderasi dari variabel *personality traits* di PT. Petrowidada.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan yang inigin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis model hubungan dari variabel *safety performance*, *safety leadership, safety knowledge, safety culture* dan *personality traits* di PT. Petrowidada.
2. Menganalisis hubungan antara *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance* serta yang dimoderasi dengan *personality traits* di PT. Petrowidada.
3. Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan *safety performance* dengan melihat hubungannya pada faktor *safety leadership, safety knowledge, safety cuture* dan *personality traits*.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan, maka perlu disusun batasan masalah yang terdiri dari :

1. Penelitian yang dilakukan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di perusahaan.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah pekerja yang bekerja di lapangan atau yang berkaitan langsung dengan alat ataupun mesin.

1.5 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kontribusi yang ingin dicapai baik kontribusi dari segi teoritis maupun kontribusi dari segi praktis. Kontribusi yang ingin didapat dari penelitian ini antara lain :

1. Kontribusi Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu dibidang keselamatan dan kesehatan kerja yang berhubungan dengan :

   a. Analisis hubungan antara *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance.*

b. Analisis bagaimana *personality traits* memoderasi hubungan antara *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* dengan *safety performance.*

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan perusahaan untuk merancang beberapa kebijakan, yang diantaranya :

a. Cara meningkatkakan *safety performance* dengan melihat faktor *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture.*
b. Cara meningkatkakan *safety performance* dengan melihat faktor *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* yang dimoderasi oleh *personality traits.*

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini yang terdiri dari :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan, penulis menjelaskan mengenai beberapa konten penelitian yang terdiri dari latar belakang yang mendasari penelitian ini, rumusan masalah yang akan dibahas, tujuan yang ingin disampaikan, batasan masalah serta kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka, penulis menjelaskan mengenai studi literatur yang digunakan sebagai dasar dalam pengerjaan tesis yang meliputi *safety performance, safety leadership, safety knowledge, safety culture* serta *personality traits*. Teori yang digunakan berasal dari berbagai sumber yang diantaranya adalah buku, jurnal, *website* resmi serta penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian, menyajikan alur penelitian yang dimulai dari identifikasi awal hingga memperoleh hasil penelitian. Alur penelitian yang dilakukan

pada penelitian diharuskan sesuai dengan tahapan ilmiah sehingga penelitian yang dilakukan tetap memiliki struktur yang baik dan benar.

BAB 4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab pengumpulan dan pengolahan data, menjelaskan mengenai data-data yang digunakan dalam proses penelitian. Data-data tersebut didapatkan dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh seluruh pekerja di tempat penelitian.

BAB 5. ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab analisa dan interpretasi data, menjelaskan mengenai analisa dan pembahasasan data yang didapat dari hasil kuesioner yang telah dilakukan.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kesimpulan dan saran, berisi tentang penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan hasil perhitungan dan analisa, serta saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Safety Performance*

Keselamatan dan kesehatan adalah salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja serta kelancaran proses kerja. Keselamatan dan kesehatan merupakan dua hal yang sangat dibutuhkan oleh pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Bagi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja dibutuhkan untuk menjaga pekerjanya agar tetap selamat dan sehat saat melakukan proses kerja, sedangkan bagi pekerja, keselamatan dan kesehatan merupakan kebutuhan untuk melindungi diri mereka dari kemungkinan-kemungkinan buruk seperti kecelakaan yang mengakibatkan cedera di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat diciptakan oleh perusahaan dengan menciptakan suatu sistem kerja dimana setiap kegiatan disistem kerja tersebut harus berdasarkan dengan peraturan atau perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga dari sistem kerja yang dibuat berdasarkan asas keselamatan dan kesehatan kerja tersebut, pekerja juga dapat berkontribusi dengan melakukan proses kerjanya sesuai dengan peraturan K3 dan menciptakan kinerja keselamatan (*safety performance*) pada diri pekerja itu sendiri.

Safety performance merupakan hasil pengukuran dari *organizational safety* seperti kecelakaan tahunan, jumlah pekerja yang terluka dan cedera atau juga bisa menjadi hasil pengukuran dari *safety behaviour* yang ada pada diri pekerja itu (Guo *et al.*, 2019). Secara umum *safety performance* merupakan *behaviour* dari suatu individu yang diperlihatkan di tempat kerja untuk mempromosikan keselamatan dan kesehatan pekerja, *customer* dan lingkungan sekitar (Burke *et al.*, 2002). Pernyataan tersebut juga didukung dengan pernyataan dari Neal *et al*. (2000) yang menyatakan bahwa penentu dari *safety performance* mewakili faktor-faktor yang terkait dengan perbedaan individu dalam hal kepatuhan dan partisipasi dari hal-hal yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada persamaan konsep dasar mengenai *safety performance*, yakni bahwa *safety performance* tidak lepas kaitannya dengan *behaviour* dari individu di tempat kerja dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Dari kedua pernyataan tersebut dapat

ditarik kesimpulan bahwa *safety performance* tidak hanya terkait dengan diri pekerja saja melainkan juga erat kaitannya dengan keselamatan dari *customer* dan lingkungan disekitar perusahaan.

Pengertian *safety performance* dijelaskan oleh Neal et al. (2000) berdasarkan teori *job performance*. *Job performance* terdiri dari dua faktor yaitu *task performance* dan *contextual performance* (He *et al*., 2019). *Task performance* mengacu pada kontribusi karyawan baik terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam proses teknologi. *Contextual performance* mengacu pada kegiatan yang memberikan peningkatan efektivitas suatu organisasi dengan cara mendukung baik secara organisasi ataupun sosial. Menurut Bergman dalam He *et al*. (2019) *contextual performance* terdiri dari dua tindakan yaitu tindakan disiplin diri untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi seperti pengambilan inisiatif, adanya komitmen pada suatu tujuan dan mematuhi aturan organisasi dan tindakan kooperatif seperti memberikan dukungan untuk rekan kerja dan terlibat dalam suatu kerja sama dalam proses kerja.

2.1.1 Faktor – faktor *Safety Performance*

Menurut Neal *et al*. (2000) *safety performance* mengacu pada *actions* atau *behaviors* yang dilakukan karyawan untuk mendukung keselamatan mereka sendiri dan rekan kerjanya. Hal tersebut biasanya dijelaskan dalam *safety compliance* dan *safety participation*. Pada *safety compliance* didasarkan pada definisi *task performance* untuk menggambarkan kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk menjaga keselamatan di tempat kerja. Kegiatan yang termasuk dalam *safety compliance* seperti mengikuti prosedur kerja yang ada, baik pada proses kerja ataupun penggunaan alat kerja. Sedangkan pada *safety participation* didasarkan pada *contextual performance* dimana hal tersebut untuk menggambarkan perilaku individu seperti berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan secara sukarela.

Karyawan yang memperlihatkan *safety compliance* dan *safety participation* yang baik akan lebih cenderung memiliki kecelakaan dan cidera di tempat kerja yang lebih sedikit. Hal tersebut sejalan dengan konsep *safety performance* yang diinterpretasikan oleh Burke *et al.* (2002) dimana ia menyatakan bahwa terdapat empat faktor interpretasi *safety performance* yaitu pemakaian alat pelindung diri, terlibat dalam proses kerja dengan tujuan untuk mengurangi risiko kecelakaan, memberikan informasi perihal

keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan lain serta memenuhi hak dan kewajiban karyawan. Pada faktor pemakaian perlindungan diri dan keterlibatan dalam proses kerja dengan tujuan mengurangi risiko kecelakaan bisa termasuk dalam teori *safety compliance* yang dinyatakan oleh (Neal *et al*., 2000). Dua faktor lain seperti memberikan informasi perihal keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja lain dan memenuhi hak serta kewajiban pekerja termasuk dalam teori *safety participation*. Hal itu mencakup bagaimana individu membangun komunikasi terhadap individu lain untuk memberikan informasi atau membahas isu-isu keselamatan dan kesehatan kerja guna meningkatkan kesadaran dalam bersikap dan berperilaku sesuai dengan peraturan keselamatan yang ada di perusahaan, sedangkan pada pemenuhan hak dan kewajiban pekerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan dampak positif seperti pekerja lebih dihargai dan termotivasi untuk berperilaku sesuai prosedur di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan di atas maka faktor yang digunakan dalam menguji *safety performance* dalam penilitian ini adalah *safety compliance* dan *safety participation*.

2.2 *Safety Leadership*

Kepemimpinan menurut Surji (2015) digambarkan sebagai posisi pemimpin kelompok, organisasi, atau lembaga. Kepemimpinan mengacu pada otoritas atau kemampuan untuk memimpin orang lain. Kepemimpinan merupakan metode untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah kelompok. Menurut Mills (2005) kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku orang lain. Tanpa kepemimpinan, maka tidak ada arahan dan dapat menimbulkan suatu konflik karena tiap individu memiliki argumen dan sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi suatu masalah atau pengambilan keputusan dalam sebuah kelompok. Sehingga adanya kepemimpinan dimaksudkan untuk membantu ataupun menengahi dari setiap persoalan kelompok dengan mengambil keputusan yang tidak hanya melihat pada satu kepentingan saja namun juga untuk kepentingan bersama. Menurut Schein dalam Northouse (2016) menggambarkan kepemimpinan ‘sebagai *the focus of group process*’ yang artinya pemimpin menjadi pusat dari seluruh kegiatan yang ada di dalam suatu kelompok. Sehingga proses apapun yang sedang atau akan dilakukan oleh kelompok, harus melalui sepengetahuan dari pemimpin karena salah satu fungsi pemimpin adalah untuk bertanggung jawab atas segala proses kerja dan keputusan-keputusan yang berkaitan

dengan perusahaan. Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena keefektifan dari kepemimpinan dapat membantu suatu organisasi menangani masalah-masalah yang ada. Surji (2015) juga menerangkan bahwa pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat membangun komunikasi dan menginspirasi para pekerja.

2.2.1 Definisi *Safety Leadership*

Safety leadership merupakan bagian dari sistem suatu kepemimpinan yang didalamnya berprioritas pada kaidah-kaidah keselamatan dan kesehatan kerja. *Safety leadership* adalah kepemimpinan yang memiliki perilaku memotivasi pekerjanya untuk dapat mencapai tujuan keselamatan (Grill and Nielsen, 2019). Hal ini berkaitan dengan *behaviour* seorang pemimpin yang dengan keahliannya mampu menanamkan nilai-nilai keselamatan dalam setiap proses kerja yang dilakukan. Menurut Schwatka *et al.* (2019) menjelaskan konsep *safety leadership* sebagai multidimensi yang mencerminkan nilai keselamatan dengan menunjukkan perilaku yang dapat mempengaruhi keselamatan di tempat kerja. Pernyataan tersebut menggambarkan *safety leadership* memiliki makna yang sama seperti yang disampaikan oleh (Grill and Nielsen, 2019) bahwa *safety leadership* mengacu pada bagaimana perilaku seorang pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi para personelnya untuk bekerja dengan mementingkan nilai-nilai keselamatan dan kesehatan kerja.

Seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi para pekerjanya maka seorang pemimpin memiliki kewajiban untuk memberikan pemahaman mengenai pentingnya nilai-nilai keselamatan dan kesehatan dalam organisasi. Seperti peran dari suatu *leadership* yang mengharuskan pemimpin memiliki sifat kreatif dengan ide-ide yang inovatif untuk mempromosikan dan mengembangkan perusahaan, maka peran tersebut juga harus dimiliki dalam suatu *safety leadership* dengan tujuan untuk mempromosikan tempat kerja dan proses kerja yang aman. Mempromosikan tempat kerja yang aman kepada pekerja dapat melalui tindakan sehari-hari di lapangan dengan mematuhi prosedur kerja, secara berkala melakukan diskusi materi keselamatan di tempat kerja untuk mendorong dan memunculkan perilaku kesalamatan (*safety performance*) dan memenuhi visi keselamatan. *Safety leadership* yang berani dan berkomitmen dibutuhkan untuk mencapai visi keselamatan.

2.2.2 Faktor *Safety Leadership*

Judge dan Piccolo dalam McCleskey (2014) menjelaskan secara garis besar bahwa kepemimpinan dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu *transformational leadership* dan *transactional leadership*. Kedua gaya kepemimpinan ini sering dijadikan faktor pengukuran *safety leadership* pada penelitian-penelitian lain. *Transformational leadership* berorientasi pada kebutuhan intrinsik tingkat tinggi. Penelitian lain seperti penelitian tentang *safety leadership* yang dilakukan oleh (Lu & Yang, 2010) membagi *safety leadership* menjadi tiga faktor yang diyakini merupakan sebagai faktor pembentuk *safety leadership*, tiga faktor tersebut terdiri dari:

1. *Safety motivation* : Mengacu pada sejauh mana pemimpin memberikan dorongan bagi pekerjanya untuk berperilaku sesuai dengan prosedur keselamatan. Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap pekerja yang berperilaku berdasarkan asas keselamatan, seperti memberi pujian ataupun *reward*, selalu melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi, mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan.
2. *Safety Policy* : Mengacu pada sejauh mana pemimpin menetapkan misi, tanggung jawab serta tujuan yang jelas untuk memberikan standar perilaku yang harus ditaati oleh karyawan dan meningkatkan perilaku keselamatan dengan menciptakan sistem keamanan.
3. *Safety Concern* : Mengacu pada sejauh mana pemimpin memberikan pemahaman pentingnya hal-hal yang berkaitan dengan sistem keamanan seperti penggunaan peralatan keselamatan, peraturan keselamatan saat bekerja dan pentingnya melakukan koordinasi dengan divisi lain untuk memecahkan masalah terkait keamanan.

Dalam penelitian ini, *safety leadership* akan dinilai dengan melihat bagaimana kepemimpin dari faktor pemberian dorongan, arahan dan penetapan kebijakan yang berkaitan dengan keselamatan yang tidak hanya merujuk pada satu pemimpin saja melainkan kepemimpinan secara umum di perusahaan.

2.3 *Safety Knowledge*

Pengetahuan merupakan sesuatu yang nilainya melebihi dari informasi. Pengetahuan seseorang didapat melalui proses rasa ingin tahu yang dikembangkan dengan kegiatan-kegiatan untuk menjawab rasa keingin tahuan tersebut. Pengetahuan didasarkan oleh rasa kesadaran atau pemahaman yang diperoleh dari pembelajaran, pengalaman atau dapat juga diperoleh dari hubungan dengan lingkungan sekitar sehingga pengetahuan tidak dapat dibandingkan dengan informasi meskipun didalam pengetahuan terdapat nilai-nilai suatu informasi. Pengetahuan merupakan persyaratan utama bagi pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya sehingga banyak perusahaan yang menjadikan peengetahuan sebagai syarat utama bagi pekerja dalam proses kualifikasinya. Orang yang memiliki pengetahuan yang baik cenderung akan lebih menghasilkan produktifitas yang baik juga bagi perusahaan sehingga penting menjadikan pengetahuan sebagai pertimbangan utama dalam memajukan perusahaan.

Menurut Akinwale & Olusanya (2015) pengetahuan keselamatan merupakan pemahaman suatu ilmu yang berkaitan dengan keselamatan. Pengetahuan keselamatan mencakup tentang risiko keselamatan dan kesehatan pada proses kerja dalam suatu organisasi. Ia juga menjelaskan sumber-sumber pengetahuan keselamatan seseorang dapat berasal dari kecelakaan yang terjadi, dilakukannya kerja tim dan survey tentang budaya keselamatan yang ada di perusahaan sehingga seseorang diharuskan melakukan proses pemahaman terhadap hal-hal tersebut dan melakukan pengambilan keputusan sebagai hasil dari proses pemahaman dan pembelajaran tentanng suatu kejadian. Pengetahuan yang didapat oleh seseorang bergantung pada bagaimana tingkat kebenaran informasi yang disampaikan sehingga pengembangan-pengembangan yang relevan berkaitan dengan informasi perlu dilakukan oleh perusahaan. Hal tersebut akan meningkatkan pekerja dalam mengurangi kondisi yang beresiko.

Vinodkumar & Bhasi (2010) menjelaskan bahwa pengetahuan keselamatan adalah bagaimana pengetahuan pekerja terhadap prosedur keselamatan. Hal ini juga mendukung tidak hanya pada proses pemahaman tetapi juga pada proses implementasi. Sejalan dengan Vinodkumar & Bhasi (2010), menurut Hoffman dalam (Jiang & Probst, 2014) pengetahuan keselamatan adalah tentang bagaimana pemahaman pekerja mengenai prosedur keselamatan, pelatihan serta instruksi-instruksi keselamatan yang ada. Pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengetahuan keselamatan

adalah pemahaman pekerja tentang keselamatan secara teoritis yang didukung dengan implementasi sehingga dapat menciptakan perilaku aman saat bekerja.

2.3.1 Faktor *Safety Knowledge*

Ada begitu banyak faktor pembentuk yang dijadikan tolak ukur untuk mengukur *knowledge* seseorang secara operasional. Banyak penelitian yang mencoba menggambarkan *knowledge* dengan beberapa faktor baik itu dari diri pekerja ataupun dari faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang disebutkan, sebagian besar digunakan untuk melihat pengetahuan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Pengetahuan merupakan hal dasar yang dibutuhkan dalam menciptakan sistem kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Vinodkumar & Bhasi (2010) menggambarkan beberapa faktor yang membentuk *safety knowledge* seseorang. Faktor-faktor tersebut terdiri dari sejauh mana pekerja dapat menggunakan peralatan keselamatan, sejauh mana pengetahuan yang dimiliki pekerja tentang jenis-jenis bahaya di tempat kerja serta bagaimana penanggulangan yang harus dilakukaan saat terjadi situasi yang darurat. Ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang saling mendukung satu sama lain. Faktor-faktor yang dijelaskan oleh Vinodkumar & Bhasi (2010) merupakan faktor dasar yang memang harus dimiliki seseorang sebelum masuk ke industri kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi tolak ukur perusahaan tentang seberapa jauh kesiapan pekerja dalam berkomitmen terhadap nilai-nilai keselamatan.

Sejalan dengan Vinodkumar & Bhasi (2010), penelitian Hofmann *et al*. (1995) menjabarkan faktor-faktor *safety knowledge* lebih rinci. Hofmann *et al*. (1995) menyatakan *safety knowledge* seseorang dapat dilihat dari pelatihan terkait keselamatan kerja, tanggapan tentang *safety performance*, tingkat pemahaman tentang peraturan dan prosedur kerja, serta pengetahuan yang mencakup pada lingkungan kerja secara keseluruhan. Penjelasan-penjelasan tersebut sama-sama menjadikan pengetahuan tentang peralatan keamanan maupun perataturan dan prosedur kerja sebagai faktor dari *safety knowledge*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor dari pengetahuan merupakan pengetahuan itu sendiri yang dilihat dari tingkat pemahamannya atau bagaimana pekerja berkomitmen untuk selalu menggunakan pengetahuan keselamatan yang dimiliki disetiap proses kerja. Faktor pelatihan yang dijabarkan oleh Hofmann *et al*. (1995) dapat menjadi

salah satu sumber pengetahuan itu didapatkan. Adanya pelatihan yang berkualitas maka akan menambah pengetahuan pekerja tentang hal-hal yang ada di dalam keselamatan.

Burke *et al.* (2002) menjelaskan lebih Detail mengenai faktor *safety knowledge* yang berkaitan dengan pelatihan. Ia menjelaskan bahwa *safety knowledge* diukur dengan seberapa banyak jumlah waktu yang dihabiskan oleh pekerja selama kurun waktu lima tahun dalam mengikuti pelatihan keselamatan. Ia juga menjelaskan terdapat tiga faktor utama dalam menjelaskan penelitian tentang *safety knowledge*. Faktor-faktor tersebut terdiri dari *using personal protective equipment knowledge*, *engaging in work practices to reduce risk knowledge* dan *general health & safety knowledge*. Faktor-faktor yang sudah disebutkan juga secara langsung merujuk pada pandangan mengenai *safety performance* (Burke *et al.*, 2002) . Hal itu dikarenakan faktor-faktor *safety knowledge* selalu berkutat pada pengetahuan dan pemahaman pekerja dalam melakukan pekerjaan.

2.4 *Safety Culture*

Setiap organisasi pasti berupaya menciptakan budaya keselamatan yang baik dan kondusif. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan membentuk perilaku keselamatan dari pekerja agar tercipta lingkungan dan sistem kerja yang aman dan kondusif sehingga tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Cooper (2000) budaya organisasi adalah konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan nilai-nilai perusahaan yang mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja. Ia juga menjelaskan bahwa budaya keselamatan merupakan sub-sistem dari budaya organisasi yang dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja yang berhubungan dengan bagaimana kinerja mereka terkait dengan keselamatan dan kesehatan di dalam suatu organisasi. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penting yang dapat mengubah sikap dan perilaku pekerja adalah dengan bagaiamana perusahaan berkomitmen untuk memberi pemahaman dan mengharuskan pekerja mematuhi aturan keselamatan sehingga budaya keselamatan akan terbentuk menjadi lebih baik.

Ada banyak pengertian tentang *safety culture* pada literatur dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Menurut Reason dalam Aburumman, *et al*. (2019) *safety culture* digambarkan melalui nilai bersama (*what is important*) dan keyakinan (*how things work*), yang memiliki interaksi dengan struktur organisasi dan sistem kontrol untuk menghasilkan norma-norma atau perilaku. Dari penjelasan tersebut, karena *safety culture*

berkiatan dengan sistem kontrol, maka akan ada kaitannya juga dengan kecelakaan di tempat kerja. *Safety culture* merupakan kunci dari terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Tempat kerja yang memiliki budaya keselamatan yang buruk akan menciptakan lingkungan kerja dimana kesalahan akan lebih sering terjadi dan pelanggaran-pelanggaran semakin ditoleransi.

Stemn *et al.* (2019) mencerminkan budaya keselamatan dengan kepercayaan, nilai-nilai, norma dan tradisi tentang keselamatan yang ada dalam kerangka lebih besar dari sistem organisasi. Tidak jauh berbeda dengan pengertian sebelumnya yang mengaitkan pengertian budaya keselamatan dengan nilai dan norma-norma suatu organisasi. Nilai dan norma-norma keselamatan dibentuk sebagai cerminan atas tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Komitmen yang kuat dari seluruh jajaran *top management* dan barisan pekerja dalam mengimplementasikan nilai dan norma tersebut akan mewujudkan budaya keselamatan yang baik dan terkontrol. Pada definisi Mearns dan Flinn dalam Stemn *et al.* (2019) juga mengaitkan budaya keselamatan dengan kepercayaan yang diyakini akan membentuk suatu sistem keselamatan yang baik dan kondusif. Morrow dalam (Shuen & Wahab, 2015) juga mendeskripsikan budaya keselamatan sebagai keyakinan pekerja mengenai keselamatan yang dibentuk oleh hasil budaya keselamatan sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap keselamatan, nilai dan norma yang diperlukan untuk membentuk suatu sistem kerja yang aman serta persepsi mereka terhadap keselamatan pada sistem kontrol.

Berbeda dari pengertian-pengertian sebelumnya, menurut Fleming dalam Stemn *et al.* (2019) budaya keselamatan dapat dinilai melalui dua pendekatan. Pendekatan pertama merupakan pendekatan subjektif. Pendekatan subjektif merupakan penilaian *safety culture* menggunakan metode seperti *survey* yang dilakukan dengan menggunakan indikator abstrak seperti perilaku dari pekerja. *Survey* seperti ini akan memperlihatkan bagaiamana perilaku yang dimiliki oleh pekerja terhadap nilai-nilai keselamatan. Sedangkan pendekatan berikutnya merupakan pendekatan objektik dengan melakukan penilaian budaya keselamatan melalui indikator-indikator yang konkret (seperti laporan dan ulasan) yang dapat dilihat oleh orang dalam ataupun orang luar dari suatu organisasi. Penilaian ini akan lebih sistematis dan dapat diukur karena berkaitan dengan data-data.

2.4.1 Faktor *Safety Culture*

Terdapat begitu banyak faktor yang dijadikan sebagai aspek pengukuran operasional dari budaya keselamatan disuatu organisasi. Tiap penelitian menjabarkan faktor budaya keselamatan masing-masing yang diyakini dapat mempengaruhi budaya keselamatan dengan kinerja keselamatan di perusahaan. Faktor yang dijabarkan oleh para peneliti-peneliti memiliki pengaruh terhadap budaya keselamatan. Chinda & Mohamed (2008) menjabarkan terdapat lima faktor yang dapat menjelaskan budaya keselamatan perusahaan. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:

1. *Leadership*: Mengacu kepada sejauh mana para pemimpin mengembangkan dan memberikan fasilitas terhadap pencapaian visi dan misi keselamatan.
2. *People*: Bagaimana organisasi memfasilitasi dalam mengolah serta mengembangkan pengetahuan dan potensi dari sumber daya manusia.
3. *Policy and Strategy:* Mengacu pada bagaimana organisasi mengimplementasikan visi dan misi tentang keselamatan.
4. *Partnership & Resource*: Mengacu pada bagaimana organisasi membangun dan mengelola kemitraan eksternal yang terlibat dalam proyek bersama dan pemangku kepentingan lainnya.
5. *Process*: Mengacu pada bagaimana organisasi merancang, mengelola dan mengembangkan proses untuk mendukung kebijakan dan strategi.

Meskipun ada begitu banyak faktor yang menjadi tolak ukur, nilai dan norma-norma tidak akan terlepas kaitannya dengan faktor budaya keselamatan. Selain nilai dan norma, terdapat faktor yang sering digunakan oleh peneliti lain untuk mengukur budaya keselamatan pada suatu organisasi, faktor tersebut merupakan peraturan dan prosedur kerja, komunikasi, kompetensi, lingkungan kerja serta keterlibatan pekerja. Faktor-faktor tersebut juga digunakan oleh Christina *et al*. (2012) dalam menilai suatu budaya keamanan di tempat kerja. Sehingga dari penjelasan tersebut, faktor budaya keselamatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Safety Rules & Procedures*: Sejauh mana peraturan dan prosedur keselamatan dapat meminimalisir kecelakaan kerja.
2. *Worker Communication*: Sejauh mana manajemen menyediakan jalur informasi yang sesuai untuk menyalurkan informasi-informasi terkait sistem kerja pada pekerja.

3. *Worker competence*: Sejauh mana pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pekerja terhadap keselamatan dapat meminimalkan kecelakaan kerja.
4. *Workplace*: Sejauh mana keamanan lingkungan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja keselamatan pekerja.

Faktor *leadership* tidak digunakan dalam pengukuran *safety culture* karena mempertimbangkan pada penelitian ini salah satu variabel yang digunakan merupakan variabel *safety leadership*. Sehingga untuk menghindari terjadinya redundansi pada pengolahan data maka faktor *leadership* akan diukur pada variabel *leadership* saja. Sehingga dalam pengukuran safety culture, faktor yang digunakan adalah *safety rules & procedures, worker communication, worker competence* dan *workplace*.

2.5 *Big Five Personality Traits*

Terdapat beberapa definisi kepribadian yang diutarakan oleh para peneliti sebelumnya. Kepribadian merupakan karakteristisk seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi terhadap perasaan, pemikiran serta perilaku (Pervin & Cervone, 2010). Berberda dengan pengertian sebelumnya, dimana Allport dalam (Beckmann & Wood, 2017) yang menyatakan kepribadian adalah organisasi dinamik pada suatu sistem psikofisiologik seseorang yang secara unik menentukan model penyesuaian terhadap lingkungannya. Kepribadian merupakan gambaran dari pola sifat (watak) yang mempunyai karakter unik bersifat konsisten dan dapat mencerminkan bagaimana perilaku seseorang Feist & Feist (2008). Penjelasan definisi-definisi yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian merupakan gambaran mengenai karakter yang dimiliki oleh seseorang yang berbeda satu sama lain serta dapat menentukan bagaimana perilaku seseorang.

Allport (1961) lebih jauh menjelaskan teori kepribadian berdasarkan struktur kepribadian. Struktur kepribadian seseorang dapat dinyatakan melalui ciri-ciri (*traits*) tiap individu yang mempengaruhi tingkah laku mereka (Allport, 1961). Terdapat tiga komponen yang dijadikan dasar oleh Allport (1961) untuk melihat kepribadian seseorang lebih dalam. Tiga komponen tersebut terdiri dari kebiasaan (*habit*) yang merupakan suatu kecendrungan yang bersifat khusus dan hanya digunakan untuk merespons situasi atau stimulus, sikap (*athitude*) yang merupakan sumber munculnya tingkah laku dengan keunikan sikap tiap individu yang telah melekat dan komponen terakhir adalah sifat (*trait*)

dimana *trait* merupakan proses mental yang mampu mengarahkan stimulus dan menghasilkan perilaku yang adaptif ataupun ekspresif. Ketiga komponen tersebut dinilai dapat menentukan kepribadian seseorang.

Terdapat beberapa teori mengenai kepribadian yang membahas mengenai spekulasi tentang mengapa seseorang berperilaku demikian, bagaimana kepribadian dapat berkembang atau bagaimana pikiran, perasaan dan tindakan seseorang dapat mempengaruhi satu sama lain. Menurut Coon & Mitterer (2010) metode yang banyak digunakan dalam penelitian kepribadian adalah metode dengan menggunakan pendekatan *traits*. Pendekatan *traits* sendiri merupakan pendekatan yang mempelajari ciri-ciri yang membentuk kepribadian seseorang serta bagaimana sifat-sifat tersebut mempengaruhi perilaku seseorang. *Personality* merupakan faktor dasar yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Youshan & Hassan (2015) menjelaskan faktor *personality* di tempat kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, tidak hanya tujuan yang berkaitan dengan *profit*, tetapi tujuan yang juga berkaitan dengan kinerja. Karena berhubungan dengan tingkah laku maka penelitian-penelitian sebelumnya juga mengembangkan faktor *personality* keranah keselamatan dan kesehatan kerja. Salah satu teori kepribadian yang saat ini ramai digunakan oleh para peneliti ada teori *Big Five Personality Traits*.

2.5.1 Definisi *Big Five Personality Traits*

John dalam Amirazodi & Amirazodi (2011) menjelaskan bahwa *Big Five Personality Traits* merupakan hasil taksonomi kepribadian yang disusun dengan pendekatan *lexical*. Penjelasan tersebut sejalan dengan de Raad & Mlačić (2015) yang juga mendefinisikan *Big Five Personality Traits* sebagai model yang muncul dari penerapan prinsip-prinsip pendekatan psikoleksikal terhadap kepribadian. *Big Five Personality Traits* merupakan teori yang mewakili ciri-ciri (*traits*) kepribadian pada tingkat abstraksi yang lebih luas (Almlund *et al.* 2011) . Secara garis besar *Big Five* merupakan hasil pengelompokkan kata atau bahasa yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari dimana hal tersebut dapat menggambarkan ciri-ciri (*traits*) suatu individu sebagai pembeda dengan individu yang lain. Sehingga teori ini banyak digunakan untuk melihat bagaimana kepribadian seseorang.

Menurut Goldberg dalam Trull & Widiger (2013) teori *Big Five Personality Traits* pertama kali dicetuskan oleh Francis Galton ditahun 1884. Ia mengusulkan pendapat mengenai hipotesis leksikal, dimana hipotesis tersebut merupakan proposisi yang menyatakan semua perbedaan individu yang dianggap penting dalam interaksi manusia, yang dijadikan kode sebagai satu istilah tunggal dalam bahasa inggris ataupun bahasa lainnya. Allport dan Odbert dalam Ramdhani (2012) berhasil mengumpulkan sebanyak 18.000 istilah yang ada untuk membedakan perilaku individu dengan individu lainnya. Pengembangan teori ini terus dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Menurut John dalam Ramdhani (2012) salah satu peneliti yaitu Cattell (1943) berhasil mengelompokkan dari 18.000 ciri sifat menjadi 4.500 dengan menyusun model multidimensional dari kepribadian serta memperoleh 12 faktor yang dihasilkan dari analisis faktor. Menurut Ramdhani (2012) dari hasil yang diperoleh Cattell (1943) menjadi titik mulai bagi para peneliti-peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut mengenai teori kepribadian. Pengembangan dilakukan dengan meneliti dan menganalisis ulang data dengan variasi kalangan yang cukup luas mulai dari anak-anak hingga dewasa. Dari analisis ulang tersebutlah ditemukan lima faktor yang sangat menonjol yang kemudian diberi nama oleh *Big Five Personality Traits.*

Dengan adanya teori *Big Five Personality Traits* ini tidak lantas menyiratkan bahwa kepribadian hanya terdiri dari lima faktor saja, John dalam (Amirazodi & Amirazodi, 2011) menjelaskan bahwa kelima *traits* yang dihasilkan justru mewakili kepribadian pada tingkat abstraksi yang sangat luas, yang berarti bahwa setiap faktor merangkum sejumlah besar karakteristik kepribadian secara spesifik yang berbeda-beda. B*ig Five Personality Traits* menjadi pilihan penting dalam penelitian tentang kepribadian yakni dikarenakan *Big Five Personality Traits* merupakan instrumen yang menggambarkan variasi kepribadian dan dapat diterima secara luas, dengan terbukti bahwa teori ini berlaku untuk lebih dari lima puluh masyarakat di enam benua (Digman dalam Yazdi, 2017). Selain itu, *Big Five Personality Traits* juga telah diakui oleh banyak psikolog sebagai representasi terbaik dari struktur kepribadian dengan lintas budaya yang berbeda. Ada banyak peneliti yang berpendapat bahwa *Big Five Personality Traits* berakar pada ilmu faktor biologi dan gen manusia sehingga teori ini dapat dikatakan universal (Yazdi, 2017) .

2.5.2 Faktor *Big Five Personality Traits*

Menurut John & Srivastava dalam Wulandari dan Rehulina (2013) *Big Five Personality Traits* merupakan teori yang digunakan untuk memahami serta mengukur struktur kepribadian individu yang berbeda-beda. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, (Soto & John, 2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *Big Five Personality* dianggap sebagai pendekatan yang digunakan untuk memahami perbedaan individu yang dilihat dari segi pola pikir, perasaan serta kecendrungan berprilaku. *Big Five Personality Traits* merupakan sifat kepribadian yang dibentuk oleh lima faktor atau faktor yang terdiri dari *Ekstraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism* dan *Openness* (de Raad & Mlačić, 2015). Penjelasan mengenai kelima faktor kepribadian ini, sebagai berikut :

1. *Exstraversion*: *Trait* ini merupakan *trait* yang penting dalam struktur kepribadian karena *exstraversion* merupakan *trait* yang yang dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial individu. Menurut Feist & Feist (2009), individu dengan *exstraversion* yang tinggi cenderung lebih penyayang, periang, aktif berbicara, mudah bergabung, menyenangkan dan berinteraksi. Tidak jauh berbeda dengan pendapat sebelumnya, Goldberg dalam dalam Ramdhani (2012) menjelaskan *trait exstraversion* merupakan *trait* yang menggambarkan sifat keantusiasan dan semangat suatu individu. Lebih lanjut Goldberg dalam Ramdhani (2012) menjelaskan bahwa *exstraversion* merupakan *trait* dengan individu yang selalu bersemangat dalam menciptakan dan membangun hubungan sosial mereka dengan individu lain. Mereka tidak akan merasa malu untuk berkenalan dengan orang baru. Individu dengan *exstraversion* yang tinggi akan lebih tegas dalam bersikap. Jika mereka tidak setuju dengan sesuatu, mereka akan mengatakan tidak setuju.
2. *Agreeableness*: *Trait* ini juga disebut dengan *social adaptibility* atau *likability*. Menurut Goldberg dalam Ramdhani (2012), individu dengan *trait agreeableness* yang tinggi, cenderung memiliki ketulusan dan kehalusan perasaan dalam berhubungan dengan orang lain. Selain itu individu dengan *agreeableness* yang tinggi akan tampil sebagai individu yang baik hati, dapat bekerja sama serta dapat dipercaya. Menurut John & Srivastava dalam Wulandari dan Rehulina (2013) berpendapat bahwa *agreeableness* mengacu pada kualitas orientasi *interpersonal*

seseorang yang dimulai dari perasaan peduli hingga perasaan permusuhan dalam pikiran dan tindakan.

3. *Conscientiousness*: *Trait* ini dapat dikatakan mengacu pada tingkat keteraturan suatu individu. Menurut Feist & Feist (2009) menjelaskan bahwa *conscientiousness* mendeskripsikan individu yang teratur, terkontrol, terorganisir, berambisi, fokus terhadap hasil dan disiplin. Karena memiliki sifat-sifat yang teratur serta terorganisir, maka seseorang dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam bertindak ataupun berperilaku. Pendapat tersebut didukung dengan pendapat dari Friedman & Schustack (2012) yang mengatakan bahwa individu dengan *conscientiousness* yang tinggi akan lebih berhati-hati, dapat diandalkan serta lebih bertanggung jawab meskipun memiliki kecendrungan sifat yang baik dalam keteraturan dan tanggung jawab selain itu individu dengan *conscientiousness* yang tinggi juga mencerminkan individu yang *perfectionis* dan *workaholic*.
4. *Neuroticism*: Berbeda dengan keempat *trait* sebelumnya, pada *trait* ini akan lebih positif bila individu tidak memiliki kecendrungan *neuroticism* yang tinggi. Hal ini dikarenakan *neuroticism* juga dikenal dengan "sifat pencemas" dimana Goldberg dalam Ramdhani (2012) menjelaskan bahwa *neuroticism* didominasi dengan emosi negatif seperti rasa khawatir, tegang dan takut. Individu yang memiliki sifat cemas akan lebih mudah gugup dalam menghadapi situasi selain itu mereka akan cenderung mudah murah jika menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan kehendaknya. Menurut Feist & Feist (2009) individu dengan *neuroticism* yang tinggi akan memiliki kemungkinan lebih besar untuk terkena stres. Hal itu dikarenakan *neuroticism* cenderung lebih mudah cemas, marah, mengasihani diri sendiri dan emosional. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, John & Srivastava dalam Wulandari & Rehulina (2013) menilai individu dengan *neuroticism* yang tinggi akan lebih takut dalam melakukan kesalahan karena sifat kecemasan dan ketegangan.
5. *Openness*: *Trait* ini juga sering disebut dengan *open-mindedness* atau *openness to experience*. Goldberg dalam Ramdhani (2012) menjelaskan bahwa *trait* ini erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan keorisinalitasan ide. Seseorang yang dominan mempunyai sifat terbuka, akan lebih siap menerima segala stimulus dengan sudut pandang yang terbuka yang didorong dengan wawasan yang mendalam. Menurut Feist & Feist (2009) *openness* membedakan antara individu yang memilih

variasi dengan individu yang menutup diri. Feist & Feist (2009) juga menjelaskan orang yang terbuka cenderung mencari variasi dari berbagai pengalaman. Friedman & Schustack (2012) berpendapat bahwa orang yang terbuka umumnya akan lebih imajinatif, menyenangkan, kreatif dan artistik.

Mc. Crae & Costa (1997) melakukan pengembangan yang terkait dengan *trait* dan *facet* yang berkaitan dengan *personality trait*. Kelima faktor *personality trait* dibangun dari adanya beberapa kecendrungan tingkah laku yang sesuai dengan kelima faktor *personality trait*. Masing-masing faktor *personality trait* dibangun dari enam *facet*, dimana *facet* merupakan kecendrungan tingkah laku dari suatu individu. *Facet-facet* ini dihasilkan dari pengelompokkan ciri-ciri dari sifat individu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Berikut merupakan pengembangan trait dan facet dari *personality traits*.

Tabel 2. 1 Deskripsi *Facet Personality Traits*

Personality Traits	***Facet***
Extraversion	***Gregariousness:*** Kecendrungan untuk mudah berkumpul dengan orang lain
	Warmth: Kecendrungan untuk mudah bergaul dan membagi kasih sayang
	Assertiveness: Individu yang cenderus tegas
	Activity: Individu yang memiliki energi dan semangat yang tinggi
	Excitement Seeking: Kecendrungan mencari sensasi dan mengambil resiko
	Positive Emotion: Kecendrungan untuk mengalami emosi yang positif .
Agreeableness	***Trust:*** Tingkat kepercayaan individu terhadap orang lain
	Straightforwardness: Individu yang terus terang dalam menyatakan sesuatu
	Altruism: Individu yang murah hati dan keinginan membantu orang lain
	Compliance: Karakteristik dari reaksi terhadap konflik interpersonal
	Modesty: Individu yang sederhana dan rendah hati
	Tendermindedness: Simpatik dan peduli terhadap orang lain

Sumber : Mc. Crae & Costa (1997)

Tabel 2.1 Deskripsi *Facet Personality Traits* (Lanjutan)

Personality Traits	***Facet***
Conscientiousnes	***Competence***: Kesanggupan, efektifitas dalam melakukan sesuatu
	Order: Kemampuan mengorganisasi
	Dutifulness: Memegang erat prinsip hidup
	Achievement Striving: Aspirasi individu dalam mencapai prestasi
	Self Discipline: Mampu mengatur diri sendiri
	Deliberation: Selalu berpikir dahulu sebelumbertindak
Neuroticism	***Anxiety:*** Kecendrungan bersikap gelisah, penuh ketakutan, gugup dan tegang
	Hostility: Kecendrungan untuk merasakan frustasi dan penuh kebencian
	Depression: Kecendrungan mengalami depresi pada individu normal
	Self Consciousness: Kecendrungan merasa rendah diridan *sensitive*.
	Impulsiveness: Kecendrungan tidak mampu mengontrol keinginan yang berlebihan atau dorongan untuk melakukan sesuatu
	Vulnerability: Kecendrungan untuk tidak mampu menghadapi stress, bergantung pada orang lain, mudah menyerah dan panik bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak
Openness	***Fantasy:*** Individu yang memiliki imajinasi yang tinggi dan aktif
	Aesthetic: Individu yang memiliki apresiasi tinggi pada seni dan keindahan
	Feelings: Individu yang menyadari dan menyelami emosinya sendiri
	Action: Individu yang berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru
	Ideas: Berpikiran terbuka dan ingin menyadari ide baru
	Values: Kesiapan seseorang untuk menguji ulang nilai-nilai sosial, politik ataupun agama.

Sumber : Mc. Crae & Costa (1997)

2.5.3 Karakteristik *Big Five Personality Traits*

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa sifat yang menggambarakan karakteristik suatu individu dalam satu *trait*. Karakter tersebutlah yang akan membedakan individu satu dengan yang lainnya. Dari perbedaan karakter sifat pada tiap *trait*, kita dapat melihat bagaimana kecendrungan sikap dan tingkah laku mereka terhadap suatu keadaan. Pervin (1993) membagi penilaian karakteristik tiap *trait* menjadi dua kategori yaitu kategori dengan skor *trait* tinggi dan kategori dengan skor *trait* rendah.

Masing-masing kategori akan menjelaskan kecendrungan karakteristik individu dari tiap faktor *personality traits*. Berdasarkan pada uraian tabel dapat disimpulkan bahwa teori *Big Five Personality Trait* tidak dimaksudkan untuk menggolongkan suatu individu, melainkan tiap individu pasti mempunyai kelima faktor tersebut dalam dirinya dan dengan teori ini kita akan dapat melihat kecendrungan individu, apakah individu memiliki kecendrungan karakteristik positif atau negatif dilihat dari skor tinggi atau rendah Penjelasan mengenai kategori skor *trait* tinggi dan skor *trait* rendah pada tiap faktor *personality traits* akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 2 *Personality Traits* Dua Kategori

Personality Traits	**Sifat**	**Karakteristik dengan Skor Tinggi**	**Karakteristik dengan Skor Rendah**
Extraversion (E)	Mengukur kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitas, kebutuhan akan simulasi dan kapasitas kesenangan.	Mudah bergaul, aktif, *talkative, person oriented*, optimis, menyenangkan, bersahabat dan memiliki sifat kasih sayang.	Cenderung tidak ramah, tenang, bukan orang yang periang, menyendiri, *task-oriented*, pemalu dan pendiam.
Agreeableness (A)	Mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang yang dimulai dari perasaaan kasihan sampai dengan sikap permusuhan mulai dari pikiran, perasaan dan tindakan.	Mencerminkan individu yang berhati lembut, baik, suka menolong, dapat dipercaya, mudah memaafkan namun juga mudah dimanfaatkan serta individu yang suka berterus terang.	Termasuk individu yang sinis, kasar, selalu merasa rasa curiga, tipe orang yang tidak ingin bekerja sama, pendedam, kejam, mudah marah dan manipulatif.
Conscientiousness (C)	Mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Memiliki sifat yang berlawanan dengan ketergantungan dan kecendrungan pada sifat malas serta lemah.	Cenderung lebih teratur, individu yang dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti rapi, ambisius dan tekun.	Individu yang cenderung tidak memiliki tujuan, tidak dapat dipercaya, kurang perhatian, lalai, ceroboh, tidak disiplin, kurang memiliki keinginan dan suka bersenang-senang.

Sumber : Pervin (1993)

Tabel 2.2 *Personality Traits* Dua Kategorisasi (Lanjutan)

Personality Traits	**Sifat**	**Karakteristik dengan Skor Tinggi**	**Karakteristik dengan Skor Rendah**
Neuroticism (N)	Mengukur perbandingan antara penyesuaian dan kestabilan emosi. Mengidentifikasi kecendrungan individu terhadap distress psikologi, ide-ide yang tidak realistis, kebutuhan terhadap keinginan uang berlebihan dan respon coping yang tidak sesuai.	Cenderung kuatir, cemas, emosional, selalu merasa tidak nyaman, kurang bisa menyesuaikan, selalu mengalami kesedihan tanpa alasan yang kurang jelas.	Termasuk dalam individu yang tenang, santai, tidak emosional, tabah, selalu merasa nyaman serta puas terhadap diri sendiri.
Openness (O)	Mengukur tingkat keinginan untuk mencari dan menghargai situasi atau pengalaman baru. Senang terhadap sesuatu yang tidak familiar.	Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, memiliki ketertarikan yang luas, cenderung lebih kreatif, original, imajinatif dan tidak ketinggalan jaman.	Cenderung mengikuti saja apa yang sudah ada, *down to earth*, hanya tertarik pada satu hal, tidak memiliki jiwa seni serta kurang analitis.

Sumber : Pervin (1993)

Pada penjelasan karakteristik yang ada pada tabel dapat disimpulkan bahwa *openness* lebih menekankan pada aspek mental serta pengalaman hidup. *Conscientiousness* menjelaskan mengenai perilaku untuk pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan dalam berperilaku dikehidupan sosial. *Extraversion* dan *Agreeableness* merujuk kepada hubungan individu dengan orang lain disekitarnya. *Neuroticism* mengacu kepada kestabilan emosi suatu individu. Sedangkan (Hyldegård, 2009) lebih rinci mendeskripsikan karakteristik ditiap faktor *personality trait* dengan lima kategori sesuai dengan skala penilaiaan. Pada penilaian *Big Five Personality Trait* ini menggunakan lima kategori karena disesuaikan dengan banyaknya kategori jawaban yang ada pada kuesioner *personality trait*. Berikut ini akan dijelaskan deskripsi karakteristik yang dibuat oleh (Hyldegård, 2009).

Tabel 2. 3 *Personality Traits* Lima Kategori

Personality Traits	***Facets***	**Kategori**				
		Very Low	***Low***	***Middle***	***High***	***Very High***
Extraversion (E)	*Warmth, Gregariousness, Assertiveness, Activity, Excitement seeking, Positive emotions*	*introvert*, pendiam, serius, lebih menyukai bekerja secara individual	Tingkat aktivitas sedang baik secara individu maupun dalam kelompok			terbuka, aktivitas tinggi, kolaboratif, tidak keberatan mengambil peran kepemimpinan
Agreeableness (A)	*Trust, Straightforwardness, Altruism, Compliance, Modesty, Tendermindedness*	Tidak ramah, keras kepala, skeptis, selalu merasa bangga, impersonal, kompetitif	Umumnya hangat dan ramah, terkadang kompetitif dan keras kepala			Ramah, empati, baik hati, kolaboratif
Conscientiousness (C)	*Competence, Order, Dutifulness, Achievement striving, Self discipline, Deliberation*	Tidak peduli, spontan, santai, tidak menyukai detail, fleksibel dalam peraturan dan prosedur	Dapat dipercaya, terorganisir, memiliki tujuan yang jelas, dapat mengesampingkan hal-hal dalam situasi tertentu			Teliti, dapat dipercaya, efisien, detail, suka prosedur rutin, prediktif, tanggung jawab yang kuat
Neuroticism (N)	*Anxiety, Self consciousness, Depression, Vulnerability, Impulsiveness, Angry hostility*	Stabilitas emosional, tenang, percaya diri, tahan terhadap stres	Tenang, bisa mengatasi stres, terkadang merasa bersalah, marah dan khawatir			Cenderungan khawatir, kesal dalam situasi stres
Openness (O)	*Fantasy, Aesthetics, Feelings, Actions, Ideas, Values*	Konkret, merendah, praktis, konvensional, selalu menggunakan pendekatan teknis dalam memecahkan masalah	Pendekatan praktis, tetapi juga terbuka, seimbang dalam sesuatu yang lama dan baru			Terbuka dengan pengalaman baru, kreatif, bidang minat yang luas, menggunakan pendekatan konseptual untuk pemecahan masalah

Sumber : Hyldegård (2009)

.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Pada sub-bab ini akan dijelaskan mengenai pengembangan hipotesis menggunakan teori-teori yang relevan atau menggunakan hasil penelitian yang pernah ada. Pengembangan hipotesis menggunakan teori ataupun hasil penelitian dimaksudkan untuk memverivikasi teori tersebut dengan fenomena yang ada dalam penelitian ini. Hipotesis akan dikembangkan dengan penjelasan-penjelasan yang logis dan berdasarkan teori serta hasil riset terdahulu. Dalam pengembangan hipotesis ini terdapat lima variabel yang akan dijelaskan. Variabel-variabel tersebut terdiri dari *safety performance, safety leadership, safety knowledge, safety culture* dan variabel *personality trait* yang bertindak sebagai variabel moderasi.

2.6.1 Hubungan antara *Safety Leadership* dan *Safety Performance*

Sampai dengan saat ini telah banyak dilakukan penelitian mengenai *safety leadership* dan *safety performance* oleh para peneliti terdahulu, namun sebagian besar penelitian mengenai variabel *safety leadearship* menggunakan faktor kepemimpinan secara umum. Pada penelitian ini faktor *safety leadership* yang digunakan bukanlah faktor umum seperti gaya kepemimpinan. Faktor yang digunakan merupakan faktor *safety motivation, safety policy* dan *safety concern*. Ketiga faktor *safety leadership* tersebut dinilai akan mempengaruhi *safety performance* seorang pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lu & Yang (2010) mengenai *safety leadership* dan *safety performance*, menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian terdapat hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance* dengan menggunakan *safety motivation, safety policy* dan *safety concern* sebagai faktor *safety leadership*. Sehingga penelitian ini menggunakan faktor yang juga digunakan oleh (Lu and Yang, 2010) untuk melihat pengaruhnya terhadap *safety performance.*

Safety motivation dan *safety concern* merupakan faktor yang mengacu pada hubungan antara pemimpin dan pekerja di perusahaan. *Safety motivation* berkaitan dengan bagaimana dorongan yang diberikan oleh pemimpin kepada pekerjanya untuk berperilaku sesuai dengan prosedur keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Bentuk dorongan yang dapat diberikan oleh pemimpin ialah memberikan apresiasi kepada pekerja yang menjalankan aturan keselamatan seperti pujian atau penghargaan sehingga dapat memotivasi pekerja lain untuk meningkatkan perilaku keselamatan. Sedangkan

safety concern berkaitan dengan sejauh mana pemimpin memberikan pemahaman mengenai pentingnya hal-hal yang berkaitan dengan sistem keamanan seperti penggunaan peralatan keselamatan dan pemahan pekerja tentang peraturan keselamatan saat bekerja. Kedua faktor tersebut mengutamakan dorongan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin kepada pekerjanya untuk mencapai kinerja keselamatan yang baik. Faktor *safety leadership* yang terakhir adalah *safety policy*, dimana faktor ini mengacu kepada standar perilaku pekerja. *Safety policy* berkaitan dengan sejauh mana pemimpin menetapkan standar perilaku keselamatan yang harus dilakukan oleh pekerja. Faktor ini dapat dilakukan dengan pemimpin memberikan model perilaku keselamatan yang diinginkan terlebih dahulu. Hal itu dimaksudkan untuk memberikan inspirasi bagi pekerja agar dapat berkomitmen untuk menciptakan *safety performance* yang baik.

2.6.2 Hubungan antara *Safety Knowledge* dan *Safety Performance*

Beberapa penelitian mengenai hubungan *safety knowledge* dan *safety performance* sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vinodkumar & Bhasi (2010) serta Okoye *et al.* (2016) dinyatakan bahwa *safety knowledge* memiliki hubungan yang positif terhadap *safety performance*. Hal itu dikarenakan semakin banyak informasi mengenai keselamatan kerja yang didapat oleh seseorang dimana hal tersebut merupakan bagian dari *safety knowledge* akan berpengaruh secara positif terhadap *safety performance* seseorang. Hal ini diperkuat oleh pernyataan yang dijelaskan oleh Feist & Feist (2008) diamana mereka menyatakan bahwa *safety knowledge* memiliki pengaruh terhadap *safety performance*. Alasan dari pernyataan tersebut dikarenakan seseorang tidak hanya menirukan suatu perilaku namun juga menggunakan proses kognitif yang kemudia digunakan saat diperlukan dimasa yang akan datang.

Penelitian Okoye *et al.* (2016) melalui hasil penelitiannya ia menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *safety knowledge* dengan *safety compliance* dimana *safety compliance* merupakan faktor dari *safety performance*. Ia menjelaskan bahwa pemahaman dan pengeatahuan yang lebih tentang perilaku kerja aman akan memicu perubahan perilaku pekerja untuk lebih mematuhi aturan keselamatan, dimana hal tersebut akan berpengaruh terhadap *safety performance* seseorang dalam bekerja. Maka dari itu *safety knowledge* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *safety*

performance dikarenakan pengetahuan merupakan salah satu dasar dalam diri pekerja yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut dalam perusahaan akan berkaitan dengan kinerja. Sehingga pada penelitian ini aka mempertimbangkan penggunaan faktor *safety knowledge* yang memiliki hubungan terhadap *safety performance*.

2.6.3 Hubungan antara *Safety Culture* terhadap *Safety Performance*

Safety performance digunakan untuk megacu pada berbagai jenis hasil keselamatan yang dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian mengenai *safety culture*. Beberapa penelitian seperti Feng *et al.* (2014) dan Morrow *et al*. (2014) serta (Stemn *et al.*, 2019) yang menggunakan *safety culture* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *safety performance*. Hasil penelitian yang mereka lakukan, menyatakan terdapat hubungan antara *safety culture* dengan *safety performance*. Ketiganya secara garis besar menjelaskan bahwa perusahaan dengan *safety culture* yang buruk, cenderung akan terjadi kecelakaan lebih sering daripada organisasi dengan *safety culture* yang baik. Hal itu dikarenakan *safety culture* mengandung nilai-nilai keselamatan dalam perusahaan yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja.

Penjelasan dari ketiga penelitian sebelumnya diperkuat dengan penjelasan dari Reason (1998) yang menjelaskan bahwa penerapan budaya keselamatan merupakan faktor yang sangat penting ketika angka kecelakaan suatu perusahaan meningkat. Hal itu disebabkan karena budaya keselamatan mencakup nilai dan norma keselamatan yang mengontrol perilaku kerja baik pekerja maupun pimpinan sehingga dengan adanya kontrol tersebut, intensitas terjadinya kecelakaan akan lebih rendah dan meningkatkan *safety performance* baik indivdu maupun perusahaan. Christina *et al*. (2012) menjelaskan faktor-faktor seperti *management commitment, rules & procedures, communication, workplace, competence,* dan *workers involvements* mempunyai hubungan dengan *safety performance*. Hal itu dikarenakan jika perusahaan menjadikan keselamatan sebagai prioritas utama, dengan memberikan pemahaman mengenai aturan K3 dan risiko-risiko pekerjaan serta membangun komunikasi dengan para pekerja maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap *safety performance.* Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor budaya keselamatan dalam meningkatkan kinerja

keselamatan. Sehingga dari penjelasan-penjelasan tersebut mengarahkan kepada pernyataan bahwa terdapat hubungan anatar *safety culture* dan *safety performance*.

2.6.4 Hubungan *Personality Traits & Safety Performance*

Selain *safety leadership*, *safety knowledge* dan *safety culture*, terdapat faktor lain yang diyakini penting untuk melihat *safety performance*, yaitu faktor kepribadian. Yuan *et al*. (2018) menjelaskan bahwa semakin banyak bukti penelitian yang menyatakan bahwa kepribadian merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dalam melihat *safety performance*. Contoh *trait conscientiousness* merupakan *trait* yang memperlihatkan kecendrungan tingkah laku bertanggung jawab dan hati-hati, mengikuti aturan, dan mengejar tujuan pencapaian tingkat tinggi sehingga memilki keinginan dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan aman dan meningkatkan kinerja keselamatan. Akan tetapi seseorang dengan *trait conscientiousness* yang terlalu tinggi akan menurunkun kinerja keselamatan karena terlalu fokus pada tugas-tugas yang dihadapi mengurangi kesejahteraan dengan cidera akibat kerja dan menurunkan partisipasi karena terlalu teliti sehingga memikirkan hal lain diluar tanggung jawab mereka. Sedangkan *neuroticism* memperlihatkan seseorang dengan kepribadian tenang, ulet, dan efektif ketika menghadapi stres. Individu yang stabil secara emosional menampilkan lebih sedikit emosi negatif dan mampu mengatasi situasi yang mengancam, yang memfasilitasi kinerja keselamatan. Namun, korelasi yang lemah dan tidak konsisten antara stabilitas emosional dan kinerja keselamatan menyiratkan individu yang tidak sadar tentang kondisi yang tidak aman karena tidak mampu bereaksi terhadap risiko di tempat kerja dan pekerja yang sangat stabil secara emosional cenderung meremehkan risiko perilaku tidak aman karena mereka terlalu optimis serta dapat menghambat kemampuan karyawan untuk terhubung dengan orang lain karena karakteristiknya yang terlalu tenang melalui kurangnya *safety participation*. Penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa *personality trait* merupakan faktor yang juga mempengaruhi *safety performance*.

2.6.5 Hubungan *Safety Leadership* & *Safety Culture*

Masih dalam ranah budaya keselamatan dimana *safety leadership* memiliki pengaruh terhadap *safety culture*. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Du & Sun (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *safety leadership* dengan *safety culture*. Ia menjelaskan bahwa *safety leadership* dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan *safety culture* menjadi lebih positif. Ia menjelaskan bahwa hal itu dapat dilakukan melalui *safety motivation*. Pada penelitiannya, ia menjelaskan bahwa *safety motivation* dapat memberikan pengaruh positif terhadap *safety commitment* dan *involvement* sebagai faktor pembentuk *safety culture*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memberikan *safety motivation* dalam bentuk dorongan mengenai keselamatan akan secara langsung membangun komunikasi dengan dengan dasar saling percaya melalui kesamaan perspektif bahwa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja melalui keyakinan terhadap tindakan-tindakan yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam meminimalisasi tindakan ataupun kondisi kerja yang tidak aman dari situlah *safety motivasi* dapat mempengaruhi *safety communication* dan *involvement* sebagai pembentuk dari *safety culture*, karena dengan pemberian dorongan yang berkaitan dengan keselamatan maka pemimpin juga dapat menciptakan komunikasi dan mempengaruhi pekerja untuk terlibat dalam tindakan yang dapat mengurangi kondisi tidak aman. Bila dalam suatu perusahaan memiliki *safety culture* yang buruk maka ada sesuatu yang salah dalam peran kepemimpinan di perusahaan. Sehingga dari penjelasan-penjelasan tersebut mengarah pada pernyataan bahwa *safety leadership* memiliki hubungan terhadap *safety culture*.

2.6.6 Hubungan anatara *Safety Leadership* dan *Safety Knowledge*

Pada penelitian ini faktor *safety leadership* yang digunakan adalah *safety motivation*, *safety concern* dan *safety policy* dimana faktor *safety leadership* tersebut mengutamakan motivasi dan arahan pemimpin. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana (2017) menjelaskan bahwa pemberian motivasi dan arahan yang berkaitan dengan keselamatan tersebut akan dianalisis oleh pekerja sebagai suatu pengetahuan yang berkaitan dengan keselamatan atau *safety knowledge*. Begitu juga sebaliknya, apabila pemimpin tidak menjalankan perannya dalam memberikan motivasi dan arahan mengenai keselmatan maka pekerja tidak akan bisa mengembangkan pengetahuan mereka yang

berkaitan dengan keselamatan. Sehingga dari penjelasan-penjelasan tersebut mengarah pada pernyataan bahwa *safety leadership* memiliki hubungan terhadap *safety knowledge*.

2.6.7 Hubungan *Safety Leadership* & *Safety Performance* Dimoderasi *Big Five Personality Traits*

Menurut Monzani *et al*. (2015), penelitian mengenai sifat-sifat kepribadian individu dapat mempengaruhi hasil yang ada kaitannya dengan pekerjaan, salah satunya adalah kinerja. Salah satu teori kepribadian yang banyak digunakan oleh peneliti untuk melihat keterkaitannya dengan kinerja adalah teori kepribadian *big five*. Terdapat beberapa penelitian mengenai bagaimana kepribadian seseorang dapat memoderasi hubungan kepemimpinan dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Perry *et al.* (2010) dan Monzani *et al*. (2015), menjelaskan bahwa tidak hanya faktor kepemimpinan saja yang mempengaruhi kinerja seseorang, melainkan terdapat faktor kontekstual seperti *personality traits* juga memoderasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja. Mereka menjelaskan *trait extraversion* dan *conscientiousness* dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Pada *trait conscientiousness*, hal itu dikarenakan mekanisme motivasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada pekerja yang memiliki kecendrungan sifat *conscientiousness* tinggi seperti pekerja keras, disiplin dan tekun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kecendrungan sifat *conscientiousness* itu rendah maka sesorang akan cenderung lalai, ceroboh, tidak disiplin serta tidak memiliki keinginan sehingga mereka tidak dapat memenuhi tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin dan menghasilkan kinerja yang buruk dalam perusahaan. Sedangkan seseorang dengan kecendrungan *trait extraversion* yang tinggi, mereka akan lebih optimis dan aktif sehingga mereka dapat memenuhi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan pemimpin untuk meningkatkan kinerja. Begitu juga sebaliknya, seseorang dengan *trait extraversion* yang rendah mereka akan lebih cenderung pesimis sehingga mengakibatkan tugas mereka terahlikan dan tidak dapat memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin.

Dari penelitian tersebutlah yang mendasari adanya hipotesis bahwa *big five personality* memoderasi hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance*. Hal tersebut juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krause & Weekley (2005) dimana dari hasil penelitiannya ia menjelaskan bahwa ada keterkaitan teori kepribadian

big five pada hubungan *safety leadership* dengan *safety performance*. Ia menjelaskan bahwa *trait* pada *big five* yang memiliki keterkaitan terhadap hubungan *safety leadership* dengan *safety performance* merupakan *trait agreeableness* dan *trait conscientiousness*. Hal itu dikarenakan seseorang dengan sifat *agreeableness* yang tinggi akan cenderung memiliki belas kasih untuk memberikan *safety motivation* yang merupakan faktor dari *safety leadership* dalam meningkatkan perilaku keselamatan sehingga tercipta *safety performance* yang baik di perusahaan. Sebaliknya jika seseorang memiliki sifat *agreeableness* yang rendah, individu tersebut akan cenderung lebih kasar dan mudah marah jika sesuatu tidak sesuai dengan kehendaknya sehingga hal tersebut mengakibatkan tidak dilakukannya mekanisme motivasi yang merupakan bagian dari *safety leadership* dan akan berdampak buruk bagi *safety performance* seseorang. Sedangkan dalam *trait conscientiousness*, ia menjelaskan bahwa seseorang dengan sifat *conscientiousness* akan cenderung lebih teratur, teliti dan berhati-hati dalam menetapkan tujuan dan standar perilaku keselamatan yang harus dipatuhi oleh pekerja dan hal tersebut merupakan bagian dari *safety policy* dalam faktor *safety leadership* yang bertujuan untuk menciptakan *safety performance* yang baik. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang memiliki sifat *conscientiousness* yang rendah, individu tersebut akan cenderung tidak memiliki keinginan sehingga tidak menetapkan standar perilaku keamanan seperti apa yang harus dipatuhi oleh pekerja. *Safety leadership* dengan kecendrungan sifat yang seperti itu akan berdampak buruk bagi *safety performance* seseorang. Maka dari itu penjelasan-penjelasan tersebut merupakan alasan pentingnya melihat faktor *personality* dalam hubungan *safety leadership* dan *safety performance*. Kita tidak hanya mengetahui bagaimana suatu *safety leadership* itu mempengaruhi *safety performance* tetapi juga kita harus melihat faktor kepribadian seperti apakah yang menjadikan *safety leadership* memiliki hubungan dengan *safety performance* dan disini dijelaskan faktor kepribadian sebagai moderasi dengan alasan bahwa ada faktor dalam diri suatu individu yakni kepribadian yang juga harus menjadi pertimbangan untuk melihat bagaimana kecendrungan seseorang berperilaku dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan.

2.6.8 Hubungan antara *Safety Knowledge* dan *Safety Performance* Dimoderasi *Big Five Personality Traits*

Menurut Barrick dalam Manaf *et al.* (2018) menjelaskan bahhwa terdapat moderasi *personality traits* dalam hubungan pengetahuan dan kinerja. Hal itu dikarenakan dalam memperoleh pengetahuan merupakan hasil dari menafsirkan informasi berdasarkan pemahaman diri, maka masuk akal apabila kepribadian dikaitkan dengan hubungan antara pengetahuan dan kinerja. Ia menjelaskan bahwa terdapat sifat kepribadian dalam *big five* yang mempengaruhi adanya hubungan pengetahuan dengan *performance*. Sifat kepribadian tersebut ialah *agreeableness, conscientiousness* dan *openness*. Individu dengan sifat *agreeableness* yang tinggi memilki kecendrungan untuk bertukar pengetahuan sehingga pengetahuan yang ia miliki akan semakin bertambah dan hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja. Begitu juga sebaliknya, apabila individu tersebut memiliki sifat *agreeableness* yang rendah maka mereka memiliki kecendrungan untuk berperilaku tidak inigin bekerja sama sehingga pengetahuan yang ia miliki tidak berkembang dan akan mempengaruhi kinerja mereka. Untuk sifat *conscientiousness*, individu dengan sifat *conscientiousness* yang tinggi akan cenderung berperilaku teliti dan lebih berhati-hati, dimana hal ini akan berpengaruh bagi individu tersebut untuk lebih mengutamakan ketelitian dimana hal tersebut berasal dari pengetahuan sehingga akan menciptakan kinerja yang baik pada dirinya. Sedangkan faktor *openness* dimana faktor ini memiliki sikap positif kegiatan yang berhubungan dengan pembelajaran. Individu dengan sifat *openness* yang tinggi cenderung memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan ketertarikan yang luas dan mengarah pada pengembangan keahlian baru sehingga hal tersebut secara otomatis dapat menambah pengetahuan dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pada hal keselamatan pun kepribadian *big five* akan mempengaruhi *safety knowledge* seseorang terhadap *safety performance* mereka. Prabarini & Suhariadi (2018) menjelaskan bahwa kepribadian *big five* yang memoderasi hubungan *safety knowledge* dan *safety performance* merupakan kepribadian *openness*. Secara rinci ia menjelaskan bahwa individu dengan kepribadian *openness* yang tinggi akan memilki prinsip kebaruan dimana akan lebih kecenderungan untuk melakukan pembelajaran terhadap sesuatu yang baru. Sehingga individu dengan sifat *openness* yang tinggi akan lebih memilki pengaruh pada respon pekerja terhadap pengetahuan yang berkaitan dengan keselamatan (*safety*

knowledge) sehingga akan menghasilkan *safety performance* yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya seseorang dengan sifat *openness* yang redah akan cenderung tidak memiliki ketertarikan terhadap sesuatu hal yang baru sehingga tidak ada proses belajar serta pengetahuan mengenai keselamatan pun tidak bertambah. Hal ini justru akan memberikan dampak buruk bagi *safety performance* seseorang. Sehingga dari penjelasan-penjelasan tersebut mengarah pada pernyataan bahwa kepribadian *big five* adalah faktor moderasi penting yang mempengaruhi hubungan antara *safety knowledge* dan *safety performance* seseorang.

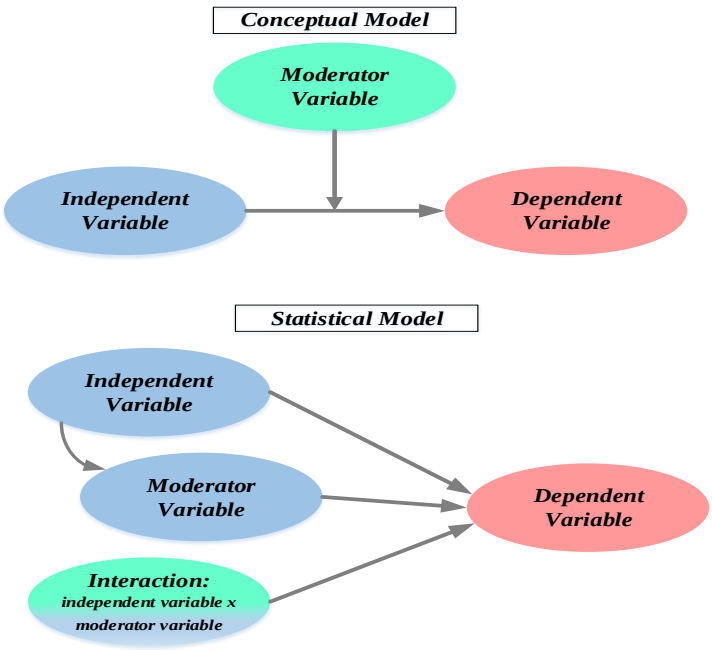
2.6.9 Hubungan antara *Safety Culture* terhadap *Safety Performance* Dimoderasi oleh *Big Five Personality Traits*

Tidak banyak penelitian yang membahas mengenai bagaimana hubungan dari ketiga variabel ini yang terdiri dari safety cultu*re, safety performance dan big five personality traits*. Salah satu penelitian yang melihat bagaimana keterkaitan antara *safety culture* dan *safety performance* yang dimoderasi oleh kepribadian *big five* adalah penelitian yang dilakukan oleh (Desmaryani, 2018). Ia menjelaskan bahwa hubungan antara *culture* dan *performance* seseorang dapat menjadi semakin kuat ketika dimoderasi oleh kepribadian *big five*. Ia menjelaskan bahwa budaya adalah gambaran dari aturan dan nilai-nilai yang digunakan untuk merubah perilaku pekerja lebih taat terhadap aturan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pematuhan nilai dan aturan tersebut akan menjadi kuat bila pekerja memiliki karakter sifat yang cenderung positif dari sifat-sifat dikepribadian *big five*. Begitu juga sebaliknya bila individu tersebut cenderung memiliki karakter sifat yang negatif, justru akan memperlemah hubungan budaya dengan kinerja, karena individu dengan sifat *big five* negatif akan cenderung berperilaku yang bertentangan dengan aturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga akan mempengaruhi kinerja individu tersebut menjadi lebih buruk. Prayitno (2016) menjelaskan bahwa terdapat sifat-sifat dari kepribadian *big five* yang akan mempengaruhi *safety culture* yang digambarkan dengan aturan-aturan yang ada pada SOP, dimana *safety performance* digambarkan melalui faktor *safety compliance*. Ia menarik kesimpulan bahwa aturan – aturan yang ada pada SOP sebagai gambaran dari *safety culture* akan berpengaruh terhadap *safety performance* melalui kepatuhan yang digambarkan sebagai *safety compliance*, apabila para pekerja memiliki sifat dari

kepribadian *big five* yang memiliki kecendrungan positif. Sehingga dari penjelasan-penjelasan tersebut mengarah pada pernyataan bahwa kepribadian *big five* adalah faktor moderasi yang mempengaruhi hubungan antara *safety culture* dan *safety performance* seseorang.

2.7 *Personality Traits* Sebagai Variabel Moderasi

Variabel sendiri secara umum dapat diartikan sebagai atribut dari seseorang ataupun suatu objek dan memberikan niali yang berbeda-beda. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hatch (1981) yang menyatakan bahwa secara teoritis, variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai 'variasi' antara satu dengan yang lain atau objek dengan objek yang lain. Pada penelitian ini selain menggunakan variabel independen dan dependen, digunakan juga variabel moderasi dalam membangun sebuah model penelitian. Menurut Burger *et al*. (2013) menyatakan bahwa jika kekuatan hubungan antara dua variabel bergantung pada variabel ketiga, maka variabel ketiga itu bertindak sebagai moderator. Salah satu contohnya adalah bagaimana dukungan orang tua akan menguatkan hubungan antara intensitas belajar dan nilai keberhasilan mahasiswa. Pada contoh tersebut dukungan orang tua merupakan variabel moderasi yang dapat menguatkan hubungan antara intensitas belajar mahasiswa sebagai variabel independen dengan nilai keberhasilan yang akan dicapai sebagai variabel dependen. Efek moderasi dipahami sebagai interaksi antara variabel independen dan variabel moderator dalam memprediksi variabel dependen, dimana efek dari variabel independen akan bergantung pada variabel moderator. Interaksi didapat dari hasil perkalian antara rata-rata atau nilai faktor antara variabel independen dan variabel moderasi. Berikut merupakan gambar model hubungan anatara variabel independen, dependen dan moderasi secara konseptual dan model secara statistik menurut Ghozali (2008).



Gambar 2. 1 *Conceptual* dan *Statistical* Model Moderasi

Pada gambar di atas dijelaskan bagaimana model moderasi secara konseptual dan penjabarannya secara statistik. Pengaruh variabel moderasi pada dependen variabel akan dipecah menjadi dua variabel secara statistikal, yaitu hubungan variabel moderasi terhadap variabel dependen dan melihat bagaimana pengaruh variabel interaksi terhadap variabel dependen. Variabel interaksi sendiri merupakan hasil dari perkalian antara rata-rata dari variabel independen dan moderasi. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel moderasi adalah variabel *personality traits*, dengan variabel independen yang terdiri dari *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*, sedangkan dependen variabel yaitu *safety performance*.

2.8 Kategorisasi *Personality Traits*

Karakteristik tiap faktor dari variabel *personality traits* di kelompokkan menjadi lima kategori yang terdiri dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Tiap kategori memiliki nilai *range* yang berbeda-beda dalam melakukan pengelompokkan data. Pengkategorian ini akan berguna untuk melihat pada variabel dan kategori apakah faktor *personality traits* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance*. Azwar (2012) menyatakan tujuan dilakukannya kategorisasi ini adalah

untuk menempatkan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum merupakan jenjang pada kategorisasi yang terdiri dari rendah ke tinggi atau sangat rendah ke sangat tinggi. Banyaknya jenjang pada pengkategorian yang dibuat biasanya tidak lebih dari lima dan tidak kurang dari tiga jenjang. Adapun kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada rumus berikut (Azwar, 2012) :

Tabel 2. 4 Perhitungan Kategorisasi

Rumus	Kategori
X ≤ (MH – 1.5 SD)	Sangat Rendah
(MH - 1,5 . SD) < X ≤ (MH-0,5. SD)	Rendah
(MH - 0,5 . SD) < X ≤ (MH + 0,5. SD)	Sedang
(MH + 0,5 . SD) < X ≤ (MH + 1,5 . SD)	Tinggi
(MH + 1,5 . SD) < X	Sangat Tinggi

Sumber : Azwar (2012)

Pada kategorisasi, range akan dihitung dengan menggunakan nilai Mean Hepotetik (MH) dan *Standart Deviation* (SD). Nilai Mean Hipotetik (MH) dan *Standart Deviation* (SD) didapatkan dengan melihat nilai minimal dan nilai maksimal pada skala penilaian kuesioner, dengan perhitungan berikut:

$$MH = \frac{(jumlah\ aitem\ x\ skor\ maksimal) + (jumlah\ aitem\ x\ skor\ minimal)}{2}$$

$$SD = \frac{(jumlah\ aitem\ x\ skor\ maksimal) - (jumlah\ aitem\ x\ skor\ minimal}{6}$$

Skor maksimal dan minimal yang digunakan pada tiap kategori bernilai sama dikarenakan jumlah item yang digunakan pada tiap item sama-sama berjumlah 12 pertanyaan. Sehingga akan menghasilkan nilai MH dan SD yang sama pada tiap kategorinya. Nilai tersebut akan digunakan dalam perhitungan rumus kategorisasi yang ada pada tabel tabel 2.4.

2.9 Model Persamaan Struktural

Menurut Hoyle dalam Khine (2013) *Structural Equation Model* (SEM) adalah suatu pendekatan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara *observed variables* dan *latent variables*. *Observed variables* juga disegut dengan variabel indikator atau variabel manifes yaitu variabel yang dapat diukur secara langsung sedangkan *latent variables* merupakan variabel yang berupa konsep dan tidak bisa diukur secara langsung melainkan diukur oleh variabel-variabel teramati yang secara teoritis membentuk variabel tersebut. Sedangkan menurut Garson (2015) SEM merupakan metode yang memiliki tujuan yang sama dengan metode *multiple regression* namun pengujian yang dilakukan jauh lebiih kuat dengan memperhitungkan variabel laten independen dan dependen yang masing-masing variabelnya diukur dengan *multiple indicators*. Pada variabel laten terdapat variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen merupakan variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Menurut Ferdinand (2002) SEM merupakan metode yang dapat digunakan dalam pengujian dengan rangkaian hubungan yang relatif rumit dan simultan. Maksud dari rangkaian hubungan yang relatif rumit dan simultan adalah model-model simultan yang dibentuk dari satu variabel dependen yang dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel independen dimana pada saat yang sama variabel dependen juga berperan sebagai variabel independen bagi hubungan lainnya seperti analisis regresi berganda yang memilki kelemahan dalam menganalisis hubungan dalam satu waktu. Pengukuran SEM dalam penelitian ini berdasarkan pada struktur hubungan antara variabel kinerja keselamatan yang cukup komplek sehingga jika menggunakan metode regresi akan mempersulit proses analisis.

2.9.1 Bagian-bagian SEM

Menurut Malhotra *et al*. (2014) secara garis besar metode pengujian *Structural Equation Model* (SEM) sendiri dibagi menjadi dua bagian. Dua bagian tersebut terdiri dari measurement model dan structural model. Berikut penjelasan kedua bagian SEM tersebut :

1. *Measurement model*: bagian pada model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan semua variabel manifest atau indikatornya
2. *Structural model* : menggambarkan hubungan antar variabel-variabel laten atau antar variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen.

2.9.2 Tahapan-tahapan SEM

Setiap pengujian memiliki tahapan-tahapan yang harus dilakukan. Dalam melakukan pengujian dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) terdapat tahapan-tahapan yang harus dilakukan. Menurut Hair *et al*. (2006) terdapat tujuh langka tahapan dalam melakukan pengujian dengan menggunakan SEM. Langkah – langkah tersebut terdiri dari perumusan individual konstruk atau variabel, konseptualisasi model, penyusunan diagram jalur, estimasi model, pengujian model pengukuran, *test of fit* model pengukuran dan uji model struktural. Berikut penjelasan dari tahapan-tahapan dalam metode SEM :

1. Perumusan Individual Konstruk atau Variabel: Variabel dalam SEM merupakan konsep laten yang dimana variabel ini dapat ditentukan namun tidak dapat diukur secara langsung. Perumusannya dilakukan berdasarkan teori-teori yang ada. Sehingga pada tahap ini juga menentukan variabel serta indikatornya untuk dilakukan pengamatan.
2. Konseptualisasi Model: Tahap ini merupakan tahapan dilakukannya perumusan hubungan sebab-akibat (kausalitas) dari variabel-variabel yang diamati.
3. Penyusunan Diagram Jalur: Pada tahap ini dilakukan penggambaran dari hubungan sebab-akibat (kausalitas) yang telah dirumuskan dalam bentuk diagram untuk mempermudah dalam menyimpulkan hipotesis.
4. Estimasi Model: Pada tahap ini dilakukan pengujian hubungan antara variabel laten dan variabel teramati.
5. Pengujian Model Pengukuran: Pada tahap ini bertujuan untuk menggambarkan kesesuaian indikator dengan variabel latennya.
6. *Test of fit* model pengukuran: Pada tahap ini dilakukan pengujian kesesuaian model berdasarkan *goodness of fit* dengan tujuan untuk melihat apakah model yang telah dihasilkan sudah aktual atau tidak. Dalam melakukan *test of fit* dengan menggunakan *goodness of fit* dibutuhkan indikator dengan batasan-batasan nilai yang digunakan.

Uji kesesuaian model *goodness of fit* dibagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari *overall model fit, measurement model fit* dan *structural model fit*. Berikut penjelasan ketiga uji kecocokan tersebut :

Tabel 2. 5 *Goodness of Fit*

No	***Goodness Of Fit Index***	**Definisi**
	Absolute Fit Measure	
1.	GFI *(Goodness of Fit Index)*	menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan Rekomendasi nilai GFI ≥ 0.70 (Küster & Vila, 2011)
2	AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)	Menunjukkan sejauh mana kualitas kecocokan model yang diusulkan. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai ≥ 0.70 (Küster & Vila, 2011).
3	RMR *(Root Mean Square Residual)*	Residual rata-rata antara matriks (korelasi/kovarian) teramati dan hasil estimasi. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan RMR ≤ 0.10 adalah *good fit* (Küster & Vila, 2011).
4	RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)	Ukuran ketidakcocokan model dengan data. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan 0,05 < RMSEA ≤ 0,08 (Yamin, 2014)
	Internal Fit Measure	
5	NNFI (*Non Normed Fit Index*)	Menunjukkan sejauh mana kualitas kesesuaian model dan apakah lebih baik dari pada model dasar Nilai yang direkomendasikan adalah ≥ 0.80 (Küster & Vila, 2011).
6	NFI *(Normed Fit Index)*	Menilai model dan dibandingkan dengan model dasar Perbandingan model yang diusulkan dengan model dasar. Nilai yang direkomendasikan NFI ≥ 0.80 (Hair *et al*., 2010).
7	RFI (*Relative Fit Index*)	Merupakan nilai turunan dari NFI dengan nilai penerimaan sebesar RFI ≥ 0.80 (Hair *et al*., 2010).
8	IFI (*Incremental Fix Index*)	Merupakan ukuran kesesuaian komparatif dengan nilai penerimaan sebesar IFI ≥ 0.80 (Hair *et al*., 2010).
9	CFI (*Comparative Fix Index*)	Merupakan uji kelayakan model yang tidak sensitif terhadap besarnya sempel dan kerumitan model dengan nilai penerimaan sebesar CFI > 0.80 (Hair *et al*., 2010).

Tabel 2.5 *Goodness of Fit* (Lanjutan)

No	***Goodness Of Fit Index***	**Definisi**
Parsimony Fit Measure		
10	PGFI (*Parsimony Goodness of Fit Index*)	Merupakan bentuk pengukuran dari model yang komplek dimana nilai penerimaan PGFI ≥ 0.5 (Hair *et al*., 2010).
11	PNFI (*Parsimony-Adjusted Measures Index*)	Nilai yang digunakan untuk membandingkan kecocokan yang lebih baik pada model alternatif dengan nilai PNFI ≥ 0.5 (Hair *et al*., 2010).

7. Uji Model Struktural

   Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Dari hasil tersebut dilakukan pengujian hipotesis yang menjadi dasar diterima atau tidaknya hipotesis penelitian yang dibuat.

2.10 *Reasearch gap* (Posisi Penelitian)

Pada subbab ini, akan dijlaskan mengenai beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi dasar penentuan topik pada penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut merupakan penelitian dari beberapa tahun belakang. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar penelitian ini merupakan penelitian-penelitian yang relevan. Semua variabel yang digunakan pada penelitian ini bersumber pada penelitian-penelitian terdahulu yang dari hasil penelitiannya memiliki keterkaitan pada *safety performance*. Berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *safety performance* dan variabel-variabel laten yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2. 6 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
1	Li Jiang, *et al*	2010	*Perceived colleagues' safety knowledge/behavior and safety performance: Safety climate as a moderator in a multilevel study*	Menguji hubungan *safety climate* dan *safety knowledge* terhadap kinerja keselamatan (*safety compliance* dan *safety participation*)	*Hierarchical Linear Analysis*	Semakin positif *safety climate* maka semakin kuat pengaruh *safety knowledge* terhadap *safety performance*

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
2	Chin-Shan Lu, *et al*	2010	*Safety leadership* and *safety behavior in container terminal operations*	Mengevaluasi faktor *safety leadership* dalam konteks operasi terminal peti kemas	*Hierarchical regression analysis*	Faktor *safety motivation* & *safety concern* berhubungan positif pada *safety compliance* dan *safety participation*, *safety policy* berhubungan pada *safety participation*
3	Sara Jansen Perry, *et al*	2010	*The Downside of Goal-Focused Leadership: The Role of Personality in Subordinate Exhaustion*	Mengetahui bagaimana *conscientiousness* mempengaruhi hubungan *leadership* dan *performance*	SEM	*Conscientiousness*berpengaruh pada hubungan *leadership* dan *work related outcome* yaitu *performance*
4	M.N. Vinodkumar,*et al*	2010	*Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation*	Mengukur persepsi karyawan tentang manajemen keselamatan dan *safety knowledge, safety motivation, safety compliance,* dan *safety participation*	SEM-Amos	*Safety knowledge* dan *leadership* memiliki hubungan langsung dan tidak langsung dengan komponen kinerja keselamatan
5	Tsung-Chih Wu, *et al*	2011	*Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate*	Menguji hubungan antara tiga variabel laten: *safety leadership, safety climate,* dan *safety performance*	SEM-Amos	*Safety climate* memediasi hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance*
6	Salih Dursun , *et al*	2011	*The Effect of Safety Culture on Safety in an Organizational Structure: A Case Study in Turkey*	Menyelidiki hubungan *safety culture* dengan perilaku keselamatan karyawan	*multivariate statistical analysis*	Manajer berperan mempromosikan perilaku keselamatan karyawan melalui sikap, perilaku, dan keyakinan
7	Wieke Yuni Christina, *et al*	2012	Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi	Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya K3 dengan kinerja	*Regression Analysis*	Ada pengaruh budaya K3 terhadap kinerja.

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
8	I.-Yuang Hsu, *et al*	2012	*Analysis of business safety performance by structural equation models*	Mengevaluasi kinerja K3 dan memberikan strategi untuk peningkatan keselamatan	SEM-Amos	*Organization, management, Control* dan *behavior oriented* dapat menjelaskan *safety performance*
9	DU Xuesheng, *et al*	2012	*Research on the relationship between safety leadership and safety climate in coalmines*	Menyelidiki hubungan antara *safety leadership* dan *safety climate* pada tambang batubara	SEM	*Safety leadership* berpengaruh positif pada *safety climate, safety commitment* dan *safety participation*
10	Yi Hsuan Lee, *et al*	2013	*AMulti-Level of Patient Safety Culture Effect on Safety Performance-The Case of Nurse*	Menguji hubungan tingkat organisasi budaya keselamatan pasien terhadap kinerja keselamatan	SEM	Ada pengaruh budaya keselamatan pasien terhadap kinerja keselamatan individu
11	Yingbin Feng	2014	*Exploring the interactive effects of safety investments, safety culture and project hazard on safety performance: An empirical analysis*	Mengeksplorasi efek interaktif dari investasi keselamatan, *safety culture* dan bahaya pada *safety performance*	*Regression Analysis*	*Safety performance* meningkat ketika ada investasi keselamatan yang lebih tinggi seperti *safety culture* yang lebih tinggi
12	Assia Boughaba, *et al*	2014	*Safety Culture Assessment in Petrochemical Industry: A Comparative Study of Two Algerian Plants*	Menjelaskan hubungan *safety culture maturity* dan *safety performance*	*Linear Regression Analysis*	Budaya keselamatan mempengaruhi kinerja keselamatan perusahaan
13	Lucas Monzani *et al*	2014	*The moderator role of followers' personality traits in the relations between leadership styles, two types of task performance and work result satisfaction*	Menguji peran moderator *conscientiousness* dan stabilitas emosi pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tugas atau kepuasan	*Multivariate Analysis of Covariance (Mancova)*	Tingkat *conscientiousness* yang tinggi ataupun rendah mempengaruhi hubungan *leadership* dengan *performance*

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
14	Natalie C. Skeepers *et al*	2015	*A study on the leadership behaviour, safety leadership and safety performance in the construction industry in South Africa*	Menguji bagaiamana hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance*	SEM	Ada hubungan antara *leadership behaviour* dan *commitment* terhadap *safety performance* dalam mencegah kecelakaan
15	Xianguo Wu *et al*	2015	*Prospective safety performance evaluation on construction sites*	Mengevaluasi *safety performance* pada pekerja konstruksi	SEM	Tingkat situasi kinerja keselamatan secara keseluruhan di lokasi kerja dinilai setidaknya tingkat III (Wajar)
16	Endang Purnawati Rahayu	2015	Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Karyawan dengan Penerapan Manajemen Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Menganalisis hubungan pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan dengan penerapan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan (K3) di Bagian Produksi PT. Mustika Ratu.	*Cross Sectional*	Ada hubungan signifikan antara sikap, perilaku dan pengetahuan pada budaya K3
17	Peter Uchenna Okoye *et al*	2016	*Building Construction Workers' Health and Safety Knowledge and Compliance on Site*	Menguji hubungan *safety knowledge* dan *compliance* sebagai *safety performance* pada pekerja konstruksi	Anova	Ada pengaruh positif antara *safety knowledge* &*compliance* sebagai *safety performance*
18	Hadi Prayitno	2016	*Big Five Personality* Sebagai Prediktor Dalam Model Kepatuhan Terhadap *Standard Operating Procedure* Keselamatan Kerja Di Industri Konstruksi Pasuruan	Menganalisis *Big Five Personality* sebagai prediktor dalam kepatuhan pekerja terhadap SOP keselamatan kerja	SEM-Amos	*Personality trait* adalah prediktor dalam model kepatuhan pekerja terhadap SOP keselamtan kerja
19	Chua Jing Lun *et al*	2017	*The Effects of Safety Leadership on Safety Performance in Malaysia*	Menguji apakah kepemimpinan dapat mengurangi angka kecelakaan sebagai pengukur *safety performance*	SEM-Amos	Semakin baik *safety leadership* maka semakin baik *safety performance* dengan melihat *workplace safety*

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
20	Halimah Abdul Manaf *et al*	2017	*Managerial Tacit Knowledge, Individual Performance, and the Moderating Role of Employee Personality*	Menguji hubungan *knowledge sharing, managerial tacit knowledge* dan *individual performance*	*Regression Analysis*	*Individual performance* dipengaruhi *managerial tacit knowledge* yang dimoderasi oleh *employee personality trait*
21	Fendi Krisna Rusdiana	2017	Pengaruh *safety leadership* dan *safety climate* terhadap *safety performance* karyawan dengan *safety knowledge* sebagai variabel *intervening*	Mengetahui hubungan variabel-variabel tersebut dengan *safety performance* dan dengan dipengaruhi *safety knowledge* sebagai intervening	*Regression Analysis*	*Safety leadership* berpengaruh pada *safety performance* dan dengan intervening *safety knowledge*.
22	Puspa Prabarini *et al*	2018	Iklim Keselamatan Kerja dan *Big Five Personality* Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan	Mengetahui pengaruh iklim keselamatan kerja dan kepribadian *big five* terhadap perilaku keselamatan karyawan.	Anova	Iklim keselamatan kerja dan kepribadian *big five* secara positif berpengaruh pada perilaku keselamatan karyawan
23	Susi Desmar yani	2018	*The Effect of Organization Culture Moderation and Big Five Personality on the Influence of Working Culture Towards the Performance of Jambi Provincial Government Civil Servants*	Menguji *Big Five Personality Trait* sebagai moderasi pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja	*Descriptive & Inferential Analysis*	*Big Five Personality Trait* dapat menguatkan hubungan antara budaya kerja dan kinerja
24	Stephanie L. Morrow *et al*	2019	*Exploring the relationship between safety culture and safety performance in U.S. nuclear power operations*	Menguji hubungan antara budaya keselamatan dan indikator keselamatan	SEM	Ada hubungan antara budaya keselamatan dan beberapa indikator kinerja

Sumber : Studi Literatur

Pada tabel di atas, dapat terlihat terdapat 24 penelitian terdahulu yang dikaji oleh peneliti. Pengkajian penelitian tersebut dimaksudkan sebagai langkah awal dalam pemilihan faktor-fator apa saja yang memiliki pengaruh besar terhadap *safety performance*. Pengkajian penelitian terdahulu dimulai dari penelitian-penelitian tahun 2010-2019. Pangkajian dilakukan pada penelitian kurang lebih lima tahun ke belakang. Hal tersebut dimaksudkan untuk mencari update metode atau variabel-variabel baru yang digunakan oleh peneliti lain untuk melihat *safety performance*. Selain itu *scope* yang dapat diambil juga akan menjadi luas. Seperti pada penelitian ini, dimana variabel *safety performance* tidak hanya dapat dilihat dari faktor *safety* saja akan tetapi dapat juga dilihat dari sudut pandang psikologi yakni dengan melihat kepribadian atau kecendrungan karakter suatu individu.

Dilihat dari hasil pengkajian penelitian-penelitian terdahulu, peneliti dapat merencanakan posisi penelitian dengan melihat gap yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Hal ini bertujuan untuk menambahkan konsep atau model baru pada penelitian yang berkaitan dengan *safety performance*. *Research gap* akan membawa peneliti pada kondisi dimana peneliti dapat menentukan posisi penelitiannya. Posisi penelitian yang dibuat berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan seperti *safety leadership, safety knowledge, safety culture* serta variabel *personality traits* sebagai variabel moderasi. Selain berkaitan dengan variabel yang digunakan, posisi penelitian ini juga disusun berdasarkan metode yang digunakan dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode SEM. Berikut adalah tabel posisi penelitian berdasarkan pengkajian *research gap*.

Tabel 2. 7 Posisi Penelitian

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	*Safety Performance*	*Safety Leadership*	*Safety Knowledge*	*Safety Culture*	*Big Five Persoality Traits*	SEM LISREL
1	Li Jiang *et.al*	2010	*Perceived colleagues' safety knowledge/behavior and safety performance: Safety climate as a moderator in a multilevel study*	✓		✓			
2	Chin-Shan Lu *et.al*	2010	*Safety leadership* and *safety behavior in container terminal operations*	✓	✓				
3	Sara Jansen Perry *et.al*	2010	*The Downside of Goal-Focused Leadership: The Role of Personality in Subordinate Exhaustion*	✓	✓			✓	✓

Sumber : Studi Literatur

Tabel 2.7 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	*Safety Performance*	*Safety Leadership*	*Safety Knowledge*	*Safety Culture*	*Big Five Persoality Traits*	SEM LISREL
4	M.N. Vinodkumar *et.al*	2010	*Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation*	✓	✓	✓			
5	Tsung-Chih Wu *et.al*	2011	*Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate*	✓	✓				
6	Salih Dursun *et.al*	2011	*The Effect of Safety Culture on Safety in an Organizational Structure: A Case Study in Turkey*				✓		
7	Christina *et.al*	2012	Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi	✓			✓		

Sumber : Studi Literatur

Tabel 2.7 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	*Safety Performance*	*Safety Leadership*	*Safety Knowledge*	*Safety Culture*	*Big Five Persoality Traits*	SEM LISREL
8	I.-Yuang Hsu *et.al*	2012	*Analysis of business safety performance by structural equation models*	✓					
9	DU Xuesheng *et.al*	2012	*Research on the relationship between safety leadership and safety climate in coalmines*		✓				✓
10	Yi Hsuan Lee *et.al*	2013	*AMulti-Level of Patient Safety Culture Effect on Safety Performance-The Case of Nurse*	✓			✓		✓
11	Yingbin Feng	2014	*Exploring the interactive effects of safety investments, safety culture and project hazard on safety performance: An empirical analysis*	✓			✓		

Sumber : Studi Literatur

Tabel 2.7 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	*Safety Performance*	*Safety Leadership*	*Safety Knowledge*	*Safety Culture*	*Big Five Persoality Traits*	SEM LISREL
12	Assia Boughaba *et.al*	2014	*Safety Culture Assessment in Petrochemical Industry: A Comparative Study of Two Algerian Plants*	✓			✓		
13	Lucas Monzani *et.al*	2014	*The moderator role of followers' personality traits in the relations between leadership styles, two types of task performance and work result satisfaction*	✓	✓			✓	
14	Natalie C. Skeepers *et.al*	2015	*A study on the leadership behaviour, safety leadership and safety performance in the construction industry in South Africa*	✓	✓		✓		✓

Sumber : Studi Literatur

Tabel 2.7 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	*Safety Performance*	*Safety Leadership*	*Safety Knowledge*	*Safety Culture*	*Big Five Persoality Traits*	SEM LISREL
15	Xianguo Wu *et.al*	2015	*Prospective safety performance evaluation on construction sites*	✓			✓		✓
16	Endang Purnawati Rahayu	2015	Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Karyawan dengan Penerapan Manajemen Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja			✓	✓		
17	Peter Uchenna Okoye *et.al*	2016	*Building Construction Workers' Health and Safety Knowledge and Compliance on Site*	✓		✓			
18	Hadi Prayitno	2016	*Big Five Personality* Sebagai Prediktor Dalam Model Kepatuhan Terhadap *Standard Operating Procedure* Keselamatan Kerja Di Industri Konstruksi Pasuruan				✓	✓	

Sumber : Studi Literatur

Tabel 2.7 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	*Safety Performance*	*Safety Leadership*	*Safety Knowledge*	*Safety Culture*	*Big Five Persoality Traits*	SEM LISREL
19	Chua Jing Lun *et al*	2017	*The Effects of Safety Leadership on Safety Performance in Malaysia*	✓	✓				
20	Halimah Abdul Manaf *el.al*	2017	*Managerial Tacit Knowledge, Individual Performance, and the Moderating Role of Employee Personality*	✓		✓		✓	
21	Fendi Krisna Rusdiana	2017	Pengaruh *safety leadership* dan *safety climate* terhadap *safety performance* karyawan dengan *safety knowledge* sebagai variabel *intervening*	✓	✓	✓			
22	Puspa Prabarini *et.al*	2018	Iklim Keselamatan Kerja dan *Big Five Personality* Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan			✓		✓	

Sumber : Studi Literatur

Tabel 2.7 Posisi Penelitian (Lanjutan)

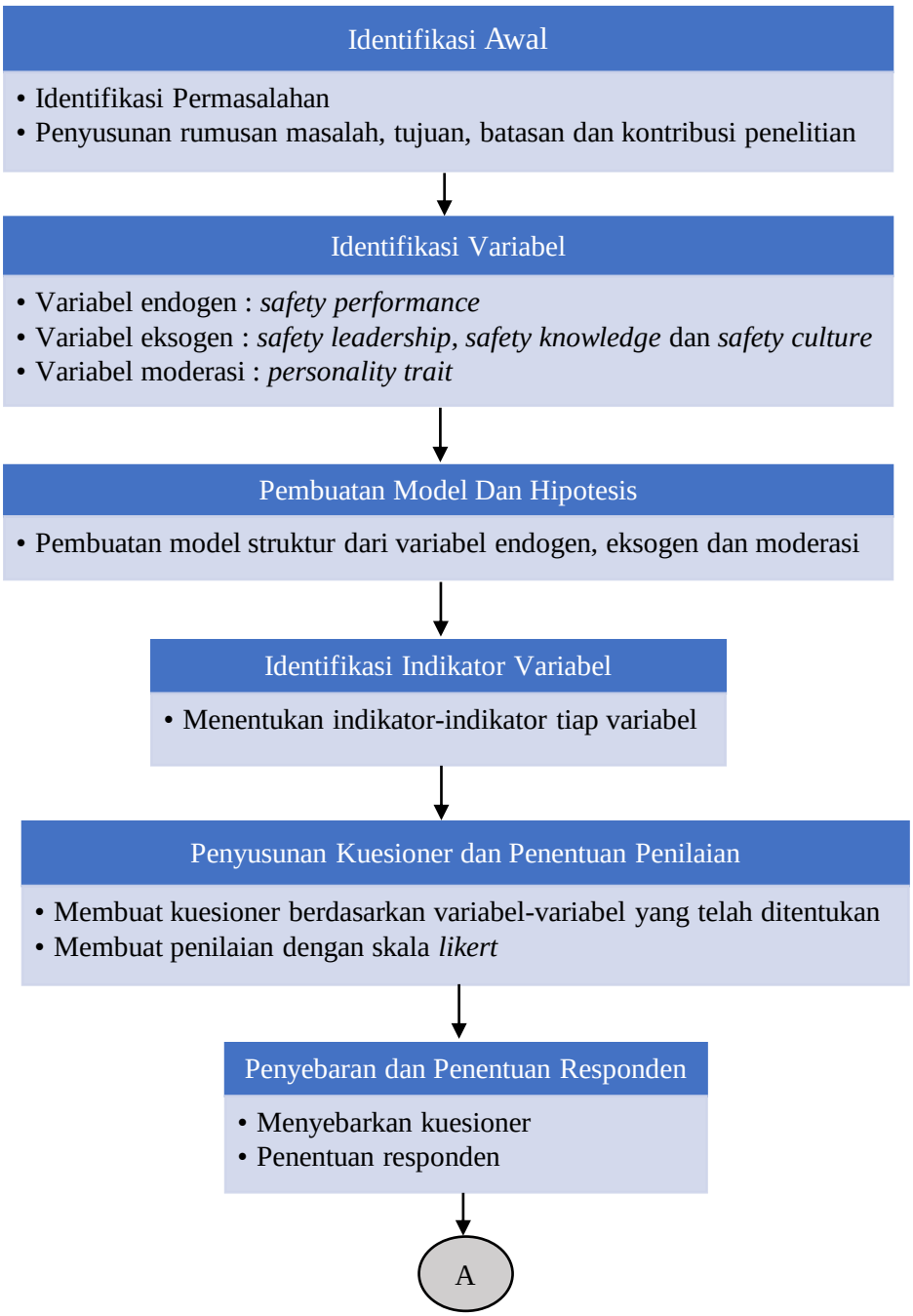
No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	*Safety Performance*	*Safety Leadership*	*Safety Knowledge*	*Safety Culture*	*Big Five Persoality Traits*	SEM LISREL
23	Susi Desmaryani	2018	*The Effect of Organization Culture Moderation and Big Five Personality on the Influence of Working Culture Towards the Performance of Jambi Provincial Government Civil Servants*	✓			✓	✓	
24	Stephanie L. Morrow *et.al*	2019	*Exploring the relationship between safety culture and safety performance in U.S. nuclear power operations*	✓			✓		✓
Posisi penelitian yang akan dilakukan :									
25	Mega Cattleya	2019	Analisis Pengaruh Moderasi *Big Five Personality Trait* Pada Hubungan *Safety Leadership, Safety Knowledge* Dan *Safety Culture* Terhadap *Safety Performance*	✓	✓	✓	✓	✓	✓

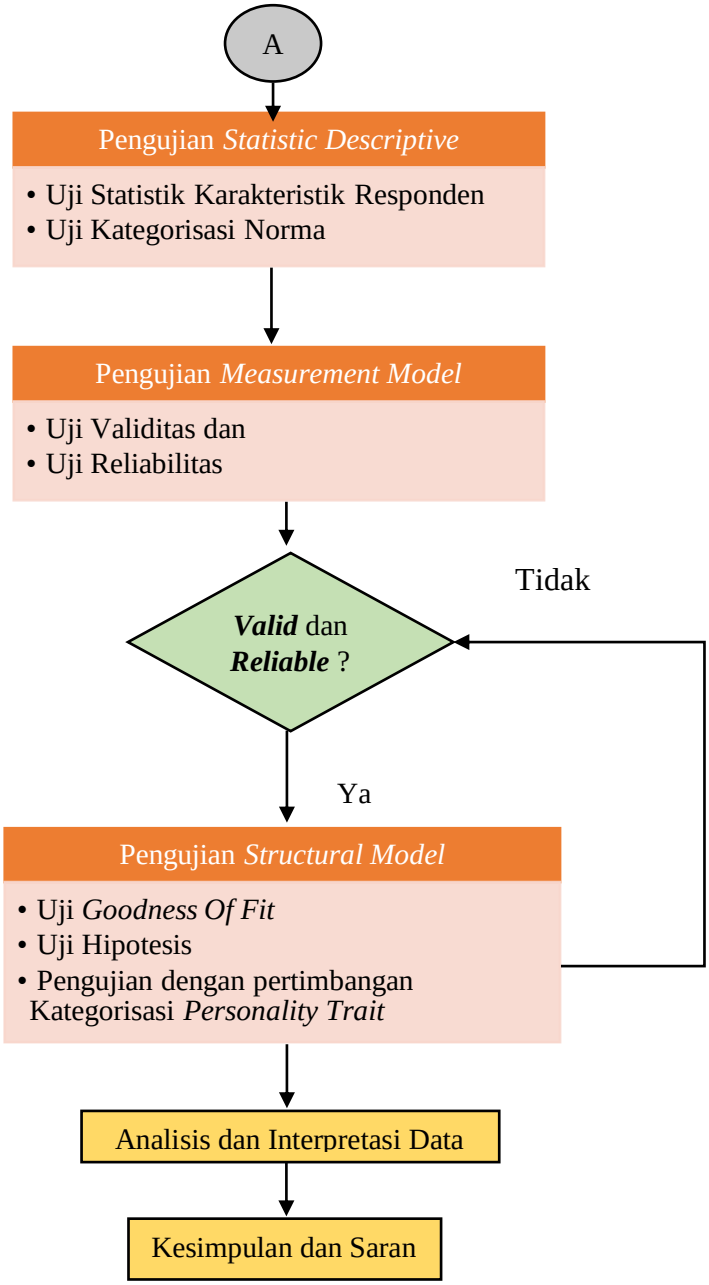
Sumber : Studi Literatur

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Diagram Alir Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan pada penelitian ini dimulai dari tahap Identifikasi awal hingga penarikan kesimpulan dan saran, akan digambarkan pada kerangka penelitian sebagai berikut.





Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian

3.2 Identifikasi Awal

Pada tahap awal penelitian ini dilakukan identifikasi awal yang terdiri dari mengidentifikasi masalah, merumuskannya, menyusun tujuan penelitian dari rumusan masalah yang diambil serta memberikan manfaat pada perusahaan dari penelitian yang dilakukan. Pada tahap identifikasi dan perumusan masalah disesuaikan dengan apa yang sebenarnya terjadi pada perusahaan. Sedangkan tujuan dan manfaat dibentuk berdasarkan dari bagaimana permasalahan yang dirumuskan. Berikut ini adalah penjelasan lebih rinci mengenai identifikasi awal yang dilakukan.

3.2.1 Identifikasi Permasalahan

Tahap awal penelitian ini adalah dengan dilakukannya identifikasi awal yang di dalamnya mengidentifikasi permasalahan. Fokus pada penelitian ini adalah pengujian variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan *safety performance.* Variabel-variabel tersebut merupakan *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* serta pengujian bagaimana *personality traits* dapat mempengaruhi hubungan variabel-variabel tersebut dengan *safety performance*. Pada kurun waktu 2004 - 2019 terdapat beberapa kecelakaan yang terjadi. Rendahnya kesadaran atau kepedulian terhadap pentingnya keselamatan dapat membahayakan seluruh pekerja yang ada di perusahaan serta lingkungan disekitar perusahaan.

3.2.2 Penentuan Rumusan, Tujuan dan Manfaat Penelitian

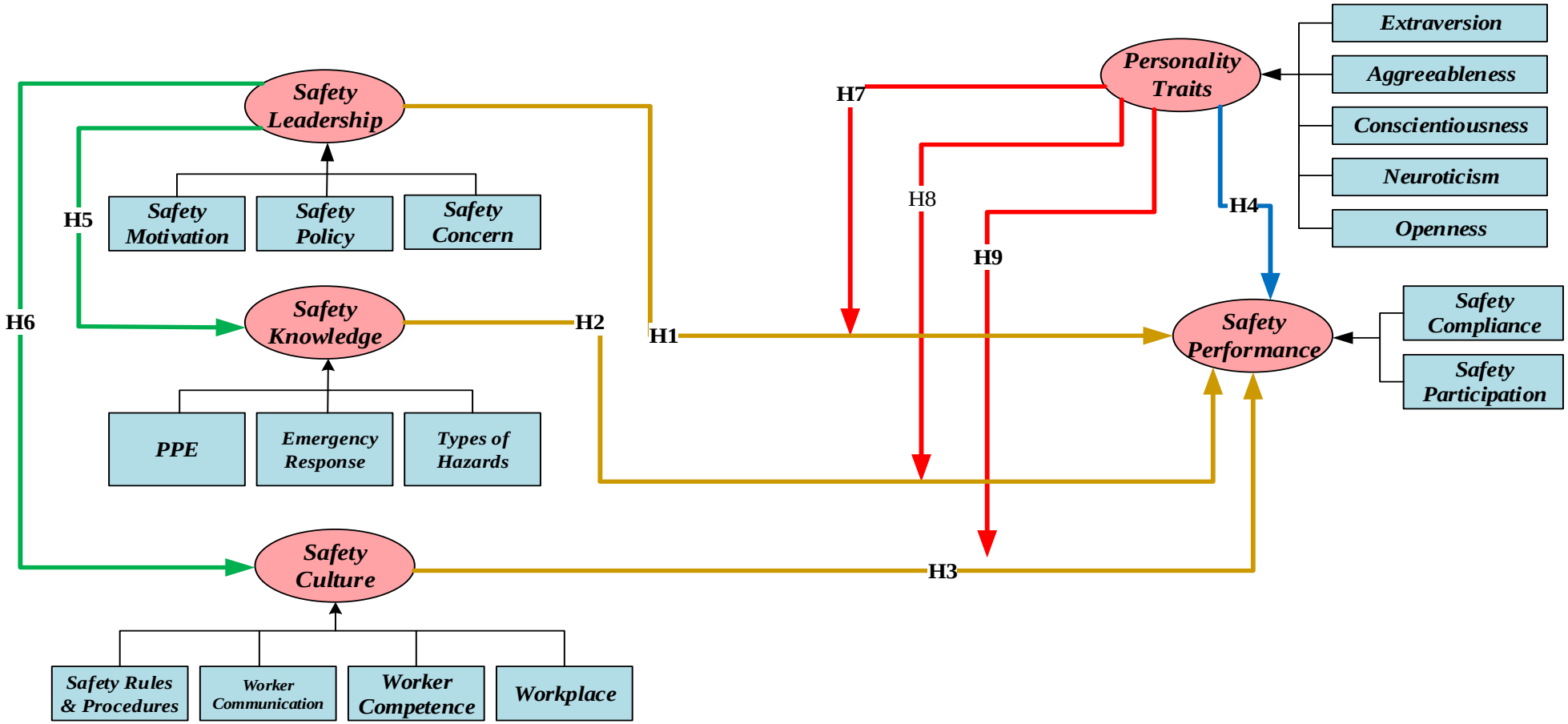
Dalam menetapkan rumusan masalah, penulis melakukan penyusuanan *point-point* berdasarkan pada fokus penelitian. Bagaimana membentuk model hubungan variabel *safety performance* seperti *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*. Selain itu, melakukan penilaian kepribadian berdasarkan teori *personality traits* dan mengetahui bagaiamana *personality traits* mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan *safety performance* pada PT. Petrowidada.. Sedangkan dalam penyususnan tujuan dan manfaat, penulis menyusun berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan sebelumnya dengan mempertimbangkan nilai manfaat secara akademis.

3.3 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel-variabel yang digunakan berasal dari pengembangan-pengembangan penelitian mengenai *safety performance*. Berdasarkan studi literatur variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan variabel *safety performance* adalah variabel *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*. Selain itu, berdasarkan hasil studi literatur terdapat variabel *personality traits* sebagai variabel moderasi yang dapat memberikan pengaruh pada hubungan antara *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* dan *safety performance.* Identifikasi variabel laten eksogen (X) antara lain *Safety Leadership* (SL), *Safety Knowledge* (SK) dan *Safety Culture* (SC) dan variabel laten endogen (Y) yaitu variabel *Safety Performance* (SP) serta identifikasi vaariabel moderasi yaitu variabel *Personality Trait*s (PT).

3.4 Pembuatan Model dan Hipotesis

Pada tahapan ini menjelaskan mengenai pembuatan model dan hipotesis yang digunakan pada penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian ini berasal dari hasil studi literatur berdasarkan kinerja keselamatan. Variabel-variabel tersebut terdiri dari *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* serta terdapat penambahan variabel *personality traits* sebagai variabel moderasi. Model dibuat berdasarkan pengklasifikasian jenis variabel yang sudah dilakukan sebelumnya yang terdiri dari variabel eksogen (*independen*), variabel endogen (*dependen*) serta variabel moderasi. Berikut ini adalah model struktural penelitian dan hipotesis yang dibentuk yaitu :



Gambar 3. 2 Model Hubungan Variabel

Terdapat sembilan hipotesis yang membangun model tersebut. Hipotesis-hipotesis tersebut disusun berdasarkan studi literatur yang di dalamnya terdiri dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai *safety performance*. Selain hipotesis mengenai hubungan-hubungan variabel *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* dengan *safety performance*, terdapat juga hipotesis mengenai *personality traits* yang dapat mempengaruhi hubungan variabel *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* dengan variabel *safety performance*. Berikut adalah tabel dan penjelasan secara jelas yang disesuaikan dengan penelitian-penelitian yang sudah ada mengenai kesembilan hipotesis ini.

Tabel 3. 1 Hipotesis Penelitian

Kode Hipotesis	**Hubungan antar variabel *Safety Performance***	**Refrensi**
H1	*Safety leadership* mempunyai hubungan yang positif dengan *safety performance*	- Lu & Yang (2010)
H2	*Saftey knowledge* mempunyai hubungan yang positif dengan *safety performance*	- Okoye, *et al* (2016) - Vinodkumar & Bhasi (2010)
H3	*Safety culture* mempunyai hubungan yang positif dengan *safety performance*	- Christina *et al* (2012)
H4	*Personality traits berpengaruh signifikan terhadap safety performance*	- Yuan, et al (2018)
H5	*Safety leadrship* mempunyai hubungan yang positif denngan *safety knowledge*	- Rusdiana (2017)
H6	*Safety leadrship* mempunyai hubungan yang positif dengan *safety culture*	- Du & Sun (2012)
H7	*Safety leadership* mempunyai hubungan yang positif dengan *safety performance* yang dimoderasi oleh *personality traits*	- Krause (2015) - Monzani (2014) - Perry, *et al* (2010)
H8	*Safety knowledge* mempunyai hubungan yang positif dengan *safety performance* yang dimoderasi oleh *personality traits*	- Prabarini (2018) - Manaf, *et al* (2017) - Barrick, *et al* (1998)
H9	*Safety culture* mempunyai hubungan yang positif dengan *safety performance* yang dimoderasi oleh *personality traits*	- Desmaryani (2018)

Sumber : Studi Literatur

3.5 Identifikasi Indikator Variabel

Pada tahap ini dilakukan identifikasi indikator variabel dimana hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam membuat kuesioner. Indikator ini dibentuk dari beberapa faktor. Tiap variabel berisi faktor-faktor dengan indikator sebagai parameter yang akan digunakan dalam menyusun kuesioner mengenai *safety performance*. Indikator-indikator tersebut akan mencerminkan pertanyaan pada kuesioner. Berikut tabel penjelasan variabel dan indikator-indikator yang digunakan.

Tabel 3. 2 Deskripsi Variabel

No	Variabel	Kode	Faktor	Indikator	Definisi	Refrensi
1	*Safety Performance*	SF1	*Safety Compliance*	Kontribusi menjalankan aturan K3	Indikator fokus pada kontribusi pekerja dalam menjalankan aturan K3	Vinodkumar & Bhasi (2010)
		SF2	*Safety Participant*	Kontribusi pengembangan K3 lingkungan	Indikator fokus pada perilaku meningkatkan dan mengembangkan keamanan lingkungan	
2	*Safety Leadership*	SL1	*Safety Motivation*	Dorongan perilaku sesuai K3	Indikator fokus pada sejauh mana pemimpin memberikan dorongan untuk berperilaku K3	Lu & Yang (2010)
		SL2	*Safety Policy*	Penetapan standar K3	Indikator fokus pada sejauh mana pemimpin menetapkan standar perilaku K3	
		SL3	*Safety Concern*	Arahan yang berkaitan dengan K3	Indikator fokus pada sejauh mana pemimpin memberikan arahan penggunaan peralatan dan aturan K3	
3	*Safet Knowledge*	SK1	*Knowledge of using PPE*	Pemahaman menggunakan PPE	Indikator fokus pada sejauh mana pekerja memahami dalam menggunakan PPE	Vinodkumar & Bhasi (2010)
		SK2	*Knowledge of the types of hazards*	Pemahaman tentang jenis *hazard*	Indikator fokus pada sejauh mana pekerja memahami jenis-jenis bahya di tempat kerja	
		SK3	*Knowledge of emergency response*	Pemahaman tindakan saat *emergency*	Indikator fokus pada sejauh mana pekerja tanggap dalam keadaan darurat	

Sumber : Studi Literatur

Tabel 3.2 Definisi Operasional (Lanjutan)

No	Variabel	Kode	Faktor	Indikator	Definisi	Refrensi
4	*Safety Culture*	SC1	*Safety rules & Procedures*	Perhatian dalam penetapan kebijakan K3	Indikator fokus pada sejauh mana aturan & prosedur K3 dimengerti dan dijalankan	Vinodkumar & Bhasi (2010)
		SC2	*Worker Communication*	Keterbukaan dalam K3	Indikator fokus pada sejauh mana pekerja mendapatkan informasi yang berkaitan dengan K3	
		SC3	*Worker Competence*	Deskripsi kompetensi pekerja	Indikator ini fokus pada sejauh mana pengetahuan, *skill* dan tanggung jawab pekerja mengenai K3	
		SC4	*Workplace*	Memastikan lingkungan kerja yang kondusif	Indikator ini fokus pada sejauh mana perusahaan menciptakan lingkungan kerja aman dan sehat	
5	*Big Five Personlity Traits*	PT1	*Extraversion*	Tingkat kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal	Indikator fokus pada pribadi aktif, *talkative* dan *person oriented*	John & Soto (2015)
		PT2	*Agreeableness*	Tingkat kualitas orientasi interpersonal seseorang dimulai dari pikiran, perasaan dan tindakan.	Indikator fokus pada cerminkan individu yang lembut, baik dan suka menolong	
		PT3	*Conscientiousness*	Tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan	Indikator fokus pada kesadaran dan disiplin tinggi	
		PT4	*Neuroticism*	Perbandingan antara penyesuaian dan kestabilan emosi	Indikator fokus pada pribadi yang selalu merasa tidak nyaman dan emosional	
		PT5	*Openness*	Tingkat wawasan dan keorisinalitasan ide	Indikator fokus pada pribadi yang terbuka dalam menrima wawasan baru	

3.6 Penyusunan Kuesioner dan Penentuan Penelitian

Dalam menyusun pertanyaan-pertanyaan kuesioner harus berdasarkan pada variabel yang digunakan. Pada variabel dibentuk indikator yang selanjutnya akan dibuat pertanyaan sesuai dengan indikator dari variabel yang digunakan. Indikator-indikator tersebut lalu dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Dalam melakukan penilaian kuesioner, penulis menggunakan skala *likert* dimana menurut Siregar (2015) skala *likert* merupakan skala yang dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala penilaian yang digunakan menggunakan skala lima poin. Berikut tabel untuk menjelaskan kuesioner yang akan dibuat.

Tabel 3. 3 Instrumen Pengukuran

No	Variabel Penelitian	Skala Data	Instrumen Pengukuran	Faktor	Hasil Pengukuran
1	*Safety Performance* (Variabel Y)	Interval	Kuesioner Skala Likert (Vinodkumar dan Bhasi, 2010)	*a. Safety compliance* *b. Safety participation*	Skor 5 = Sangat setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S) Skor 3 = Netral (N) Skor 2 = Tidak Setuju (TS) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2	*Safety Leadership* (Variabel X1)	Interval	Kuesioner Skala *Likert* (Lu dan Yang, 2010)	*a. Safety motivation* *b. Safety policy* *c. Safety Concern*	Skor 5 = Sangat setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S) Skor 3 = Netral (N) Skor 2 = Tidak Setuju (TS) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
3	*Safety Knowledge* (Variabel X2)	Interval	Kuesioner Skala *Likert* (Vinodkumar dan Bhasi, 2010)	*a. PPE* *b. Emergency Response* *c. Types of Hazards*	Skor 5 = Sangat setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S) Skor 3 = Netral (N) Skor 2 = Tidak Setuju (TS) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
4	*Safety Culture* (Variabel X3)	Interval	Kuesioner Skala *Likert* (Vinodkumar dan Bhasi, 2010)	*a. Safety rules & Procedures* *c. Worker Communication* *d. Worker Competence* *e. Workplace*	Skor 5 = Sangat setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S) Skor 3 = Netral (N) Skor 2 = Tidak Setuju (TS) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
5	*Big Five Personality Traits* (Moderasi)	Interval	Kuesioner Skala *Likert* (John dan Soto, 2015)	*a. Extraversion* *b. Agreeableness* *c. Conscientiousness* *d. Neuroticism* *e. Openness*	Skor 5 = Sangat setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S) Skor 3 = Netral (N) Skor 2 = Tidak Setuju (TS) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3.7 Penyebaran dan Penentuan Responden

Menurut Siregar (2015), kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakter beberapa orang terutama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Dalam menggunakan kuesioner maka dibutuhkan responden dari populasi penelitian. Penelitian ini menggunakan pekerja yang berada di lapangan atau yang berhubungan langsung dengan alat dan mesin sebanyak 70 responden. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, hasil yang didapatkan dari kuesioner akan dikelompokkan berdasarkan masing-masing variabel dan dihitung dengan menggunakan *Ms. Excel*.

3.8 Pengolahan Data

Pada tahap ini pengolahan data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dimana alat yang digunakan dalam pengolahan data menggunakan LISREL. Tahapan pengujian dilkakukan untuk menilai kecocokan model menggunakan beberapa kriteria *goodness of fit*. Seperti yang telah dijelaskan pada studi literatur, pengujian SEM secara garis besar terdiri dari *measurement model* dan *structural model*. Sebelum dilakukan pengukuran *measurement model* dan *structural model*, terlebih dahulu akan dilakukan analisa data deskriptif mengenai karakterisktik responden yang terdiri dari umur, pendidikan terakhir, pengalaman kerja serta pernah atau tidaknya melakukan pelatihan K3. Setelah itu dilakukan perekapan data hasil kuesioner dengan tabulasi data yang menyajikan data hasil kuesioner ke dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam menganalisa data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner. Pada tabulasi data ini juga berfungsi untuk menghasilkan mean dan standar deviasi untuk keperluan perhitungan kategorisasi pada variabel *personality traits*.

3.8.1 Statistik Deskriptif & Kategorisasi *Personality Traits*

Tahap utama yang dilakukan sebelum mengolah data menggunakan metode Lisrel adalah harus dilakukan analisa statistik deskriptif. Statistik deskriptif berfungsi untuk melihat gambaran karakteristik dari responden yang digunakan untuk melakukan suatu penelitian. Pengolahan data deskriptif akan menghasilkan

gambar serta tabel distribusi frekuensi dari karakteristik responden. Karakteristik yang dianalisa dalam penelitian ini terdiri dari umur responden, pendidikan terakhir responden, pengalaman kerja responden serta pernah atau tidaknya responden melakukan pelatihan kerja. Setelah dilakuakan analisa statistik deskriptif, maka tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan kategorisasi *personality traits.*

Pada tahap perhitungan kategorisasi *personality traits* dilakukan penentuan nilai rata-rata dan standar deviasi dari hasil tabulasi data. Dari penentuan nilai rata-rata dan standar deviasi, akan dilakukan penyusunan kategori yang akan digunakan sebagai analsia dari variabel *personality traits* sebagai variabel moderasi. Pengkategorian pada variabel *personality traits* dimaksudkan untuk melihat kecendrungan perilaku tiap individu yang dibuat dengan kontinum lima jenjang yang terdiri dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Tiap-tiap kategori akan memperlihatkan kecendrungan perilaku dari tiap faktor *personality traits* yang berbeda-beda. Adapun kategorisasi yang dilakukan pada penelitian ini mengacu pada rumus yang diutarakan oleh Azwar (2012), yaitu :

Tabel 3. 4 Perhitungan Kategorisasi *Personality Traits*

Rumus	Kategori
X ≤ (MH – 1.5 SD)	Sangat Rendah
(MH - 1,5 . SD) < X ≤ (MH-0,5. SD)	Rendah
(MH - 0,5 . SD) < X ≤ (MH + 0,5. SD)	Sedang
(MH + 0,5 . SD) < X ≤ (MH + 1,5 . SD)	Tinggi
(MH + 1,5 . SD) < X	Sangat Tinggi

Sumber : (Azwar, 2012)

Dalam rumus kategorisasi untuk perhitungan personality traits dibutuhkan Mean Hipotetik (MH) dan *Standar Deviasi* (SD). Mean Hipotetik merupakan nilai *mean* yang didapatkan dengan melihat nilai minimal dan nilai maksimal pada skala penilaian kuesioner. Berikut merupakan perhitungan untuk mendapatkan nilai Mean Hipotetik (MH) dan Standar Deviasi (SD) :

$$MH = \frac{(jumlah\ aitem\ x\ skor\ maksimal) + (jumlah\ aitem\ x\ skor\ minimal)}{2}$$

$$SD = \frac{(jumlah\ aitem\ x\ skor\ maksimal) - (jumlah\ aitem\ x\ skor\ minimal}{6}$$

Skor maksimal dan minimal yang dimaksud dalam perhitungan adalah skor paling tinggi dalam dan skor paling rendah pada skala penilaian alat ukur. Pada variabel *personality traits*, alat ukur yang digunakan oleh penulis adalah skala likert dengan nilai paling maksimal dalam skala penilaian adalah 5 dan nilai paling minimal dalam skala penilitian adalah 1. Sehingga dalam perhitungan untuk skor maksimal dan skor minimal yang digunakan adalah masing-masing 5 dan 1. Dari perhitungan dengan menggunakan rumus kategorisasi tersebut, akan dihasilkan rentang nilai yang akan mengelompokkan *personality* individu berdasarkan tingkatannya.

3.8.2 Pengujian *Measurement Model*

Pada tahap pengujian *measurement model* dilakukan evaluasi atau uji kecocokan model, pengukuran ini dilakukan terhadap setiap konstruk atau model pengukuran (hubungan antara sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati/indikator secara terpisah melalui :

a. Evaluasi Terhadap Validitas Dari Model Pengkuran

   Evaluasi validitas merupakan evaluasi yang dilakukan untuk melihat bagaimana suatu variabel mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya jika muatan faktor standarnya (*standardized loading factors*) ≥ 0,30 (Lara, 2018) dan dengan *t-value* ≥ 1.96 (Wijanto, 2008).

a. Evaluasi Terhadap Reliabilitas Dari Model Pengukuran

   Reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya.

3.8.3 Pengujian *Structural Model*

Pada tahap ini dilakuakn pengujian structural model dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan dari variabel eksogen (*independen*) dengan variabel endogen (*dependen*). Berikut kriteria penilaian structural model yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3. 5 Kriteria *Goodness of Fit*

No	***Goodness Of Fit Index***	**Definisi**
	Absolute Fit Measure	
1.	GFI (*Goodness Of Fit Index*)	GFI ≥ 0.70 (Küster & Vila, 2011)
2.	AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)	AGFI ≥ 0.70 (Küster & Vila, 2011).
3.	RMR *(Root Mean Square Residual)*	RMR ≤ 0.10 (Küster & Vila, 2011).
4.	RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)	0,05 < RMSEA ≤ 0,08 (Yamin, 2014)
	Incremental Fit Measure	
5.	NNFI (*Non Normed Fit Index*)	NNFI ≥ 0.80 (Küster & Vila, 2011).
6.	NFI *(Normed Fit Index)*	NFI ≥ 0.80 (Hair *et al*., 2010).
7.	RFI (*Relative Fit Index*)	RFI ≥ 0.80 (Hair *et al*., 2010).
8.	IFI (*Incremental Fix Index*)	IFI ≥ 0.80 (Hair *et al*., 2010).
9.	CFI (*Comparative Fix Index*)	CFI > 0.80 (Hair *et al*., 2010).
	Parsimony Fit Measure	
10.	PGFI (*Parsimony Goodness of Fit Index*)	PGFI ≥ 0.5 (Hair *et al*., 2010).
11.	PNFI (*Parsimony-Adjusted Measures Index*)	PNFI ≥ 0.5 (Hair *et al*., 2010).

3.9 Analisis dan Interpretasi Data

Setalah dilakukan pengumpulan data dari kuesioner dan diolah dengan menggunakan SEM-LISREL, maka pada tahap ini perlu dilkukan analisis dan interpretasi data. Analisis yang dilakukan pada hasil dari penelitian ini berupa analisis variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian *safety performance*, analisis pengolahan data dengan menggunakan metode SEM, analisis mengenai variabel yanng memiliki hubungan signifikan terhadap *safety performance*, analisis mengenai *personality traits* pekerja serta analisis mengenai bagaimana *personality*

traits mempengaruhi hubungan antara variabel *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance.*

3.10 Kesimpulan dan Saran

Tahap terakhir yang dilakukan pada penilitian ini merupakan penarikan kesimpulan serta pemberian saran berdasarkan hasil penelitian. Kesimpulan disusun berdasarkan hasil olahan data yang disesuaikan dengan rumusan masalah yang diambil. Sedangkan saran diberikan kepada penelitian selanjutnya dengan topik penelitian sejenis untuk melengkapi aspek-aspek yang belum dilakukan pada penelitian ini.

BAB 4
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini akan menjelaskan proses pengumpulan dan pengolahan data yang diambil oleh peneliti. Proses pengumpulan dan pengolahan data dilakukan berdasarkan diagram alir yang telah dibuat pada bab sebelumnya. Bab ini terdiri dari subbab mengenai gambaran perusahaan, pengumpulan data serta pengolahan data.

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Adanya perkembangan diberbagai sektor industri di Indonesia membuat kebutuhan akan bahan baku semakin meningkat. PT. Petrowidada yang berlokasi di Gresik ini merupakan salah satu anak perusahaan PT. Petrokimia Gresik yang bergerak dibidang industri kimia penghasil *Phthalic Anhydride (PA)*. Bahan dasar yang digunakan terdiri dari *Ortho Xylene (OX)* dan Okssigen yang diambil dari udara bebas. *Phthalic Anhydride* dihasilkan dari reaksi oksidasi parsial dari bahan baku *Orthoxylene* dan Oksigen. Berikut sejarah singkat PT. Petrowidada yang berkaitan dengan produksi bahan kimia *Phthalic Anhydride (PA).*

Tabel 4. 1 Sejarah Singkat PT. Petrowidada

No.	Tahun	Penjelasan
1.	1987	PT. Petrowidada mulai mengoperasikan perdagangan *Phthalic Anhydride (PA)* seri pertama dengan kapasitas 30.000 MTPY.
2.	1995	PT. Petrowidada memiliki sertifikat ISO 9002.
3.	1996	PT. Petrowidada mengoperasikan *Phthalic Anhydride (PA)* seri kedua dengan kapasitas 40.000 MTPY bersamaan dengan pengoperasian *Maleic Anhydride (MA)* dengan kapasitas 3.000 MTPY.
4.	2002	PT. Petrowidada memiliki sertifikat ISO 9001.
5.	2002	PT. Petrowidada mengoperasikan *Phthalic Anhydride (PA)* seri ketiga dengan kapasitas 70.000 MTPY dan *plastizer* dengan kapasitas 30.000 MTPY.

Tabel 4.1 Sejarah Singkat PT. Petrowidada (Lanjutan)

No.	Tahun	Penjelasan
6.	2004	PT. Petrowidada mengalami ledakan sehingga mengakibatkan *Phthalic Anhydride (PA)* seri pertama dan seri kedua serta *Maleic Anhydride (MA).*
7.	2004	Produksi *Phthalic Anhydride (PA)* seri ketiga diaktifkan kembali dan masih aktif sampai saat ini.

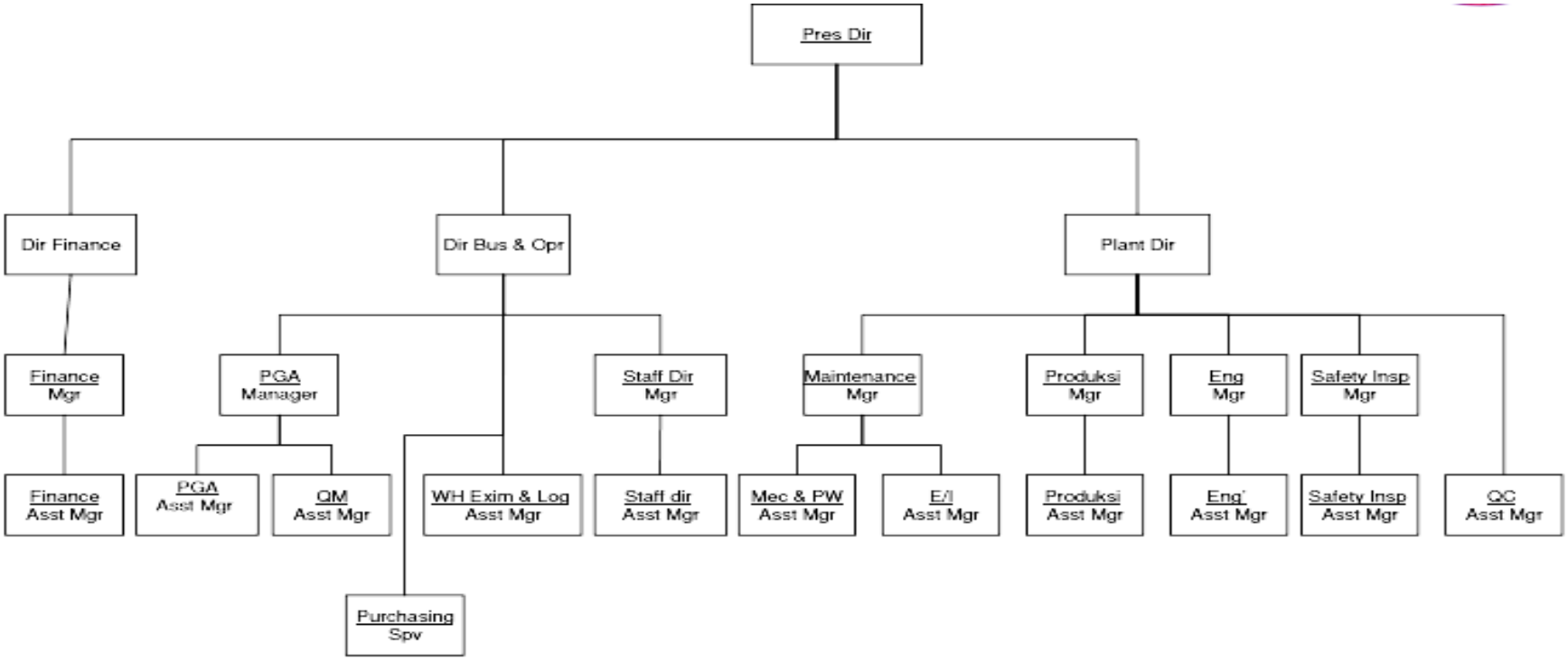
Phthalic Anhydride (PA) yang dihasilkan oleh PT. Petrowidada menggunakan proses *van heyden* yang terdiri dari empat langkah yaitu proses oksidasi, proses desublimasi, proses distilasi dan proses pengantongan. Bahan kimia tersebut nantinya akan dipasarkan ke beberapa pabrik cat, resin dan plastik yang ada di Indonesia.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Petrowidada Gresik

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan dan komitmen yang ingin dicapai. Tujuan dan komitmen tersebut dibentuk dengan adanya visi dan misi. Visi dan misi tersebut nantinya akan menjadi pedoman yang dapat mengontrol suatu perusahaan agar selalu pada *track* yang benar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. PT. Petrowidada Gresik yang juga membentuk visi dan misi yang isinya sesui dengan tujuan dan komitmen perusahaan. Visi PT. Petrowidada adalah menjadi produsen dan pelaku bisnis yang terbesar di dunia dalam bidang *Phthalic Anhydride (PA)* sedangkan isi misi dari PT. Petrowidada adalah:

1. *To Our Bussiness:* Meningkatkan pangsa pasar didalam dan diluar negeri.
2. *To Our Customer:* Memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan.
3. *To Our People:* Meningkatkan kompetensi dan kepuasan karyawan.
4. *To Our Share Holder:* Meningkatkan kepercayaan para pemegang saham melalui peningkatan kinerja (*performance*) perusahaan.
5. *To Our Supplier :* Menjalin hubungan yang bersifat simbiose mutualisme dengan pemasok

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Petrowidada Gresik



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Petrowidada

4.1.3 Keparahan Kecelakaan Pada Aktivitas Kerja

PT. Petrowidada memiliki delapan departemen pekerjaan yang terdiri dari *production department, quality control department, marketing department, human resource department, maintenance department, warehouse & logistic department, safety & environment department, serta accounting & finance department*. Namun karena pada penelitian ini menggunakan responden yang intensitas pekerjaannya sebagian besar dilapangan atau berhubungan dengan alat dan mesin maka diambillah responden yang berasal dari lima departemen yang terdiri dari *production department, quality control department, maintenance department, warehouse & logistic department* dan *safety & environment department.*

Kecelakaan yang sering terjadi di Petrowidada sebagian besar berasal dari kelima departemen tersebut. Hal itu dikarenakan kelima departemen tersebut merupakan departemen yang pekerjaannya sebagian besar dilakukan di lingkungan yang memiliki potensi bahaya seperti berhubungan dengan mesin produksi contohnya pipa atau tangki yang mengalirkan cairan kimia yang memiliki kemungkinan terjadinya kebocoran ataupun kelistrikan-kelistrikan yang merangkai alat dan mesin yang digunakan. Berikut ini adalah deskripsi bagaimana keparahan dari kecelakaan-kecelakaan yang pernah terjadi di PT. Petrowidada dalam kurun waktu 2004 – 2019.

Tabel 4. 2 Deskripsi *Exposure* Kecelakaan

Tahun	Kejadian
2004	- Terjadi kebakaran besar karena kebocoran pada pipa tangki - Pekerja terjepit mesin *conveyor* dengan luka terbuka - Pekerja terkena pisau *flaker* dengan luka iris pendarahan pada jari
2005	- Pekerja tergencet timbangan dengan retak tulang jari - Pekerja terkena panas dari mesin *steam boiler* pada bagian paha
2006	- Pekerja terbentur besi pada tangga
2007	- Terjadi kebakaran pada *panel local*
2008	- Pekerja terjepit mesin *conveyor*

Sumber: PT. Petrowidada

Tabel 4.2 Deskripsi *Exposure* Kecelakaan (Lanjutan)

Tahun	Kejadian
2009	- Pekerja terkena cairan karena adanya kebocoran *line suction* dengan tangan melepuh - Kebocoran pada *water tube* - Kebocoran pada *bottom side*
2010	- Kebakaran pada *flange condenser* dengan keluarnya gas pada *flange condenser* sehingga terjadinya kebocoran dan bereaksi dengan udara dan hingga terjadi kebakaran
2011	- Kecelakaan lalu lintas
2013	- Kebakaran pada mesin *rock wood line*
2015	- Pekerja jatuh dari ketinggian pada *scafolding* dengan luka robek pada jari, wajah dan kepala
2016	- Pekerja jatuh dari tangga distilasi colom dengan kepala bocor dan luka lecet
2018	- Pekerja teerkena cairan kimia H_2SO_4
2019	- Terjadi kebakaran dengan adanya percikan api pada *blender* dan terkena belerang yang tercecer lalu api mengenai cairan *ortho xylene* dari pipa

Sumber: PT. Petrowidada

Pada deskripsi kejadian kecelakaan yang terjadi dapat disimpulkan bahwa kecelakaan yang sering terjadi adalah adanya kebekaran pada mesin-mesin yang digunakan. Kecelakaaan – kecelakaan tersebut terjadi dikarenakan oleh dua faktor yaitu *unsafe action* dan *unsafe behaviour* yang mencerminkan *safety performance* yang kurang baik. Melihat bagaimana keparahan dari kecelakaan yang terjadi hampir tiap tahunnya maka hal itu lah yang mendasari peneliti untuk melihat sebenarnya bagaimana *safety performance* pekerja di Petrowidada.

4.2 Pengumpulan Data

Dalam tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada pekerja PT. Petrowidada yang berkaitan dengan *safety performance, safety leadership, safety knowledge, safety culture* dan *personality traits*. Dari tiap variabel-variabel tersebut dibangun dari beberapa indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian lain sebelumnya. Pekerja yang dipilih untuk menjadi responden dalam penelitian ini adalah pekerja yang berhubungan langsung dengan sistem produksi di lapangan. Hal ini dikarenakan nilai-nilai keselamatan sangat erat kaitannya dengan para pekerja yang lingkungan pekerjaannya berhubungan dengan sistem produksi atau sistem kerja lain yang harus mementingkan nilai keselamatan.

4.2.1 Penyusunan Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner mengenai *safety performance, safety leadership, safety knowledge, safety culture* dan *personality traits*. Pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner merupakan pertanyaan yang memiliki nilai validitas yang baik dan telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Tiap-tiap variabel laten tersebut dibangun dengan beberapa indikator. Masing-masing kuesioner dari variabel laten menggunakan *skala likert* dengan 5 skor. Berikut ini adalah daftar variabel serta indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel

No	Variabel Laten	Keterangan
1.	*Safety Performance* (Vinodkumar & Bhasi, 2010)	Bagaimana pekerja menjalakan segala kegiatan perusahaan dengan berpedoman pada nilai keselamatan.
2.	*Safety Leadership* (Lu dan Yang, 2010)	Bagaimana kepemimpinan di perusahaan dalam lingkup general dapat mengarahkan pekerja ke dalam nilai-nilai *safety*.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel (Lanjutan)

No	Variabel Laten	Keterangan
3.	*Safety Knowledge* (Vinodkumar & Bhasi, 2010)	Bagaimana pekerja memahami dan melakukan pekerjaan dengan aturan dan prosedur K3.
4.	*Safety Culture* (Vinodkumar & Bhasi, 2010)	Bagaimana perusahaan menciptakan dan menjalan nilai-nilai keselamatan yang diikuti oleh pekerja.
5.	*Personality Traits* (John & Soto, 2015)	Ciri-ciri yang membentuk kepribadian seseorang serta bagaimana sifat-sifat tersebut mempengaruhi perilaku seseorang

Variabel-variabel di atas yang digunakan dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menjabarkan indikator variabel. Indikator-indikator pada tiap variabel laten nantinya akan digunakan untuk membentuk suatu pertanyaan kuesioner yang dapat merepresantikan variabel laten tersebut. Tujuan dari adanya indikator pada tiap variabel adalah untuk mengetahui faktor apa saja dari suatu variabel laten yang dapat mempengaruhi nilai keselamatan dari para pekerja di suatu organisasi. Berikut akan dijelaskan indikator-indikator dari tiap variabel laten.

Tabel 4. 4 Deskripsi Indikator Variabel

No.	**Indikator**	**Keterangan**
Variabel : *Safety Performance*		
1.	*Safety Compliance*	Indikator fokus pada kontribusi pekerja dalam menjalankan aturan K3.
2.	*Safety Participant*	Indikator fokus pada perilaku yang meningkatkan dan mengembangkan keamanan lingkungan.

Tabel 4.4 Deskripsi Indikator Variabel (Lanjutan)

No.	Indikator	Keterangan
Variabel : *Safety Leadership*		
1.	*Safety Motivation*	Indikator fokus pada sejauh mana pemimpin memberikan dorongan untuk berperilaku sesuai K3.
2.	*Safety Policy*	Indikator fokus pada sejauh mana pemimpin menetapkan standar perilaku K3.
3.	*Safety Concern*	Indikator fokus pada sejauh mana pemimpin memberikan arahan penggunaan peralatan dan aturan K3
Variabel : *Safety Knowledge*		
1.	*Knowledge of using PPE*	Indikator fokus pada sejauh mana pekerja memahami dalam menggunakan PPE.
2.	*Knowledge of the types of hazards*	Indikator fokus pada sejauh mana pekerja memahami jenis-jenis bahya di tempat kerja.
3.	*Knowledge of emergency response*	Indikator fokus pada sejauh mana pekerja tanggap dalam menanggulangi keadaan darurat.
Variabel : *Safety Culture*		
1.	*Safety rules & Procedures*	Indikator fokus pada sejauh mana aturan & prosedur K3 dimengerti dan dijalankan.
2.	*Worker Communication*	Indikator ini fokus pada sejauh mana pekerja mendapatkan informasi yang berkaitan dengan K3.
3.	*Worker Competence*	Indikator ini fokus pada sejauh mana pengetahuan, *skill* dan tanggung jawab pekerja mengenai K3.
4.	*Workplace*	Indikator ini fokus pada sejauh mana perusahaan menciptakan lingkungan kerja aman dan sehat.

Tabel 4.4 Deskripsi Indikator Variabel (Lanjutan)

No.	Indikator	Keterangan
Variabel : *Personality Traits*		
1.	*Extraversion*	Indikator fokus pada pribadi aktif, *talkative* dan *person oriented.*
2.	*Agreeableness*	Indikator fokus pada cerminkan individu yang lembut, baik dan suka menolong.
3.	*Conscientiousness*	Indikator fokus pada kesadaran dan disiplin tinggi.
4.	*Neuroticism*	Indikator fokus pada pribadi yang selalu merasa tidak nyaman dan emosional.
5.	*Openness*	Indikator fokus pada pribadi yang terbuka dalam menerima wawasan baru.

Selanjutnya dari variabel laten dan indikator pada tabel di atas akan dibentuk pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang dapat merepresentasikan variabel tersebut. Penilaian atau *score* dari kuesioner yang didapat dari tiap pekerja akan dihitung dan dilihat bagaimana kecendrungan pekerja terhadap faktor-faktor dari variabel laten yang digunakan. Total pertanyaan kuesioner yang diajukan adalah 82 pertanyaan. Penialaian kuesioner dilakukan menggunakan *skala likert* dengan lima kategori. Variabel laten dan indikator juga digunakan untuk membangun model penelitian yang ada pada bab sebelumnya dan disesuaikan dengan refrensi-refrensi yang didapat.

4.2.2 Responden dan Instrumen Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pekerja (populasi) di PT. Petrowidada. Namun dari populasi yang digunakan sebagai data akan dipilih pekerja yang berhubungan langsung dengan sistem produksi atau pekerja yang pekerjaannya berada di lapangan daripada pekerja yang ada di kantor. Hal ini dikarenakan, nilai-nilai K3 akan lebih digunakan oleh pekerja yang lingkungan pekerjaannya berada di lapangan atau yang berhubungan dengan alat ataupun mesin. Sehingga terdapat 70 responden yang digunakan sebagai data dalam

penelitian ini. Dari 70 responden tersebut dilakukan penelitian melalui kuesioner yang telah didapat.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *paper based survey* sebagai cara pengambilan survey. *Paper based survey* digunakan dengan cara menyebarkan kertas kuesioner kepada para respponden. *Survey* kuesioner dilakukan pada jam istirahat para pekerja. Survey kuesioner membutuhkan waktu sekitar satu bulan. Kuesioner yang dihasilkan selanjutnya akan diolah secara statistik untuk mengetahui bagaimana nilai *safety* yang ada di perusahaan berdasarkan pendapat para pekerja.

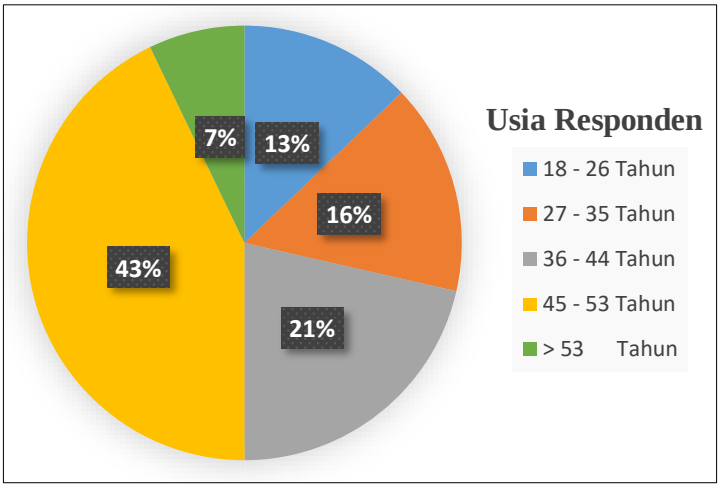
4.3 Pengolahan Data Deskriptif Karakteristik Responden

Tahap ini akan dilakukan pengolahan data deskriptif dan pengolahan. Pengolahan data deskriptif berupa data karakteristik responden yang terdiri dari umur, pendidikan, lama kerja serta pelatihan mengenai K3 yang pernah dilakukan. Pengolahan data deskriptif dilakukan untuk melihat karakteristik responden. Pengolahan data deskriptif akan menghasilkan gambar serta tabel distribusi frekuensi dari karakteristik responden. Gambar dan tabel distribusi frekuensi akan memperlihatkan banyaknya frekuensi dan presentase dari tiap kategori kelompok. Berikut hasil dari pengolahan data deskriptif yang telah dilakukan.

4.3.1 Umur Responden

Karakteristik umum pertama yang akan dilihat adalah umur dari responden. Kategori umum yang digunakan merupakan kategori berdasarkan *World Health Organization* (WHO). Umur responden manusia bekerja menurut *World Health Organization* (WHO) terdiri dari lima kategori yang terdiri dari :

1. Masa remaja (*adolescene*) : 18 – 26 Tahun
2. Masa dewasa awal (*early adulthood*) : 27 – 35 Tahun
3. Masa dewasa setengah baya (*middle age*) : 36 – 44 Tahun
4. Masa dewasa madya (*middle adulthood*) : 45 – 53 Tahun
5. Masa usia lanjut (*later adulthood*) : > 53 Tahun



Gambar 4. 2 Distribusi Prosentase Umur Responden

Setelah dibuat *pie chart* distribusi frekuensi umur responden, selanjunya akan dibuat tabel distribusi frekuensi usia responden. Pada tabel tersebut akan memperlihatkan banyaknya frekuensi tiap kategori umur responden yang sudah dikelompokkan. Kelompok umur pekerja tersebut yang terdiri dari *adolescene, early adulthood, middle age, middle adulthood* dan *later adulthood*. Tabel distribusi umur responden dabat dijadikan acuan untuk memberikan kesimpulan pada kelompok mana umur kerja para responden yang ada di PT. Petrowidada. Berikut hasil tabel distribusi frekuensi umur pekerja yang telah dilakukan.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Umur Responden

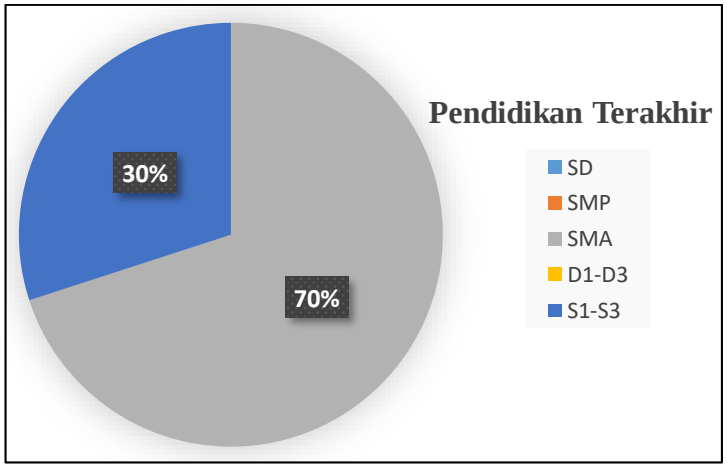
No.	Umur	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	18 – 26 Tahun	9	13
2.	27 – 35 Tahun	11	16
3.	36 – 44 Tahun	15	21
4.	45 – 53 Tahun	30	43
5.	> 53 Tahun	5	7
Total		**70**	**100**

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dari 70 responden menunjukkan 13% ada pada rentang usia 18 – 26 tahun, 16 % ada pada rentang usia 27 – 35 tahun, 21% ada pada rentang usia 36 – 44 tahun, 43% ada pada rentang usia 45 -53 tahun dan 7% ada pada kelompok umum di atas 53 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 43 % kisaran umur pekerja di PT. Petrowidada didominasi pada rentang umur kelompok *middle adulthood* yaitu 45 – 53 tahun sebanyak 30 orang. Hal ini

menunjukkan perusahaan memiliki kepercayaan pada kelompok pekerja *middle adulthood*. Kelompok *middle adulthood* pada umur pekerja juga dapat dikatakan memiliki banyak pengalaman kerja dibidangnya baik dalam proses kerja ataupun dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat dijadikan alasan bagi perusahaan untuk mempercayai pekerja pada kelompok *middle adulthood* meskipun dengan usia yang sudah tidak lagi muda.

4.3.2 Pendidikan Terakhir Responden

Pada tahap ini akan diolah analisis deskriptif mengenai karakteristik pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para responden. Karakteristik pendidikan terakhir responden akan dikelompokkan menjadi lima kelompok yang terdiri dari SD, SMP, SMA, D1 – D3, S1 – S3. Berikut adalah gambar distribusi frekuensi pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para responden.



Gambar 4. 3 Distribusi Prosentase Pendidikan Responden

Setelah dibuat *pie chart* distribusi pendidikan terakhir responden, selanjunya akan dibuat tabel distribusi frekuensi pendidikan terakhir responden. Pada tabel tersebut akan memperlihatkan banyaknya frekuensi tiap kategori pendidikan terakhir responden yang sudah dikelompokkan. Kelompok pendidikan terakhir responden tersebut yang terdiri dari SD, SMP, SMA, D1 – D3, S1 – S3. Tabel distribusi pendidikan responden dabat dijadikan acuan untuk memberikan kesimpulan pada kelompok mana pendidikan para responden yang ada di PT.

Petrowidada. Berikut hasil tabel distribusi frekuensi pendidikan terakhir pekerja yang telah dilakukan.

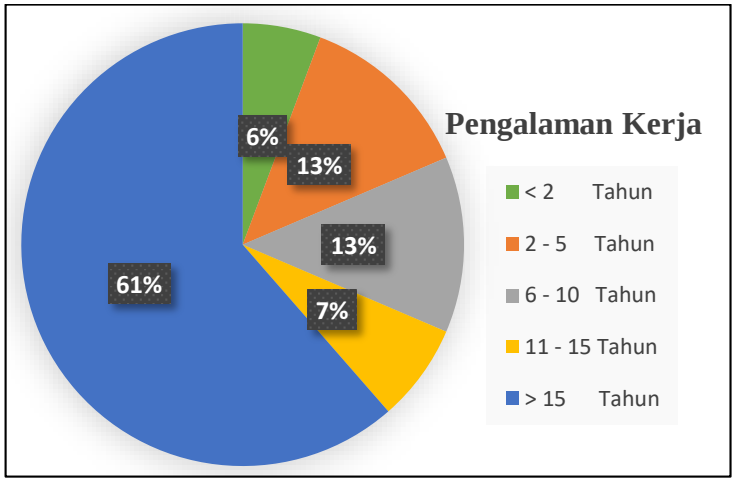
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	49	70
4.	D1 – D3	-	-
5.	S1 – S3	21	30
Total		**70**	**100**

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dari 70 responden menunjukkan hanya terdapat dua kelompok pendidikan terakhir pada responden dari lima kelompok yang dikategorikan. Kedua kelompok pendidikan terakhir itu terdiri dari kelompok SMA dan S1 – S3. Hasil tabel distribusi frekuensi pendidikan terakhir menunjukkan 70% ada pada kategori pendidikan SMA dan 30 % ada pada kategori pendidikan S1 – S3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 70 % pendidikan terakhir yang dimiliki pekerja di PT. Petrowidada didominasi pada kelompok pekerja dengan pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 49 orang. Hal tersebut dikarenakan PT. Petrowidada merekrut lebih banyak tenaga kerja yang berpendidikan SMA/Setara karena kebutuhan akan jabatan pada pekerjaan yang memiliki kualifikasi di pengoperasian alat dan mesin produksi.

4.3.3 Pengalaman Kerja Responden

Pada tahap ini akan diolah analisis deskriptif mengenai karakteristik pengalaman kerja para responden. Karakteristik pengalaman kerja responden akan dikelompokkan menjadi lima kelompok yang terdiri dari < 2 tahun, 2 -5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun dan > 15 tahun. Berikut adalah gambar distribusi frekuensi pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para responden.



Gambar 4. 4 Distribusi Prosentase Pengalaman Kerja Responden

Setelah dibuat *pie chart* distribusi pengalaman kerja responden, selanjunya akan dibuat tabel distribusi frekuensi pengalaman kerja responden. Pada tabel tersebut akan memperlihatkan banyaknya frekuensi tiap kategori pengalaman kerja responden yang sudah dikelompokkan. Kelompok pengalaman kerja responden tersebut yang terdiri dari < 2 tahun, 2 -5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun dan > 15 tahun. Tabel distribusi pengalaman kerja responden dabat dijadikan acuan untuk memberikan kesimpulan pada kelompok mana pengalaman kerja para responden yang ada di PT. Petrowidada. Berikut hasil tabel distribusi frekuensi pengalaman pekerja para pekerja yang telah dilakukan.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Responden

No.	Pengalaman Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	< 2 Tahun	4	6
2.	2 – 5 Tahun	9	13
3.	6 – 10 Tahun	9	13
4.	11 – 15 Tahun	5	7
5.	> 15 Tahun	43	61
Total		**70**	**100**

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dari 70 responden menunjukkan 6% pekerja memiliki pengalaman kerja kurang dari dua tahun, 13 % pekerja memiliki pengalaman kerja selama 2 – 5 tahun, 13% pekerja memiliki pengalaman kerja selama 6 – 10 tahun, 7% pekerja memiliki pengalaman kerja selama 11 – 15 tahun dan 61% memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 15 tahun. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa 61 % pengalaman kerja para pekerja di PT. Petrowidada didominasi pada pengalaman kerja selama lebih dari 15 tahun yaitu sebanyak 43 orang. Hal ini menunjukkan pekerja dengan pengalaman kerja lebih dari 15 tahun akan lebih dibutuhkan oleh perusahaan. Pengalaman kerja dalam waktu yang lama akan lebih menguntungkan perusahaan terutama dalam hal pengoperasian alat dan mesin serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja yang memiliki pengalaman kerja bertahun-tahun akan lebih memahami setiap resiko dalam setiap pekerjaan serta memiliki pemahaman mengenai aturan dan prosedur yang lebih dalam.

4.3.4 Pelatihan K3

Pada karakteristik responden mengenai pelatihan K3 tidak dilakukan pengolahan data deskriptif. Hal itu dikarenakan seluruh responden yang berjumlah 70 orang memilih pernah mengikuti pelatihan K3. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan sadar akan kebutuhan mengenai pengetahuan keselamatan bagi para pekerjanya. Hal ini dapat menjadi nilai positif bagi perusahaan karena pengetahuan *safety* merupakan investasi jangka panjang bagi suatu perusahaan berskala besar. PT. Petrowidada merupakan perusahaan yang berskala besar dan membutuhkan pekerja yang memang mengerti mengenai keselamatan saat bekerja.

4.4 Penilaian Kategorisasi *Personality Traits*

Pada tahap ini dilakukan penilaian tentang *personality traits* responden. Penilaian mengenai *personality traits* penting dilakukan untuk melihat bagaimana kecendrungan tingkah laku responden. *Personality traits* terbagi menjadi lima faktor yang terdiri dari *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness*. Penilaian dilakukan dengan perhitungan kategorisasi norma dan alat ukur yang digunakan oleh penulis adalah skala *likert* dengan nilai paling maksimal dalam skala penilaian adalah 5 dan nilai paling minimal dalam skala penilaian adalah 1. Hasil perhitngan kategorisasi tersebut, akan menghasilkan rentang nilai yang akan mengelompokkan *personality* individu berdasarkan tingkatannya. Berikut adalah rumus kategorisasi yang digunakan.

Tabel 4. 8 *Range* Kategorisasi *Personality Traits*

Rumus	Kategori
X ≤ (MH – 1.5 SD)	Sangat Rendah
(MH - 1,5 . SD) < X ≤ (MH-0,5. SD)	Rendah
(MH - 0,5 . SD) < X ≤ (MH + 0,5. SD)	Sedang
(MH + 0,5 . SD) < X ≤ (MH + 1,5 . SD)	Tinggi
(MH + 1,5 . SD) < X	Sangat Tinggi

Sumber : (Azwar, 2012)

Perhitungan kategorisasi norma membutuhkan beberapa indikator seperti Mean Hipotetik (MH) serta Standart Deviasi (SD), sehingga dibutuhkan perhitungan awal untuk menemukan kedua indikator tersebut agar dapat merumuskan kategorisasi norma. Berikut merupakan rumus yang digunakan dalam mencari Mean Hipotetik (MH) dan Standart Deviasi (SD) :

$$MH = \frac{(jumlah\ aitem\ x\ skor\ maksimal) + (jumlah\ aitem\ x\ skor\ minimal)}{2}$$

$$SD = \frac{(jumlah\ aitem\ x\ skor\ maksimal) - (jumlah\ aitem\ x\ skor\ minimal}{6}$$

Setiap individu pasti memiliki kecendrungan tingkah laku yang berbeda-beda. Kecendrungan tingkah laku tersebut yang akan dilihat pada tingkat mana *trait* individu itu berada. Seseorang dengan *trait agreeableness* yang tinggi, belum tentu berada pada *trait extraversion* yang juga tinggi, begitupun juga sebaliknya seseorang dengan *trait ekstraversion* yang rendah belum tentu berada pada *trait agreeableness* yang tinggi. Perbedaan tersebutlah yang juga dapat mempengaruhi bagaimana pekerja menghadapi pekerjaannya. Hasil dari perhitungan kategorisasi norma mengenai *personality traits* dapat menunjukkan pada tingkat mana *personality traits* pekerja. Berikut adalah hasil dari perhitungan.

4.4.1 *Extraversion*

Trait extraversion merupakan *trait* yang melihatkan bagaimana kuantitas dan intensitas interpersonal seseorang. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kepribadian aktif seseorang. Berikut adalah hasil penilaian kategorisasi pada *trait extraversion*.

Tabel 4. 9 Penilaian *Extraversion Trait*

Valid	***Frequency***	***Percent***	***Valid Percent***	***Cumulative Percent***
Sangat Rendah	-	-	-	-
Rendah	1	1.4	1.4	1.4
Sedang	11	15.7	15.7	17.1
Tinggi	36	51.4	51.4	68.6
Sangat Tinggi	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel kategorisasi norma *trait extraversion* yang dilakukan pada 70 responden, terdapat empat kelompok kategori yang dihasilkan yang terdiri dari kategori ‘rendah’, ‘sedang’, ‘tinggi’ dan ‘sangat tinggi’. Terdapat 1.4% responden yang masuk dalam kategori ‘rendah’ dengan total responden sebanyak 1 responden, sedangkan 15.7% masuk dalam kategori ‘sedang’ dengan total responden sebanyak 11 responden dan 51.4% sisanya masuk dalam kategori ‘tinggi’ dengan total responden sebanyak 36 orang serta 31.4% sisanya masuk dalam kategori ‘sangat tinggi’ dengan total responden sebanyak 22 orang . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden yang diteliti, tingkat *extraversion* pekerja PT. Petrowidada cenderung ada pada kategori tinggi yang dimana sesuai dengan karakteristik trait yang dijabarkan oleh Hyldegård (2009), seseorang dengan tingkat trait *extraversion* ‘tinggi’ akan cenderung memiliki karakteristik yang tingkat aktivitas sedang - baik secara individu maupun dalam kelompok.

4.4.2 *Agreeableness*

Trait agreeableness merupakan *trait* yang melihatkan bagaimana kualitas orientasi personal seseorang. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kepribadian baik seseorang seperti kelembutan ataupun intensitas dalam menolong. Berikut adalah hasil penilaian kategorisasi pada *trait agreeableness*.

Tabel 4. 10 Penilaian *Agreeableness Trait*

Valid	***Frequency***	***Percent***	***Valid Percent***	***Cumulative Percent***
Sangat Rendah	-	-	-	-
Rendah	-	-	-	-
Sedang	2	2.9	2.9	2.9
Tinggi	28	40.0	40.0	42.9
Sangat Tinggi	40	57.1	57.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel kategorisasi norma *trait agreeableness* yang dilakukan pada 70 responden, terdapat tiga kelompok kategori yang dihasilkan yang terdiri dari kategori ‘sedang’, ‘tinggi’ dan ‘sangat tinggi’. Terdapat 2.9% responden yang masuk dalam kategori ‘sedang’ dengan total responden sebanyak 2 responden, sedangkan 40.0% masuk dalam kategori ‘tinggi’ dengan total responden sebanyak 28 responden dan 57.1% sisanya masuk dalam kategori ‘sangat tinggi’ dengan total responden sebanyak 40. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden yang diteliti, tingkat *extraversion* pekerja PT. Petrowidada cenderung ada pada kategori sangat tinggi yang dimana sesuai dengan karakteristik trait yang dijabarkan oleh Hyldegård (2009), seseorang dengan tingkat trait *agreeableness* ‘sangat tinggi’ akan cenderung memiliki karakteristik yang ramah, memiliki empati, baik hati dan kolaboratif.

4.4.3 *Conscientiousness*

Trait Conscientiousness merupakan *trait* yang melihatkan bagaimana keteraturan, ketahanan serta motivasi seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kesadaran serta bentuk disiplin seseorang. Berikut adalah hasil penilaian kategorisasi pada *trait conscientiousness*.

Tabel 4. 11 Penilaian *Conscientiousness Trait*

Valid	***Frequency***	***Percent***	***Valid Percent***	***Cumulative Percent***
Sangat Rendah	-	-	-	-
Rendah	-	-	-	-
Sedang	7	10.0	10.0	10.0
Tinggi	30	42.9	42.9	52.9
Sangat Tinggi	33	47.1	47.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel kategorisasi norma *trait conscientiousness* yang dilakukan pada 70 responden, terdapat tiga kelompok kategori yang dihasilkan yang terdiri dari kategori 'sedang', 'tinggi' dan 'sangat tinggi'. Terdapat 10% respon yang masuk dalam kategori 'sedang' dengan total responden sebanyak 7 responden, sedangkan 42.9% masuk dalam kategori 'tinggi' dengan total responden sebanyak 30 responden, selain itu 47.1% sisanya masuk dalam kategori 'sangat tinggi' dengan total responden sebanyak 33 orang. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden yang diteliti, tingkat *conscientiousness* pekerja PT. Petrowidada cenderung ada pada kategori sangat tinggi yang dimana sesuai dengan karakteristik trait yang dijabarkan oleh Hyldegård (2009), seseorang dengan tingkat trait *conscientiousness* 'sangat tinggi' akan cenderung memiliki karakteristik yang teliti, dapat dipercaya, efisien, detail, lebih menyukai prosedur yang bersifat rutin, produktif serta memiliki rasa tanggung jawab yang kuat.

4.4.4 *Neuroticism*

Trait neuroticism merupakan *trait* yang melihatkan bagaimana penyesuaian dan kestabilan emosi suatu individu. Penyesuaian dan kestabilan emosi suatu individu dapat dilihat dari perasaan nyaman atau emosional seseorang. Berikut adalah hasil penilaian kategorisasi pada *trait neuroticism*.

Tabel 4. 12 Penilaian *Neuroticism Trait*

Valid	***Frequency***	***Percent***	***Valid Percent***	***Cumulative Percent***
Sangat Rendah	12	17.1	17.1	17.1
Rendah	39	55.7	55.7	72.9
Sedang	19	27.1	27.1	100.0
Tinggi	-	-	-	-
Sangat Tinggi	-	-	-	-
Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel kategorisasi norma *trait neuroticism* yang dilakukan pada 70 responden, terdapat tiga kelompok kategori yang dihasilkan yang terdiri dari kategori ‘sangat rendah’, ‘rendah’ dan ‘sedang’. Terdapat 17.1% respon yang masuk dalam kategori ‘sangat rendah’ dengan total responden sebanyak 12 responden, sedangkan 55.7% masuk dalam kategori ‘rendah’ dengan total responden sebanyak 39 responden, selain itu 27.1% sisanya masuk dalam kategori ‘sedang’ dengan total responden sebanyak 19 orang. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden yang diteliti, tingkat neuroticism pekerja PT. Petrowidada cenderung rendah yang dimana sesuai dengan karakteristik trait yang dijabarkan oleh Hyldegård (2009), seseorang dengan tingkat trait *neuroticism* ‘rendah’ akan cenderung memiliki karakteristik yang tenang, dapat mengatasi stres, terkadang dia merasa bersalah, marah dan khawatir.

4.4.5 *Openness*

Trait openness merupakan *trait* yang melihatkan bagaimana tingkat wawasan dan keorisinalitasan ide seseorang. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam menerima wawasan baru. Berikut adalah hasil penilaian kategorisasi pada *trait openness.*

Tabel 4. 13 Penilaia *Openness Trait*

Valid	***Frequency***	***Percent***	***Valid Percent***	***Cumulative Percent***
Sangat Rendah	-	-	-	-
Rendah	1	1.4	1.4	1.4
Sedang	16	22.9	22.9	24.3
Tinggi	37	52.9	52.9	77.1
Sangat Tinggi	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel kategorisasi norma *trait openness* yang dilakukan pada 70 responden, terdapat empat kelompok kategori yang dihasilkan yang terdiri dari kategori ‘rendah’, ‘sedang’ dan ‘tinggi’ dan ‘sangat tinggi’. Terdapat 1.4% responden yang masuk dalam kategori ‘rendah’ dengan total responden sebanyak 1 responden, sedangkan 22.9% masuk dalam kategori ‘sedang’ dengan total responden sebanyak 16 responden dan 52.9% masuk dalam kategori ‘tinggi’ dengan total responden sebanyak 37 responden serta 22.9% sisanya masuk dalam kategori ‘sangat tinggi’ dengan total responden sebanyak 16 orang. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden yang diteliti, tingkat trait *openness* pekerja PT. Petrowidada cenderung ada pada kategori tinggi yang dimana sesuai dengan karakteristik trait yang dijabarkan oleh Hyldegård (2009), seseorang dengan tingkat trait *openness* ‘tinggi’ akan cenderung memiliki karakteristik yang terbuka terhadap pengalaman baru, kreatif, memiliki bidang minat yang luas serta selalu menggunakan pendekatan yang konseptual dalm setiap pemecahan masalah.

4.5 Pengujian *Structural Equation Model* (SEM)

Pada tahap ini akan dijelaskan mengenai pengolahan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan Lisrel. Variabel yang akan diukur terdiri dari *safety performance, safety leadership, safety knowledge, safety culture* dan *personality trait*. Pada tahap ini akan dilakukan pengukuran *measurement model* dan pengukuran *structural model*. Pengukuran measurement model akan dilihat

melalui validitas dan realibitas model sedangkan pengukuran *structural model* akan memperlihatkan kesesuaian model derta bagaimana nilai pengaruh variabel laten yang diteliti. Berikut akan dijelaskan hasilnya lebih lanjut.

4.5.1 Pengukuran Awal (*Measurement Model*)

Pada tahap ini akan dilakukan pengukuran *measurement model*. Pengukuran measurement model akan menghasilkan tiga nilai yaitu *error variance*, *t-value* dan *standardized loading factor*. Pengukuran ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah indikator-indikator yang sesuai dengan variabel laten menggunakan metode CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Kesesuain indikator yang digunakan dalam pengukuran sangat penting agar dapat menjelaskan variabel laten yang digunakan. Berikut hasil pengolahan *measurement model* yang telah dilakukan.

Tabel 4. 14 Hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

No.	Variabel	Indikator	*Error variance*	SLF	*T-Value*
1.	*Safety performance*	SP1	0.17	0.49	5.27
		SP2	0.23	0.18	3.41
2.	*Safety leadership*	SL1	0.20	0.52	6.57
		SL2	0.27	0.46	6.08
		SL3	0.25	0.40	5.59
3.	*Safety knowledge*	SK1	0.30	0.29	4.50
		SK2	0.20	0.40	5.40
		SK3	0.29	0.35	5.00
4.	*Safety culture*	SC1	0.19	0.55	6.92
		SC2	0.11	0.64	7.75
		SC3	0.083	0.78	9.04
		SC4	0.17	0.59	7.28
5.	*Personality traits*	PT1	0.19	0.54	6.74
		PT2	0.10	0.49	6.30
		PT3	0.15	0.60	7.25
		PT4	0.14	0.57	7.01
		PT5	0.17	0.50	6.43

Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menilai apakah model tersebut telah memenuhi kriteria. Indikator model yang baik adalah apabila nilai *error variance* bernilai positif (Hair, et al., 1998), nilai SLF ≥ 0.30 (Lara, 2018), *t-value* ≥ 1.96 (Gefen & Staub, 2005). Pada tabel hasil *measurement model* dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan dapat dikatakan baik. Hal itu dikarenakan secara keseluruhan, seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai positif serta nilai *t-value* ≥ 1.96, meskipun terdapat beberapa nilai SLF yang tidak memnuhi persyaratan atau nilai SLF ≤ 0.30, akan tetapi indikator-indikator tersebut memiliki nilai *t-value* ≥ 1.96 sehingga hal tersebut masih dapat dipertimbangkan.

4.5.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada tiap indikator yang ada. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa bagus tingkat akurasi. Indikator dapat dikatakan baik atau memiliki nilai akurasi yang bagus apabila telah memenuhi standart yang telah ditentukan yaitu nilai *t-value* ≥ 1.96 dan nilai SLF ≥ 0.30. Nilai validitas dapat dilihat pada hasil pengolahan measurement data sebelumnya, dimana dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dikatakan valid. Setalah dilakukan pengujian validitas data, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas data. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai konsistensi indikator yang digunakan dalam menyusun variabelnya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Construct Reliability* (CR). CR dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$CR = \frac{(\Sigma SLF)^2}{(\Sigma SLF)^2 + \Sigma e_j}$$

Nilai e_j diperoleh dari hasil *running* , yaitu *error variance* dari tiap indikator. Reliabilitas suatu konstruk dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) ≥ 0,60 (Bagozzi & Yi, 1988). Namun menurut Hair, et al. (1998) nilai ambang batas tersebut bukan standar absolut dan nilai *Composite Reliability* ≤ 0,60 masih dapat diterima jika penelitian bersifat eksplorasi (*exploratory*).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	*Error variance*	SLF	*T-Value*	Ket	CR	Ket
1.	*Safety performance*	SP1	0.17	0.49	5.27	Valid	0.529	Reliabel
		SP2	0.23	0.18	3.41	Valid		
2.	*Safety leadership*	SL1	0.20	0.52	6.57	Valid	0.726	Reliabel
		SL2	0.27	0.46	6.08	Valid		
		SL3	0.25	0.40	5.59	Valid		
3.	*Safety knowledge*	SK1	0.30	0.29	4.50	Valid	0.578	Reliabel
		SK2	0.20	0.40	5.40	Valid		
		SK3	0.29	0.35	5.00	Valid		
4.	*Safety culture*	SC1	0.19	0.55	6.92	Valid	0.922	Reliabel
		SC2	0.11	0.64	7.75	Valid		
		SC3	0.083	0.78	9.04	Valid		
		SC4	0.17	0.59	7.28	Valid		
5.	*Personality traits*	PT1	0.19	0.54	6.74	Valid	0.907	Reliabel
		PT2	0.10	0.49	6.30	Valid		
		PT3	0.15	0.60	7.25	Valid		
		PT4	0.14	0.57	7.01	Valid		
		PT5	0.17	0.50	6.43	Valid		

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan seluruh indikator telah memenuhi syarat. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan reliabel. Hal tersebut dapat diartikan bahwa indikator yang digunakan memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang baik dalam menjelaskan variabel yang digunakan. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang sudah baik dapat diteruskan dengan melakukan pengujian *structural model.* Berikut penjelasan dari hasil pengujian *structural model* yang telah dilakukan.

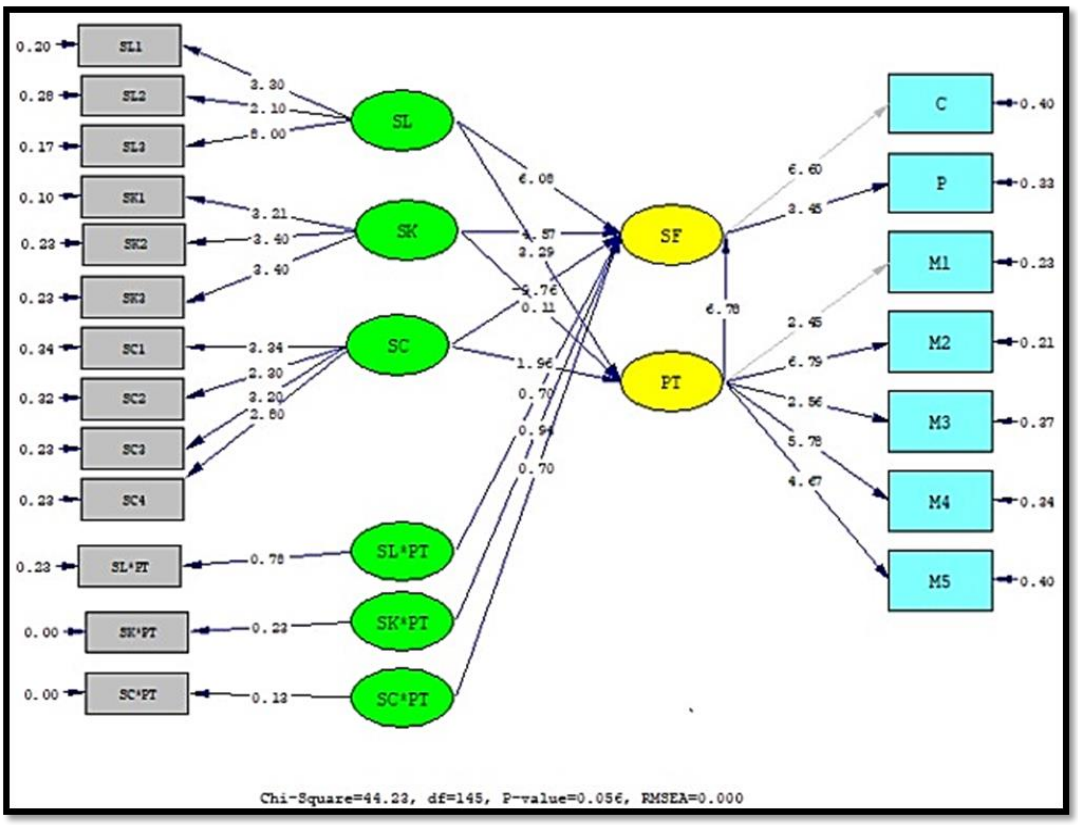
4.5.3 Pengujian *Structural Model*

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian structural model untuk melihat *fit* atau tidaknya model secara keseluruhan. Pengujian ini akan menggunakan kriteria indeks *Goodness of Fit* (GOF). Terdapat beberapa kriteria GOF yang perlu diperhatikan dan setiap kriteria memiliki standart nilai yang harus dicapai pada sebuah model struktural. Apabila pada tiap kriteria GOF telah memenuhi standart nilai yang disyaratkan, maka secara keseluruhan model dapat dikatakan *fit*. Berikut penjela san hasil kriteria GOF yang telah dilakukan.

Tabel 4. 16 Hasil *Goodness of Fit* Model Moderasi

No.	*Goodness of fit measure*	*Cut-off value*	Nilai	Keterangan
Absolute fit indices				
1.	GFI	≥ 0.70	0.98	*Fit*
2.	AGFI	≥ 0.70	0.95	*Fit*
3.	RMR	≤ 0.10	0.013	*Fit*
4.	RMSEA	0.05 < RMSEA ≤ 0.08	1.00	**Tidak *Fit***
Incremental fit indices				
5.	NNFI	≥ 0.80	1.06	*Fit*
6.	NFI	≥ 0.80	0.98	*Fit*
7.	RFI	≥ 0.80	0.96	*Fit*
8.	IFI	≥ 0.80	1.03	*Fit*
9.	CFI	≥ 0.80	1.00	*Fit*
Parsimony fit indices				
10.	PGFI	≥ 0.50	0.38	**Tidak *Fit***
11.	PNFI	≥ 0.50	0.51	*Fit*

Berdasarkan tabel hasil di atas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat dua kriteria *goodness of fit* yang tidak memenuhi *cut-off value*. Setelah melakukan pengujian *goodeness of fit*, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Kriteria yang digunakan untuk menentukan penerimaan atau tidaknya hipotesis yang diajukan adalah dengan standart nilai *t-value* ≥ 1.96. Berikut hasil pengujian Lisrel dimana seluruh variabel baik variabel independen, dependen moderasi dan interaksi diolah secara bersama-sama dalam satu model Lisrel.



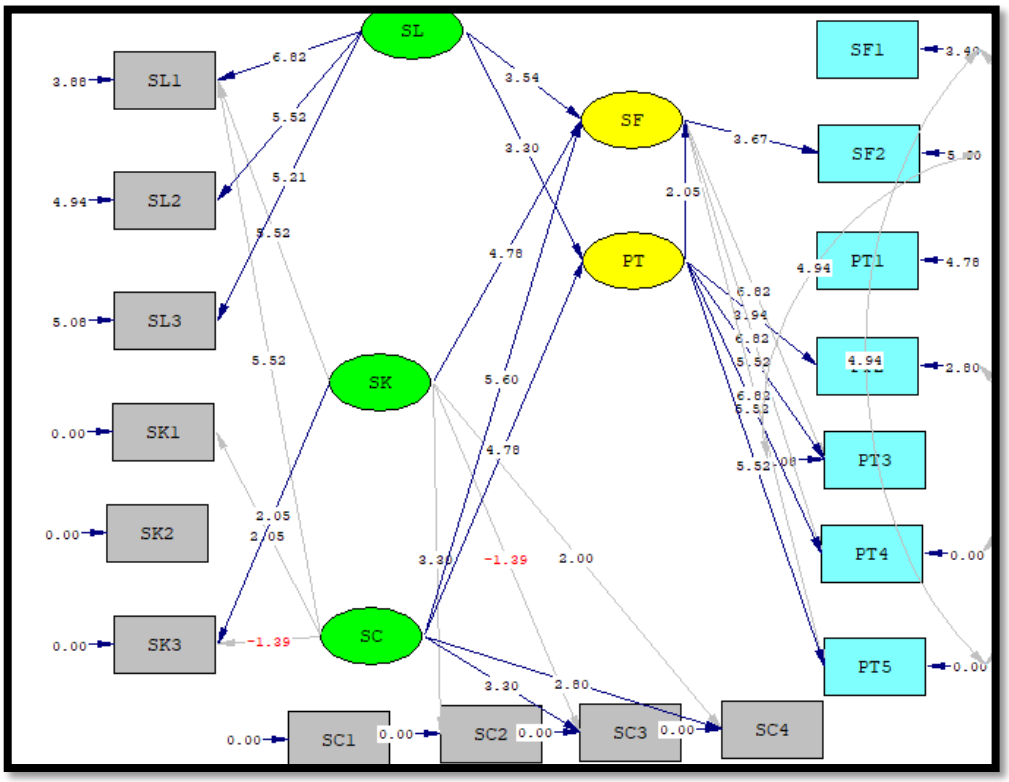
Gambar 4. 5 Model Struktural Moderasi dengan Interaksi

Pada gambar model di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel interaksi anatara variabel *personality traits* dan variabel independen (*safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*) memiliki nilai yang positif dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa *personality traits* dapat menguatkan hubungan anatara seluruh variabel independen (*safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*) terhadap *safety performance*. Model tersebut memiliki nilai $R^2 = 0.86$ yang berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian berpengaruh terhadap *safety performance* sebesar 86% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti. Namun, dikarenakan nilai *t-value* dari ketiga variabel interaksi masing-masing adalah (0.70; 0.94 dan 0.70) tidak memenuhi ketetapan *t-value* >1.96, maka hipotesis tersebut tidak dapat diterima meskipun bernilai positif. Sehingga dengan pertimbangan tersebut, dilakukan pengujian ulang dengan tidak mengikut sertakan variabel-variabel interaksi. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan model terbaik. Berikut ini adalah hasil *goodness of fit* dari model kedua yang diolah.

Tabel 4. 17 Hasil *Goodness of Fit* Model Tanpa Variabel Interaksi

No.	*Goodness of fit measure*	*Cut-off value*	Nilai	Keterangan
Absolute fit indices				
1.	GFI	≥ 0.70	0.82	*Fit*
2.	AGFI	≥ 0.70	0.75	*Fit*
3.	RMR	≤ 0.10	0.025	*Fit*
4.	RMSEA	0.05 < RMSEA ≤ 0.08	0.053	*Fit*
Incremental fit indices				
5.	NNFI	≥ 0.80	0.96	*Fit*
6.	NFI	≥ 0.80	0.90	*Fit*
7.	RFI	≥ 0.80	0.88	*Fit*
8.	IFI	≥ 0.80	0.97	*Fit*
9.	CFI	≥ 0.80	0.97	*Fit*
Parsimony fit indices				
10.	PGFI	≥ 0.50	0.58	*Fit*
11.	PNFI	≥ 0.50	0.72	*Fit*

Pada hasil dari kriteria *goodness of fit* model kedua, dari sebelas kriteria *goodness of fit* dihasilkan keseluruhan nilai *fit* yang telah memenuhi kriteria *cut off value*. Kesebelas nilai *goodness of fit* yang telah *fit* atau memenuhi kriteria *cut off value* ini dinilai lebih baik dari *goodness of fit* pada model pertama. Tahap selanjutnya adalah mengevaluasi diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Hipotesis-hipotesis tersebut terdiri dari hipotesis pengaruh variabel independen (*safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*) terhadap *safety performance*, hipotesis pengaruh variabel moderasi terhadap variabel *safety performance* dan pengaruh antar variabel independen. Kriteria yang digunakan untuk menentukan penerimaan atau tidaknya hipotesis yang diajukan adalah dengan standart nilai *t-value* ≥ 1.96. Berikut hasil pengujian Lisrel dimana tidak mengikutsertakan variabel interaksi dalam pengolahannya.



Gambar 4. 6 Struktural Model Tanpa Variabel Interaksi

Pada diagram model kedua dapat dilihat bahwa secara keseluruhan varabel memiliki nilai t-value yang telah memenuhi kriteria *t-value* >1.96. Keenam hipotesis yang diajukan memiliki nilai signifikan yang memenuhi syarat sehingga seluruh hipotesisnya diterima. Selain itu, pada model kedua memiliki nilai R^2 = 0.93. Hal tersebut yang berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian berpengaruh terhadap *safety performance* sebesar 93% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti. Jika dibandingkan dengan model pertama, maka model kedua ini merupakan model yang paling baik dilihat dari nilai *goodness of fit* dan nilai R^2.

Total hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sembilan hipotesis, dengan tiga hipotesis moderasi yaitu H7, H8 dan H9 yang telah diolah pada model pertama dan memiliki nilai signifikan yang rendah sehingga dilakukan pengujian ulang tanpa adanya variabel interaksi. Enam hipotesis yang diolah pada model kedua memenuhi nilai signifikan. Nilai-nilai *t-value* akan dikumpulkan dalam satu bagan untuk mempermudah. Berikut adalah kesimpulan bagan nilai signifikan tiap hipotesis.

Berdasarkan kesimpulan pada Gambar maka hasil pada diagram tersebut maka akan menghasilkan nilai *t-value* yang ada pada model pertama dan kedua. Terdapat 9 hipotesis yang terbentuk. Empat hipotesis pengaruh variabel independen (*safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture*) terhadap *safety performance*, dua hipotesis pengaruh antar variabel independen dan tiga diantaranya merupakan hipotesis yang berkaitan dengan variabel moderasi. Hipotesis akan diterima ataupun ditolak berdasarkan kriteria *t-value* ≥ 1.96. Berikut tabel kesimpulan hasil hipotesis dari model pertama dan model kedua.

Tabel 4. 18 Hasil *T-Value* Hipotesis

Hipotesis	**Hubungan antar variabel**	***T-value***	**Keterangan**
H1	*Safety leadership* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety performance*	3.54	Signifikan, dapat diterima
H2	*Saftey knowledge* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety performance*	4.78	Signifikan, dapat diterima
H3	*Safety culture* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety performance*	5.60	Signifikan, dapat diterima
H4	*Personality traits* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety performance*	2.05	Signifikan, dapat diterima
H5	*Safety leadrship* mempunyai hubungan yang signifikan denngan *safety knowledge*	2.80	Signifikan, dapat diterima
H6	*Safety leadership* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety culture*	2.80	Signifikan, dapat diterima
H7	*Safety leadership* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety performance* yang dimoderasi oleh *personality traits*	0.70	Tidak signifikan
H8	*Safety knowledge* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety performance* yang dimoderasi oleh *personality traits*	0.94	Tidak signifikan
H9	*Safety culture* mempunyai hubungan yang signifikan dengan *safety performance* yang dimoderasi oleh *personality traits*	0.70	Tidak signifikan

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H1 hingga H6 memiliki nilai t-value yang signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa H1 hingga H6 dapat diterima. Sedangkan pada hipotesis yang berkaitan dengan moderasi *personality trait* yaitu H7, H8 dan H9 memiliki nilai *t-value* ≤ 1.96 yang mengakibatkan hipotesis-hipotesis tersebut tidak signifikan. Hal tersebut menyimpulkan bahwa interaksi variabel moderasi dan variabel eksogen tidak signifikan terhadap Y, yang berarti personality traits dapat menguatkan hubungan antara *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance* jika dilihat dari nilai *t-value* yang bernilai positif, *personality traits* memiliki potensi untuk menguatkan hubungan antara variabel independen dengan dependen namun tidak secara signifikan karena *t-value* yang dihasilkkan kurang dari 1.96.

BAB 5
ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab analisa dan interpretasi data, menjelaskan mengenai analisa dan pembahasasan data yang didapat dari hasil kuesioner yang telah dilakukan pada bab sebelumnya.

5.1 Analisis Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode *paper based survey* dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pekerja yang telah dipilih untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan pada jam istirahat pekerja. Pengisian kuesioner tidak bisa secara langsung selesai di hari yang sama saat pembagian kuesioner. Meskipun melakukan penyebaran secara langsung, tetap saja terdapat beberapa pekerja yang mengisi kuesioner dengan tidak memperhatikan pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner. Sehingga dibutuhkan beberapa kali penyebaran hingga menghasilkan jawaban kuesioner yang lengkap.

Kuesioner terdiri dari 82 pertanyaan yang terdiri dari 22 pertanyaan mengenai variabel eksogen dan endogen serta 60 pertanyaan mengenai penilaian *personality traits*. Penilaian skala kuesioner yang digunakan adalah menggunakan skala *likert* dengan score 1 hingga 5 yang dimulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu untuk variabel *personality traits* dilakukan penilaian dengan menggunakan kategorisasi norma. Kategorisasi norma yang digunakan nantinya akan menghasilkan rentang nilai yang berbeda ditiap kategori dan dibagi menjadi lima kategori sesuai dengan skala likert lima jenjang yang digunakan. Penilaian dengan menggunakan kategorisasi norma nantinya akan menghasilkan bagaimana kecendrungan tingkah laku para pekerja yang ada di PT. Petrowidada.

Rata-rata responden yang ikut berpartisipasi dalam penilitian ini didominasi pada pekerja dengan umur > 53 tahun dengan pengalaman kerja > 15 tahun serta 70% berada pada SMA sebagai pendidikan terakhir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja yang ada di PT. Petrowidada merupakan pekerja lama atau senior.

Meskipun begitu, pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini telah mengikuti pelatihan K3 setidaknya sekali. Responden yang digunakan dalam penilitian ini merupakan responden yang memang lebih banyak berada di lapangan dan berkaitan dengan alat serta mesin karena pengaplikasian tentang ilmu keselamatan lebih diutamakan dibanding dengan pekerja yang berada di kantor. Sehingga penilaian para pekerja yang lebih banyak berada di lapangan dan berkaitan langsung dengan alat serta mesin akan lebih objektif jika dibandingkan dengan pekerja yang ada di kantor dimana pekerja tersebut tidak merasakan secara langsung bagaimana penerapan ilmu keselamatan yang ada di perusahaan.

5.2 Analisa Pengolahan *Structural Equation Model*

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana pengolahan *Structural Equation Model* (SEM) yang terdiri dari analisis pengujian *measurement model*, pengujian *structural model* dan keputusan hipotesis yang telah dibangun. Pada pengujian measurement model akan berkaitan dengan nilai *error variance, loading factor* serta *t-value*. Setelah dilakukan pengujian measurement model maka akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Apabila pengujian validitas dan reliabilitas telah dilakukan, maka akan dilakukan pengujian *structural model* yang berkaitan dengan nilai-nilai *goodness of fit*. Setelah seluruh pengujian telah dilakukan maka langkah terakhir adalah menganalisa apakah hipotesis-hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini diterima atau ditolak dengan melihat nilai yang ada pada *t-value*.

5.2.1 Analisis Uji *Measurement Model*

Pada pengujian *measurement model* dilakukan dengan metode CFA *(Confirmatory Factor Analysis)* dan menghasilkan tiga kriteria yang harus dipenuhi yang terdiri dari nilai *error variance, loading factor* dan *t-value*. Kriteria nilai *error variance* yang harus dipenuhi adalah dimana *error variance* harus bernilai positif, dan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *error variance* positif sehingga pada kriteria ini telah terpenuhi. Kriteria selanjutnya adalah dimana nilai *loading factor* ≥ 0.30 serta nilai *t-value* ≥ 1.96 yang harus dipenuhi. Jika dilihat dalam pengujian terdapat beberapa

indikator seperti indikator SP2 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.18 serta indikator SK1 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.29 dimana nilai tersebut tidak memnuhi persyaratan nilai *loading factor* ≥ 0.30 namun hal tersebut dipertimbangkan mengingat seluruh indikator yang digunakan termasuk indikator SP2 dan SK1 memiliki nilai *t-value* ≥ 1.96. Sehingga dapat diputuskan bahwa model ini dapat diteruskan ke tahap pengujian selanjutnya yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

5.2.2 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan persyaratan yang sama pada pengujian *measurement model*. Syarat yang digunakan adalah menggunakan nilai *loading factor* dan *t-value*. Tetap dengan ketentuan sebelumnya bahwa nilai *loading factor* ≥ 0.30 serta *t-value* ≥ 1.96. Seperti yang telah disimpulkan pada analisis pengujian *measurement model* bahwa model dapat diterima. Sehingga dengan kata lain bahwa seluruh indikator yang digunakan telah valid dan dapat dilakukan pengujian reliabilitas.

Syarat yang digunakan dalam pengujian reliabilitas pada penilitian ini adalah dengan menggunakan nilai *Construct Reliability* (CR) > 0.70. Pengujian ini digunakan untuk menguji konsistensi indikator yang digunakan dalam menyusun variabelnya. Hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh nilai *construct reliability* > 0.70. Hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan indikator yang menyusun variabel dalam penilitian ini telah reliabel. Setelah uji validitas dan reliabilitas telah terpenuhi maka dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya yaitu pengujian *structural model*.

5.2.3 Analisis Uji *Structural Model*

Pada tahap pengujian structural model ini menggunakan kriteria nilai *goodness of fit* sebagai kriteria. Ada sebelas kriteria nilai *goodness of fit* yang digunakan dalam mengevalusi apakah model ini telah *fit* atau tidak. Kriteria-kriteria tersebut dikelompokkan menjadi tiga kelompok yang terdiri dari *absolute fit indices* (*chi-square*, GFI, AGFI, RMR & RMSEA), *incremental fit indices* (NNFI, NFI, RFI, IFI & CFI) dan *parsimony fit indices* (PGFI & PNFI) dengan standar nilai kriteria masing-

masing. Nilai *goodness of fit* yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara keseluruhan model telah memenuhi ke-12 kriteria nilai *goodness of fit*. Selain itu model memilki nilai t-value ≥ 1.96 dimana nilai *t-value* juga merupakan penilaian pada *structural model*. Sehingga dari pengujian yang telah dilakukan maka dapat dilakukan pengujian hipotesis yang telah dibangun dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah hipotesis-hipotesis tersebut telah memenuhi nilai *t-value*.

5.3 Analisis Hipotesis Model

Pada penelitian ini terdapat sembilan hipotesis penelitian. Hipotesis-hipotesis tersebut terdiri dari 3 hipotesis hubungan variabel eksogen (X) dengan endogen (Y), 1 hipotesis hubungan variabel moderasi dengan variabel endogen (Y), 2 hipotesis hubungan antar variabel eksogen (X) dan 3 hipotesis hubungan interaksi antara variabel moderasi (M) dan variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Hipotesis-hipotesis tersebut akan dievaluasi dengan menggunakan kriteria *t-value* ≥ 1.96. Hasil evaluasi ke-9 hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis memiliki nilai *t-value* ≥ 1.96 sehingga dinyatakan signifikan, kecuali pada H7, H8 dan H9 yang memiliki nilai *t-value* ≤ 1.96 sehingga disimpulkan hubungan yang terbentuk tidak signifikan. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil evaluasi tiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

5.3.1 Hubungan Variabel *Safety Leadership* & *Safety Performance*

Berdasarkan hasil hipotesis (H1) menunjukkan bahwa variabel *safety leadership* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *safety performance* dengan nilai *t-value* sebesar 3.54 yang berarti hipotesis dapat diterima. Hasil pengujian ini mendukung penelitian sebelumnya, dimana *safety motivation, safety policy* dan *safety concern* sebagai komponen dari *safety leadership* dapat mempengaruhi *safety performance* (Lu and Yang, 2010). Karakteristik dari *safety leadership* adalah secara general pemimpin memberikan dorongan sebagai bentuk motivasi, menetapkan standar serta memberikan arahan untuk berperilaku aman demi terciptanya kinerja keselamatan kerja yang baik.

Penerimaan H1 dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan sebagai berikut ini:

1. Pimpinan tim kerja memberikan dorongan dalam bentuk *briefing* bagi pekerja yang dilakukan sebelum melakukan pekerjaan untuk mematuhi prosedur kerja aman serta menggunakan alat keamanan seperti APD yang dilakukan sebelum melakukan aktivitas kerja.
2. Pihak manajemen memberikan prosedur secara tertulis kepada para pekerja PT. Petrowidada dimana prosedur tersebut ditanda tangani oleh tim managemen terkait, seperti prosedur kerja, prosedur pemeriksaan atau pemeliharaan alat dan mesin yang diinformasikan untuk dilakukan oleh pekerja.
3. Pimpinan tim secara rutin melakukan monitoring lapangan untuk memeriksa cara kerja serta berdiskusi tentang masalah yang dilaporkan oleh pekerja yang ada di tempat kerja.

Rekomendasi untuk peningkatan terkait hubungan *safety leadership* dan *safety performance* adalah:

1. Pimpinan harus terus memberikan dorongan dan mengingatkan pekerja untuk menjalankan prosedur kerja aman.
2. Pimpinan juga harus memberikan mendistribusikan prosedur kepada seluruh pekerja secara merata.
3. Monitoring harus selalu dilakukan kepada pekerja saat melakukan pekerjaan termasuk saat pekerja lembur.

5.3.2 Hubungan Variabel *Safety Knowledge & Safety Performance*

Berdasarkan hasil hipotesis (H2) menunjukkan bahwa variabel *safety knowledge* mempunyai hubungan signifikan terhadap *safety performance*. Nilai *t-value* yang dihasilkan dari hasil pengujian penelitian ini adalah sebesar 4.78 yang berarti hipotesis dapat diterima. Hasil pengujian tersebut mendukung penelitian sebelumnya dimana Vinodkumar & Bhasi (2010) serta Okoye *et al.* (2016) menyatakan bahwa *safety knowledge* memiliki hubungan signifikan terhadap *safety performance* karena semakin banyak informasi mengenai keselamatan kerja yang didapat oleh seseorang dimana hal tersebut merupakan bagian dari *safety knowledge* akan berpengaruh secara positif terhadap *safety performance* seseorang.

Sehingga terdapat alasan mengapa hal tersebut dapat terjadi dilihat dari bagaimana hasil pengolahan data serta pengamatan yang dilakukan di perusahaan. Berikut akan dijelaskan alasan serta rekomendasinya.

Penerimaan H2 dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa pekerja yang berada di PT. Petrowidada memiliki pemahaman bagaimana bekerja dengan lebih aman yang dapat dilihat dari ketertiban dalam menjalankan SOP kerja sebagai upaya dalam memperkecil terjadinya cidera kerja.
2. Perkerja menilai bahwa mereka telah bersikap aktif dalam menjaga keselamatan dan kesehata kerja serta mengurangi risiko kecelakaan atau terjadinya insiden di tempat kerja.
3. Pekerja menilai bahwa pekerja telah memahami bahaya apa saja yang mungkin terjadi di tempat kerja dengan melakukan identifikasi bahaya serta penilaian resiko seperti mempelajari level risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja mereka, seperti level risiko bahaya tinggi, sedang ataupun kecil serta melaporkan hal tersebut kepada pihak manajemen terkait untuk dilakukan tindak lanjut.

Rekomendasi untuk peningkatan terkait hubungan *safety knowledge* dan *safety performance* adalah:

1. Pihak manajemen harus selalu memastikan penerapan SOP kerja yang baik oleh para pekerja.
2. Pekerja harus meningkatkan rasa tanggung jawabnya dalam menjaga lingkungan kerja untuk memperkecil terjadinya kecelakaan kerja.
3. Manajemen harus selalu melakukan update info risiko yang baru teridentifikasi dan selalu melakukan pendampingan bagi para pekerja dalam melakukan identifikasi bahaya yang ada.

5.3.3 Hubungan Variabel *Safety Culture & Safety Performance*

Berdasarkan hasil hipotesis (H3) menunjukkan bahwa variabel *safety culture* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *safety performance.* Nilai *t-value* yang dihasilkan dari hasil pengujian penelitian ini adalah sebesar 5.06 yang berarti hipotesis dapat diterima. Hasil pengujian tersebut mendukung penelitian sebelumnya dimana *safety culture* memiliki hubungan secara signifikan terhadap *safety performance* (Christina *et al*., 2012). Perusahaan menjadikan keselamatan sebagai prioritas utama, dengan memberikan pemahaman mengenai aturan K3 dan risiko-risiko pekerjaan serta membangun komunikasi dengan para pekerja maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap *safety performance*. Sehingga terdapat alasan mengapa hal tersebut dapat terjadi dilihat dari bagaimana hasil pengolahan data serta pengamatan yang dilakukan di perusahaan. Berikut akan dijelaskan alasan serta rekomendasinya.

Penerimaan H3 dalam penelitian ini dapat dikarenakan oleh beberapa alasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pekerja menilai bahwa instruksi kerja yang ada di PT. Petrowidada telah dibuat sesuai dengan bahasa standart yang dapat dimengerti untuk dilakukan oleh pekerja.
2. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa pekerja di PT. Petrowidada memiliki kepedulian terhadap nilai-nilai keselamatan dengan mematuhi aturan dan prosedur K3 yang telah ditetapkan, memiliki kompetensi dalam hal pengoperasian dan pemeliharaan alat dan mesin serta melaporkan setiap insiden ataupun kerusakan yang ada di temapat kerja.
3. PT. Petrowidada secara konsisten melakukan pengukuran lingkungan kerja seperti pengukuran kebisingan ataupun penerangan untuk meningkatkan kenyamanan pekerja saat melakukakan pekerjaan.

Rekomendasi untuk peningkatan terkait hubungan *safety culture* dan *safety performance* adalah:

1. Manajemen harus menempatkan instruksi kerja yang mudah dimengerti di area kerja yang dapat terlihat oleh pekerja.
2. Manajemen harus meningkatkan kompetensi pekerja dengan banyak memberikan training yang berkaitan dengan pengoperasian alat dan mesin.

3. Manajemen perlu menambahkan pengukuran lingkungsn kerja seperti pengukuran debu.

5.3.4 Hubungan Variabel *Personality Traits* & *Safety Performance*

Berdasarkan hasil hipotesis (H4) menunjukkan bahwa variabel *personality traits* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *safety performance.* Nilai *t-value* yang dihasilkan dari hasil pengujian penelitian ini adalah sebesar 2.05 yang berarti hipotesis dapat diterima. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *personality traits* merupakan prediktor dari *safety perforamance* (Laurent *et al*. 2019). Pada model kinerja keselamatan, kepatuhan dan partisipasi keselamatan ditempatkan sebagai hasil, maka memahami apa yang memprediksi munculnya kepatuhan dan partisipasi dari para pekerja adalah hal yang harus dipertimbangkan. Sehingga ditemukan bahwa *personality* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *safety performance* secara positif dan signifikan.

Penerimaan H4 dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data serta pengamatan yang dilakukan pada dasarnya para pekerja memiliki kecendrungan tingkah laku yang baik dari seluruh indikator yang digunakan dalam variabel *personality trait*. Hasil pengolahan data menunjukkan pekerja berada pada deskripsi kecendrungan tingkah laku yang dapat meningkatkan *safety performance*.
2. Sebanyak 36% hasil pengukuran didominasi oleh *trait aggreableness*, yang berarti bahwa pekerja PT. Petrowidada memiliki kecenderungan tingkah laku pada *trait aggreableness*. Seseorang dengan kecendrungan tingkah laku *aggreableness* akan cenderung suka menolong, ramah, empati, baik hati serta mudah untuk memaafkan. Kecendrungan perilaku seperti itu terlihat pada sebagian besar pekerja yang memiliki kepudulian terhadap keselamatan rekan kerja dengan mengingatkan rekan kerja yang berperilaku atau melihat area kerja yang tidak aman. *Trait* dengan prosentase tertinggi kedua dengan selisih yang sedikit yaitu 30% adalah *trait conscientiousness* yang berarti selain aggreableness, para pekerja memiliki kecendrungan tingkah laku yang teliti,

dapat dipercaya, efisien, detail, lebih suka prosedur rutin dan prediktif, memiliki perasaan tanggung jawab yang kuat. Kecendrungan perilaku tersebut terlihat dari para pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap K3 di perusahaan dengan mematuhi aturan dan prosedur kerja dengan baik serta melaporkan setiap bentuk insiden ataupun kerusakan di lingkungan kerja.

3. Selain kedua *trait* tersebut, diterimanya hipotesis ini juga dapat dikarenakan prosentase *extraversion* sebagai trait terkuat ketiga pada pekerja PT. Petrowidada. Seseorang denga tingkat trait extraversion kuat akan memiliki interaksi sosia yang lebih positif seperti mudah bergaul sehingga lebih mudah berteman dan memiliki emosi yang positif. Hal tersebut juga terlihat dari *trait neuroticism* dimana trait tersebut menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir, tidak aman dan labil. Pada hasil penelitian, *neuroticism* berada pada prosentase paling rendah dengan tidak ada satupun pekerja yang diteliti yang memiliki tingkat *neuroticism* kuat. Sehingga sesuai dengan *trait extraversion* yang dimana pekerja memiliki emosi yang positif. Kecendrungan tersebut terlihat dari diri pekerja dimana mereka dengan ketertiban mereka dalam mengikuti program K3 yang membutuhkan interaksi dengan sesama rekan kerja.

Rekomendasi untuk peningkatan terkait hubungan personality traits dan safety performance adalah:

1. Pihak manajemen harus mempertimbangkan dan lebih memperhatikan faktor kepribadian pekerja karena kepribadian pekerja juga memilki andil dalam peningkatan *safety performance* sebagai penggerak mereka dalam bertingkah laku saat bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan yang khsus untuk dalam pembentukan karakter yang lebih positif seperti pelatihan character building yang mencakup *communication skills, creative thinking* atau *decision making* dan *emotional intellligence*.
3. Perusahaan sebaiknya mengadakan pengukuran tingkat stress pekerja, untuk mengurangi kekhawatiran atau kecemasan pekerja yang berkaitan dengan pekerjaan.

5.3.5 Hubungan Varibael *Safety Leadership & Safety Knowledge*

Berdasarkan hasil hipotesis (H5) menunjukkan bahwa variabel *safety leadership* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *safety knowledge* dengan nilai *t-value* sebesar 2.80 yang berarti hipotesis dapat diterima. Hasil pengujian ini mendukung penelitian sebelumnya, dimana *safety leadership* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety knowleedge* (Rusdiana, 2017). Pemberian motivasi dan arahan serta ditetapkannya suatu kebijakan atau prosedur yang berkaitan dengan keselamatan akan dianalisis oleh pekerja sebagai suatu pengetahuan yang berkaitan dengan keselamatan atau *safety knowledge*. Sehingga terdapat alasan mengapa hal tersebut dapat terjadi dilihat dari bagaimana hasil pengolahan data serta pengamatan yang dilakukan di perusahaan. Berikut akan dijelaskan alasan serta rekomendasinya.

Penerimaan H5 dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil pengamatan, pihak managemen PT. Petrowidada telah memberikan pemahaman mengenai K3 dengan mengadakan *knowledge sharing* bagi seluruh pekerja untuk menambah wawasan tentang bagaimana meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dari berbagai sudut pandang pekerja yang berbeda.
2. Pihak manajemen PT. Petrowidada bersikap terbuka dan responsif terhadap tindak lanjut atas adanya kondisi tidak aman yang terjadi serta melakukan program ide berkelanjutan dengan berdiskusi dan memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk memberikan solusi terhadap permasalahan-permasalahan K3 yang ia temukan.

Rekomendasi untuk peningkatan terkait hubungan *safety leadership* dan *safety knowledge* adalah:

1. Pihak manajemen perlu memberikan evaluasi bagi para pekerja untuk melihat sejauh mana pemahaman K3 yang pekerja dapatkan. Selain itu, pekerja juga perlu untuk bertukar pikiran atau pendapat, berdiskusi untuk menambah pengetahuan dan menguatkan pemahaman.

2. Pihak manajemen harus selalu tanggap memberikan umpan balik mengenai kondisi bahaya atau isu-isu K3 serta memfasilitasi umpan balik tersebut dengan efisien.

5.3.6 Hubungan Variabel *Safety Leadership & Safety Culture*

Berdasarkan hasil hipotesis (H6) menunjukkan bahwa variabel *safety leadership* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *safety culture.* Nilai *t-value* yang dihasilkan dari hasil pengujian penelitian ini adalah sebesar 2.80 yang berarti hipotesis dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *safety leadership* memiliki pengaruh terhadap *safety culture* (Du & Sun, 2012). Peran kepemimpinan dapat menjadi kunci utama dalam pembentukan *safety culture* di perusahaan. Sehingga melalui indikator-indikator yang digunakan ditemukan alasan mengapa kepemimpinan menjadi prediktor bagi *safety culture*.

Penerimaan H6 dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan sebagai berikut ini :

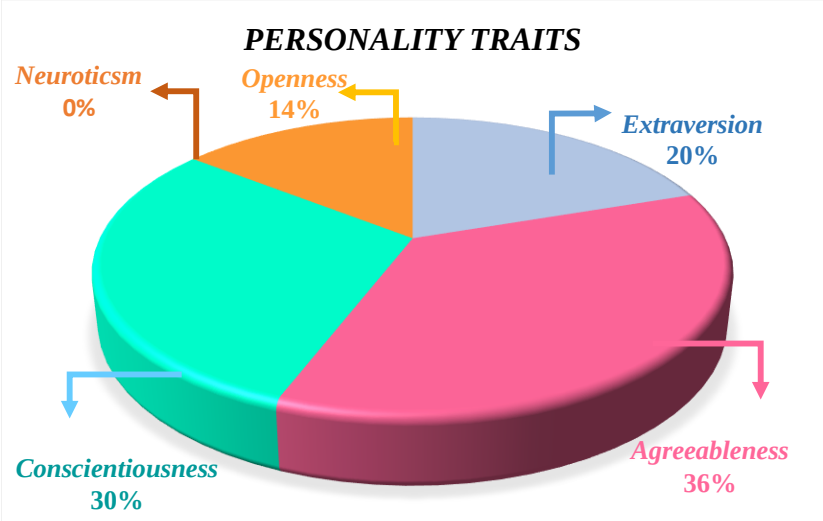
1. Pihak manajemen PT. Petrowidada telah memberikan dorongan bagi pekerja untuk meningkatkan pentingnya tanggung jawab pekerja dalam mengetahui aspek-aspek keselamatan seperti diadakannya program pembinaan pentingnya penggunaan APD dan program *fire fight training* yang diadakan perusahaan dan diikuti oleh seluruh pekerja.
2. Pihak manajemen telah meningkatkan kompetensi para pekerja dengan memeberikan berbagai *training* mengenai pengoperasian serta pemeliharaan alat dan mesin.

Rekomendasi untuk peningkatan terkait hubungan *safety leadership* dan *safety culture* adalah:

1. Pihak manajemen harus selalu memastikan bahwa pekerja memenuhi tanggung jawabnya terhdap peraturan atau program K3 yang ada di perusahaan.
2. Pihak manajemen memberikan fasilitas terhadap keikutsertaan dan keaktifan pekerja pada program pembinaan K3. Program pembinaan dapat berupa penerapan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat dan Rajin).

5.3.7 Hubungan Variabel Interaksi & *Safety Performance*

Berdasarkan hasil hipotesis (H7, H8 dan H9) menunjukkan bahwa interaksi antara variabel *personality traits* (M) dan variabel *safety leadership* (X1), *safety knowledge* (X2) dan *safety culture* (X3) memiliki hubungan yang tidak signifikan *safety performance* (Y) dengan nilai *t-value* masing – asing sebesar 0.70; 0.94 dan 0.70. Sehingga hipotesis yang ada pada H7, H8 dan H9 tidak dapat diterima. Hasil pengujian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Monzani *et al*. (2015) yang menyatakan *personality traits* dapat memoderasi hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance*, penelitian yang dilakukan oleh Manaf *et al*. (2018) yang menyatakan bahwa *personality traits* dapat memoderasi hubungan antara *safety knowledge* dan *safety performance* serta penelitian Desmaryani (2018) yang menyatakan bahwa *personality traits* dapat memoderasi hubungan antara *safety culture* dan *safety performance*. Pada hasil penilaian *personality traits* yang telah dilakukan pada bab sebelumnya akan menghasilkan *trait* yang paling kuat atau yang mendominasi dari *trait-trait* yang lain yang ada pada pekerja di PT. Petrowidada. Berikut adalah hasil penilaian *trait* yang mendominasi dari pekerja :



Gambar 5. 1 Prosentase *Personality Traits* Kategori Kuat

Pada hasil diagram di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden yang diteliti, 40 responden memiliki *trait aggreableness* yang mendominasi jika dibandingkan dengan *trait-trait* yang lain. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil prosentase *trait aggreableness* dimana *aggreableness* berada pada prosentase

tertinggi sebanyak 36% dan disusul dengan trait *conscientiousness* dengan prosentase sebanyak 30%. Sedangkan trait dengan prosentase rendah merupakan trait opennes dengan prosentase 14% yang dimana dari 70 responden yang diteliti, terdapat 16 responden yang memiliki trait opnness kuat. Meskipun begitu trait neuroticsm merupakan trait dengan prosentase yang paling rendah yang berarti bahwa dari 70 responden yang diteliti, tidak ada satupun responden yang memiliki trait neuroticsm kuat dalam diri mereka.

Pada hasil pengolahan data nilai *t-value* pada moderasi *personality trait* memiliki nilai positif dan signifikan terhadap independen secara individu yang artinya ada hubungan searah atau adanya pengaruh positif serta mengartikan bahwa *personality traits* dapat menjadi variabel moderasi namun sayangnya jika diinteraksikan dengan variabel independen justru menjadi tidak signifikan sehingga adanya nilai tidak signifikan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti dominannya trait agreeableness yang dimiliki oleh para pekerja. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya bahwa *agreeableness* memiliki pengaruh positif terhadap hubungan variabel independen dengan dependen pada penelitian ini. *Trait agreeableness* merupakan *trait social adaptibility* atau *likability* yang mengindikasikan memiliki karakter yang ramah, penyayang dan suka membantu dimana karakter tersebut sebenarnya dapat menguatkan hubungan *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance* karena dalam penelitian ini, keempat variabel *safety* tersebut berisi tentang kontribusi dan pengaplikasian nilai-nilai K3 dalam aktivitas kerja sehingga dengan karakter *agreeableness* proses penerimaan nilai-nilai dan pemahaman tentang pengaplikasian K3 akan lebih mudah dilakukan dimana hal tersebut dapat meningkatkan *safety performance*. Namun karena tidak tercapainya nilai signifikan, membuat hipotesis tersebut harus ditolak.

Penolakan hipotesis tersebut dapat terjadi karena seseorang dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki kekurangan ketika menghadapi suatu konflik (Pervin & Cervone, 2010). Ketika dihadapkan dengan konflik, *self esteem* mereka akan cenderung menurun dimana tingkat kekeyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan konflik menjadi berkurang sehingga harus terus membutuhkan bantuan orang lain dalam setiap penyelesaian masalah yang

membuat mereka menjadi tidak mandiri dan bergantung pada orang lain. Seseorang yang selalu bergantung pada orang lain seiring berjalannya waktu akan menghilangkaan kepekaan mereka terhadap tanggung jawabnya. Hal tersebut justru akan berakibat buruk dalam memperkuat hubungan variabel *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap variabel *performance* karena akan menganggu penerapan atau pengaplikasian nilai-nilai K3 yang tercermin dalam keempat variabel tersebut yang digunakan dalam penelitiaan dimana penerapan serta pengaplikasian tersebut membutuhkan tanggung jawab dalam menjalankannya.

Selain dilihat dari *trait agreeableness*, rendahnya nilai signifikan juga dilihat dari *trait conscientiousness*, dimana trait tersebut merupakan *trait* dominan kedua setelah *agreeableness* dengan prosentase yang tidak berbeda jauh yaitu 30%. Seperti penjelasan sebelumnya, *concientiousness* memiliki nilai positif yang artinya ada hubungan searah atau adanya pengaruh positif pada hubungan *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance* namun tidak memiliki tingkat signifikansi yang tinggi sehingga karena hal tersebut harus dilakukan penolakan hipotesis. Tidak signifikannya niali tersebut dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti banyaknya pekerja yang memiliki *trait conscientiousness* dengan tingkatan yang tinggi. Individu dengan *conscientiousness* yang tinggi merupakan individu yang ambisius, *well organize* dan tepat waktu dimana karakter tersebut sebenarnya dapat menguatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen karena memang dibutuhkan orang-orang yang memiliki ambisi dan teratur dalam pengaplikasian norma-norma K3 untuk mencapai hasil dalam membentuk K3 yang baik di perusahaan. Disisi lain seseorang dengan *trait conscientiousness* tinggi akan cenderung perfeksionis, kompulsif dan *workaholic* (Pervin & Cervone, 2010). Seseorang yang perfeksionis akan cenderung kaku dan tidak fleksibel sehingga akan kesulitan dalam berdiskusi, bertukar pikiran dan menerima pendapat dari orang lain sedangkan seseorang yang kompulsif akan lebih cenderung mengalami kecemasan dan mengganggu keberfungsian sehari-hari. Hal-hal tersebutlah yang dapat menganggu pekerja dalam melakukan penerapan atau pengaplikasian norma-norma K3 dimana dalam

pengaplikasian tersebut juga membutuhkan proses pemahaman melalui diskusi ataupun *knowledge sharing*.

Tidak signifikannya *personality traits* sebagai moderasi pada hubungan *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance* juga dapat disebabkan oleh sedikitnya pekerja yang memiliki *trait openness* yang kuat. Dari 70 orang pekerja yang diteliti, hanya ada 16 orang atau 14% pekerja yang memiliki pekerja dengan karakter *openness* yang kuat. *Trait openness* juga disebut sebagai *openness to experiance* dimana seseorang dengan *trait openness* yang kuat akan cenderung fokus serta mudah untuk bertoleransi serta menyerap informasi dan memiliki pemikiran yang luas. Seseorang dengan karakter tersebut akan lebih kreatif, memiliki rasa ingin tahu dan terbuka terhadap pengalaman sehingga seseorang dengan karakter tersebut adalah karakter yang suka belajar dan akan lebih mudah mendapatkan solusi untuk masalah dari pengalaman atau hasil pembelajaran yang mereka lakukan (Pervin & Cervone, 2010). Trait ini sebenarnya dapat menguatkan hubungan *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* terhadap *safety performance*, karena seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa keempat variabel *safety* tersebut merupakan cerminan dimana pekerja dapat memberikan kontribusi dengan melakukan pengaplikasian norma-norma K3 dimana dalam pengaplikasian tersebut membutuhkan proses pemahaman melalui proses pembelajaran sehingga dibutuhkan seseorang dengan karakter yang memiliki rasas ingin tahu yang tinggi sehingga mereka ingin selalu belajar menambah informasi melalui pembelajaran dan pengalaman-pengalaman yang didapat sehingga akan lebih mudah juga untuk menyelesaikan suatu konflik atau masalah dimana hal tersebut juga meningkatkan kinerja keselamatan. Namun, pekerja dengan *trait openness* yang kuat di PT. Petrowidada hanya ada 16 dari 70 orang yang diteliti, sehingga hal tersebut dapat menjadi alasan *personality trait* tidak signifikan sebagai moderasi terhadap hubungan *safety leadership, safety knowledge* dan *safety culture* pada *safety performance.*

Rekomendasi untuk peningkatan terkait hubungan variabel interaksi dan *safety leadership* dan *safety knowledge* adalah:

1. Melatih kepercayaan diri pekerja agar lebih mandiri dalam menghadapi persoalan kerja dengan cara memberikan evaluasi-evaluasi sebagai latihan

untuk menghadapi masalah atau konflik yang ada dengan tidak bergantung pada orang lain. Selain itu dapat juga diadakan program ide berkelanjutan, dimana dalam program tersebut pekerja diharuskan memberikan solusi terhadap permasalahan-permasalahan K3 yang mereka temukan. Program tersebut dapat dikompilasi dan dipantau oleh pihak manajemen.

2. Pihak manajemen perlu membangun komunikasi yang lebih efisien untuk mempererat hubungan pekerja dengan manajemen atau hubungan antar tenaga kerja. Eratnya hubungan kerja akan menciptakan perasaan untuk lebih terbuka dengan orang lain sehingga akan lebih mudah untuk mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat orang lain.
3. Memberikan program konsultasi bagi para pekerja agar dapat mendiskusikan baik masalah K3 ataupun masalah yang berkaitan dengan hubungan antar pekerja dan manajemen. Selain itu dalam program tersebut juga dapat mendiskusikan kekhawatiran tentang masalah karier kerja.
4. Mengukur tingkat kebahagiaan pekerja dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dengan tidak terlalu membuat suasana kerja aterlihat tegang tapi lebih hangat. Suasana kerja yang menyenangkan akan memberikan energi positif dalam beraktivitas.

5.4 Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Pada hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kecendrungan *personality traits* pekerja Petrowidada sebenarnya berada pada kategori yang positif. Pengertian kategori positif adalah kecendrungan-kecendrungan tingkah laku pekerja dalam melakukan setiap aktivitas kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhdap *safety performance*. Hal terebut sejalan dengan nilai hubungan personality traits dan safety performance yang signifikan. Namun karena adanya ketidak signifikansian pada variabel interaksi *personality traits* dan variabel independen terhadap variabel dependen membuat penelitian ini harus mencari penyebabnya dan penyebab yang ditemukan terkait dengan personality traits adalah karena pada beberapa faktor *persoanlity traits* kategori kuat yang sebenarnya mendeskripsikan kecendrungan tingkah laku yang baik, ternyata ada sisi negatifnya juga. Contoh pada penelitian ini, *personality* yang paling mendominasi adalah *trait*

aggreableness kategori kuat. Seseorang dengan *trait aggreableness* kategori kuat memiliki karakter yang ramah, penyayang dan suka membantu namun seseorang dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi juga memiliki kekurangan ketika menghadapi suatu konflik (Pervin & Cervone, 2010) seperti *self esteem* mereka akan cenderung menurun dimana tingkat kekeyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan konflik menjadi berkurang sehingga harus terus membutuhkan bantuan orang lain dalam setiap penyelesaian masalah yang membuat mereka menjadi tidak mandiri dan bergantung pada orang lain atau seperti pada trait concientiouness dimana individu dengan *conscientiousness* yang tinggi merupakan individu yang ambisius, *well organize* dan tepat waktu namun kekurangannya adalah akan cenderung perfeksionis, kompulsif dan *workaholic* (Pervin & Cervone, 2010). Seseorang yang perfeksionis akan cenderung kaku dan tidak fleksibel sehingga akan kesulitan dalam berdiskusi. Kekurangan – kekurangan ini lah yang menjadi fokus bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan kepribadian pekerja agar lebih cenderung positif. Sehingga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai bagaimana karakter tingkah laku dari para pekerja yang ada di perusahaan selain itu manfaat yang lain adalah dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang program-program personality development seperti *communication skills, creative thinking* atau *decision making* serta *emotional intellligence* yang akan berguna sebagai treatment bagi pekerja-pekerja yang memiliki kecendrungan tingkah laku yang negatif atau tidak mendukung *safety performance* di perusahaan karena sebenarnya meskipun *personality traits* didasarkan pada faktor genetik namun seiring dengan berjalannya waktu *personality* seseorang dapat berubah karena terpengaruh oleh adanya faktor sosial ataupun lingkungan. Hal ini dikarenakan pengaruh lingkungan mempunyai potensi untuk merubah persepsi seseorang hingga tercermin dari tingkah laku yang ia perlihatkan (Specht *et.al*. 2011). Pernyataan ini dibenarkan oleh Specht *et.al*. (2011) yang menyatakan bahwa *personality traits* pada individu akan dipengaruhi juga oleh faktor eksternal seperti faktor lingkungan ataupun sosial. Sehingga dengan diadakannya program-program *personality development* akan menjadi jalan keluar bagi perusahaan untuk membentuk karakter

pekerja yang lebih baik. Selain itu dengan dasar penelitian ini akan menjadi jalan bagi perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja yang baru agar mendapat tenaga kerja sesuai dengan karakter yang dibutuhkan dalam perusahaan mereka.

BAB 6
KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis data dan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya sesuai dengan tujuan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya sebagai bagian akhir dari penelitian yang telah dilakukan.

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat 6 hipotesis yang dapat diterima yaitu: SL berpengaruh positif terhadap SF (H1), SK berpengaruh positif terhadap SF (H2), SC berpengaruh positif terhadap SF (H3), PT berpengaruh positif terhadap SF (H4), SL berpengaruh positif terhadap SK (H5) dan SL berpengaruh positif terhadap SC (H6).
2. Terdapat 3 hipotesis yang tidak dapat diterima yaitu: PT tidak dapat memoderasi hubungan antara SL dan SF (H1), PT tidak dapat memoderasi hubungan antara SK dan SF (H2) dan PT tidak dapat memoderasi hubungan antara SC dan SF (H3).
3. Pemberian rekomendasi sebagai upaya untuk perbaikan atau peningkatan safety performance di PT. Petrowidada, yaitu:
    a. Peningkatan hubungan *safety leadership* dan *safety performance*.
        - Mendorong pekerja melakukan prosedur kerja aman.
        - Pendistribusian prosedur secara merata.
        - Melakukan monitoring disetiap aktivitas kerja.
    b. Peningkatan hubungan *safety knowledge* dan *safety performance*.
        - Memastikan penerapan SOP dengan baik.
        - Meningkatkan tanggung jawab dalam menjaga lingkungan kerja untuk memperkecil kecelakaan kerja.
        - Melakukan update info resiko bahya yang teridentifikasi dan melakukan pembinaan dalam melakukan identifikasi bahaya.

c. Peningkatan hubungan *safety culture* dan *safety performance*.
    - Menempatkan instruksi kerja di tempat yang seriang terlihat di area kerja.
    - Meningkatkan kompetensi pekerja dengan training pengoperasian alat dan mesin.
    - Melakukan penambahan pengukuran lingkungan kerja seperti pengukuran debu.

d. Peningkatan hubungan *personality traits* dan *safety performance*.
    - Mempertimbangkan pentingnya faktor kepribadian tenaga kerja.
    - Memberikan pelatihan yang membangun karakter mencakup *communication skills, creative thinking* atau *decision making* dan *emotional intellligence.*
    - Melakukan pengukuran stress untuk mengurangi kekhawatiran atau kecemasan dalam perihal pekerjaan.

e. Peningkatan hubungan *safety leadership* dan *safety knowledge*.
    - Memberikan evaluasi untuk mengukur pemahaman K3 dan berdiskusi untuk bertukar pikiran atau pendapat.
    - Tanggap memberikan umpan balik secara efisien terhadap kondisi bahaya.

f. Peningkatan hubungan *safety leadership* dan *safety culture*.
    - Memastikan pekerja melakukan tanggung jawabnya terhadap peraturan dan program K3.
    - Memfasilitasi program pembinaan K3 seperti penerapan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat dan Rajin).

g. Peningkatan hubungan variabel interaksi dan *safety performance*.
    - Melatih kepercayaan diri dengan adanya evaluasi dan program ide berkelanjutan untuk memberikan solusi pada permasalahan-permasalahan K3.
    - Membangun komunikasi yang lebih efisien membangun keterbukaan dengan orang lain.

- Memberikan program konsultasi untuk berdiskusi tentang masalah yang dihadapi untuk mengurangi kekhawatiran atau kecemasan.
- Mengukur tingkat kebahagiaan pekerja dan menciptakan suasana keja yang menyenangkan.

6.2 Saran

Setelah mempelajari, menganalisis, membahas dan menarik kesimpulan maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk dilakukan perbaikan-perbaikan.

1. Penelitian diharapkan dapat dikembangkan melalui pengukuran *safety performance* dilihat dari sudut pandang psikologi pekerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sample serta variabel yang lebih memungkinkan memiliki interaksi dengan *personality traits* sebagai moderasi.
3. Bagi perusahaan, perhatian tentang aspek psikologi dengan melakukan pengukuran kepribadian juga perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan *safety performance*. Adanya pengukuran psikologi akan mengetahui bagaimana kecendrungan perilaku pekerja dan memberikan solusi yang tepat bila kecendrungan perilaku tersebut mengarah negatif dan menghambat atau menganggu pekerjaan mereka. Pengukuran psikologi juga dapat berguna dalam merekrut pekerja baru untuk melihat cocok atau tidaknya kecendrungan tingkah laku yang dimiliki dengan pekerjaan.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR PUSTAKA

Aburumman, M., Newnam, S. and Fildes, B. (2019). '*Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture*: *A systematic review'*, *Safety Science*. Elsevier, 115(January), pp. 376–392. doi:

Akinwale, A. and Olusanya, O. (2015). '*Implications of Occupational Health and Safety Intelligence in Nigeria'*, *The Journal of Global Health Care Systems*, 6(1), pp. 1–13.

Allport, G.W. (1961). '*Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Almlund, M. *et al.* (2011). *'Personality Psychology and Economics'*, *Handbook of the Economics of Education*, 4(5500), pp. 1–181.

Amirazodi, F. and Amirazodi, M. (2011). *'Personality traits and self-esteem', Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 29, pp. 713–716.

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Barbaranelli, C., Petitta, L. and Probst, T. M. (2015). *'Does safety climate predict safety performance in Italy and the USA? Cross-cultural validation of a theoretical model of safety climate'*, *Accident Analysis and Prevention*. Elsevier Ltd, 77, pp. 35–44.

Barkhordari, A., Malmir, B. and Malakoutikhah, M. (2019). *'An Analysis of Individual and Social Factors Affecting Occupational Accidents', Safety and Health at Work*. Elsevier Ltd, 10(2), pp. 205–212.

Beckmann, N. and Wood, R. E. (2017). *'Editorial: Dynamic personality science. Integrating between-person stability and within-person change'*, *Frontiers in Psychology*, 8(SEP), pp. 0–7.

Bergman, M. E. *et al.* (2008). *'Test of Motowidlo et al.'s (1997) Theory of individual differences in task and contextual performance'*, *Human Performance*, 21(3), pp. 227–253.

Burger, B. *et al*. (2010). *Influence of musical features oncharacteristics of music-induced movements*. In S. M.Demorest, S. J. Morrison, & P. S. Campbell (Eds.), pp. 425-428.

Boughaba, A., Hassane, C., Roukia, O. (2014). *Safety Culture Assessment in*

Petrochemical Industry: A Comparative Study of Two Algerian Plants. Journal Safety and Health at Work, 5, pp. 60-65.

Cao, M., Zhang, Q. (2011). *Supply chain collaboration: Impact on collaborative advantage and firmperformance. Journal of Operations Management,* pp. 163–180

Cervone, Daniel and Pervin, Lawrence A. (2009). *Personality: Theory and Research Hoboken*, John Wiley and Sons, Inc.

Chinda, T. and Mohamed, S. (2008). *'Structural equation model of construction safety culture', Engineering, Construction and Architectural Management*, 15(2), pp. 114–131.

Choudhry, R. M. and Zafar, B. (2017). *'Effects of skills, motivation, and personality traits on the competency of masons', International Journal of Sustainable Real Estate and Construction Economics*, 1(1), p. 16.

Christina, W. Y., Ludfi, D. and Thoyib, A. (2012). 'Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi', *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), pp. 83–95.

Coon, D. and Mitterer, J. O. (2010). *Introduction to psychology and Research Methods, Introduction to Psychology: Gateways to mind and behaviour* .

Cooper, M. D. (2000). '*Towards a model of safety culture', Safety Science*, 36(2), pp. 111–136.

Cooper, M. D. and Phillips, R. A. (2004). *'Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship', Journal of Safety Research*, 35(5), pp. 497–512.

Desmaryani, S. (2018). *'The Effect of Organization Culture Moderation and Big Five Personality on the Influence of Working Culture Towards the Performance of Jambi Provincial Government Civil Servants', Jurnal Bina Praja*, 10(1), pp. 81–89.

Dubrin, Andrew J. (2010). *Principles of Leadership . Canada: Nelson Educational*

Dursun, S., Aytac, S. (2011). *The Effect of Safety Culture on Safety in an Organizational Structure: A Case Study in Turkey*. Turkey : *Uludag University*.

Du, X. and Sun, W. (2012). *'Research on the relationship between safety leadership*

and safety climate in coalmines', *Procedia Engineering*, 45, pp. 214–219.

Feist, J., & Feist, G., J. (2009). *Theories of Personality. New York: Mc Graw Hill.*

Ferdinand, A., 2002, *'Structural Equation Modeling* Dalam Penelitian Manajemen' BP Undip, Yogyakarta.

Friedman, H.S. & Schustack, M.W. (2012). *Personality: Classic Theories and Modern Research*. Boston, MA: Pearson.

Feng, Y. *et al.* (2014). *'Exploring the interactive effects of safety investments, safety culture and project hazard on safety performance: An empirical analysis*', *International Journal of Project Management*. Elsevier Ltd. APM and IPMA, 32(6), pp. 932–943.

Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M. and Vázquez-Ordás, C. J. (2014). *'Safety leadership, risk management and safety performance in Spanish firms'*, *Safety Science*, 70, pp. 295–307.

Friedman, H.S. & Schustack, M.W. (2012). *Personality: Classic Theories and Modern Research*. Boston, M A: Pearson.

Garson,G.D. (2012). *Testing statistical assumptions*. USA: G David Garson & Statistical Associates Publishing.

Gefen, David., Straub, Detmar, (2005), "A Practical Guide To Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example", Communications of the Association for Information Systems, Vol. 16, hal. 91 – 109.

Glomseth, R., Gottschalk, P. and Hole, Å. S. (2011). *'Management position as determinant of leadership roles in police districts'*, *International Journal of Management and Enterprise Development*, 10(1), pp. 20–30.

Grill, M. and Nielsen, K. (2019). *'Promoting and impeding safety – A qualitative study into direct and indirect safety leadership practices of constructions site managers'*, *Safety Science*. Elsevier, 114(January), pp. 148–159.

Guo, M. *et al.* (2019). *'Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China'*, *Safety Science*. Elsevier, 117(July 2018), pp. 290–298.

Hani, E. *et al.* (2012). *'Preliminary Study of the Safety Culture in a Manufacturing Industry'*, *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4), pp. 176–183.

Hair, J.F.; Black, W.C.; Babin, B.J. 2006. *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey. Prentice-Hall International, Inc

Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. United States : Pearson

Hatch, E. , & Farhady, H. (1981). *Research Design & Statistics for Applied Linguistics*. Tehran: Rahnama Publications.

He, Y., Donnellan, M. B. and Mendoza, A. M. (2019). *'Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis', Journal of Research in Personality*. Elsevier Inc., 82, p. 103848.

Hofmann DA, Jacobs R, Landy R. (1995). *High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance. Journal of Safety Research*, 26,131-149.

Hsu, I. Y., Su. T. S., Kao, C. S., Shu, Y. L., Lin, P. R., Tseng, J. M. (2012). *Analysis Of Business Safety Performance By Structural Equation Models. Journal Safety Science*, 50, pp. 1–11.

Hyldegård, J. (2009). *'Personality traits and group-based information behaviour: An exploratory study', Information Research*, 14(2), pp. 1–23.

Inness Michelle, M. *et al.* (2010). *'Transformational Leadership and Employee Safety Performance: A Within-Person,* Between-Jobs Design', *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), pp. 279–290.

ISO 45001, (2018), *Occupational Health And Safety Management Systems. Requirement with guidance for use. The British Standards Institution,* London.

Jiang, L. and Probst, T. M. (2014). *'Organizational communication: A buffer in times of job insecurity?', Economic and Industrial Democracy*, 35(3), pp. 557–579.

Jiang, L., Yu, G., Li, Y., Li, F. (2010). Perceived Colleagues' Safety Knowledge/Behavior And Safety Performance: Safety Climate As A Moderator In A Multilevel Study. *Accident Analysis and Prevention,* (42), pp. 1468–1476

Kemal M. Surji PhD, RRT, H. (2015). *'Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness', European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.(January 2015).

Khine, M. S. (2013). *Application of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice*. Australia : Sense Publisher

Küster, Ines., Vila, Natalia, (2011). *The Market Orientation Innovation Success Relationship: The Role Of Internationalization Strategy*. Innovation, Management, Policy & Practice, Vol. 13, hal. 36-54.

Lara, S. D., 2018. *Proposal for cut-offs for factor loadings: A construct reliability perspective*. *Enfermeria Clinica*, 28(6), pp. 401-404.

Lee, Y. H., Yang, C. C. (2013). *A Multi-Level Of Patient Safety Culture Effect On Safety Performance-The Case of Nurse*. *Journal of Management and Business Research*, 13(1), pp, 11-20.

Lu, C. S. and Yang, C. S. (2010). *'Safety leadership and safety behavior in container terminal operations'*, *Safety Science*. Elsevier Ltd, 48(2), pp. 123–134.

Lun, C. J. and Wahab, S. R. A. (2017). *'The Effects of Safety Leadership on Safety Performance in Malaysia .*', *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(1), pp. 12–18.

Malhotra, Arvind, Malhotra, K., Claudia, (2013). *"Exploring Switching Behavior of US Mobile Service Customers", Journal of Services Marketing*, Vol. 27, hal. 13-24.

Manaf, H. A. *et al.* (2018). *'Managerial Tacit Knowledge, Individual Performance, and the Moderating Role of Employee Personality'*, *International Journal of Public Administration*. Routledge, 41(15), pp. 1258–1270.

Martínez-Córcoles, M. and Stephanou, K. (2017). *'Linking active transactional leadership and safety performance in military operations*', *Safety Science*, 96, pp. 93–101.

Mattson Molnar, M. *et al.* (2019). *'Leading for Safety: A Question of Leadership Focus'*, *Safety and Health at Work*. Elsevier Ltd, 10(2), pp. 180–187.

McCleskey, J. (2014). *'Situational, transformational, and transactional leadership and leadership developmen*t', *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), p. 117.

McCrae, R. R., Herbst, J. H., & Costa, P. T. (2001). *Effects of acquies- cence on personality factors structures*. Berlin, Germany: Pabst Science Publishers.

Mills, D. Q. (2005). *'The importance of leadership: Leadership, how to lead, how to live'*, *International journal of health care quality assurance*, pp. 9–23.

Mohammadi, A., Tavakolan, M. and Khosravi, Y. (2018). *'Factors influencing safety performance on construction projects: A review'*, *Safety Science*, 109(June), pp. 382–397.

Monzani, L., Ripoll, P. and Peiró, J. M. (2015). *'The moderator role of followers' personality traits in the relations between leadership styles, two types of task performance and work result satisfaction'*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), pp. 444–461.

Morrow, S. L., Kenneth Koves, G. and Barnes, V. E. (2014). *'Exploring the relationship between safety culture and safety performance in U.S. nuclear power operations'*, *Safety Science*. Elsevier Ltd, 69, pp. 37–47.

Neal, A., Griffin, M. A. and Hart, P. M. (2000). *'The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior'*, *Safety Science*, 34(1–3), pp. 99–109.

Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice(7th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.

Okoye, P. *et al.* (2016). *Building Construction Workers' Health and Safety Knowledge and Compliance on Site Survey of housing conditions and improvement strategies in Okpoko peri-urban settlement of View project Building Construction Workers' Health and Safety Knowledge and Compli'*, *Journal of Safety Engineering*, 2016(1), pp. 17–26.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

Perry, S. J. *et al.* (2010). *'The Downside of Goal-Focused Leadership: The Role of Personality in Subordinate Exhaustion'*, *Journal of Applied Psychology*, 95(6), pp. 1145–1153.

Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P. 2010. Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian. Jakarta : Kencana. (edisi kesembilan).

Pourmazaherian, M., Baqutayan, S. M. S. and Idrus, D. (2017). *'The Role of the Big Five Personality Factors on Accident : A Case of Accidents in Construction Industries'*, *Journal of Science, Technology and Innovation Policy*, 3(2), pp.

46–55.

Prabarini, P. and Suhariadi, F. (2018). 'Iklim Keselamatan Kerja dan *Big Five Personality* Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan', *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(1), p. 1.

Prayitno, H. (2016). *Big Five Personality* Sebagai Prediktor Dalam Model Kepatuhan Terhadap *Standard Operating Procedure* Keselamatan Kerja Di Industri Konstruksi Pasuruan. Tesis Doktor Ilmu Kesehatan. Surabaya : Universitas Airlangga.

De Raad, B. and Mlačić, B. (2015). *'Big Five Factor Model, Theory and Structure', International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, (December), pp. 559–566.

Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori *Big Five*. Jurnal Psikologi, 39 (2), pp. 189 – 207

Rahayu, E. P. (2015). *The relation between Knowledge, Attitude and Employees's Behavior to the Implementation of Culture's Management on Occupational Safety and Health (OHS)*. Jurnal Kesehatan Komunitas, 2 (6), pp. 289-293.

Reason J. (1998). *Achieving a safe culture: Theory and practice Work& Stress,* 12,293-306.

Rusdiana. K. R. (2017). Pengaruh *Safety Leadership* Dan *Safety Climate* Terhadap *Safety Performance* Dengan *Safety Knowledge* Sebagai Variabel Intervening. Tesis Magister Psikologi. Surabaya : Universitas Airlanggi

Schwatka, N. V. *et al.* (2019). *'A training intervention to improve frontline construction leaders' safety leadership practices and overall jobsite safety climate', Journal of Safety Research*. Elsevier Ltd and National Safety Council.

Siregar, Syofian. 2015. Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.

Smith-Crowe, K., Burke, M. J. and Landis, R. S. (2003). *'Organizational climate as a moderator of safety knowledge-safety performance relationships', Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS. NOV.), pp. 861–876.

Sook Shuen, Yeong; Wahab, S. R. A. (2015). *'A Review on Conceptualization and Dimensions of Safety Culture', NIOSH Journal of OSH*, 12(1), pp. 9–10.

Soto, C. J. and John, O. P. (2017). *'The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing*

and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power', Journal of Personality and Social Psychology, 113(1), pp. 117–143.

Skeepers, N., Mbohwa, C. (2015). *A Study On The Leadership Behaviour, Safety Leadership And Safety*. *Procedia Manufacturing*, 4, pp. 10 – 16.

performance in the construction industry in South Africa

Stemn, E. *et al.* (2019). *'Examining the relationship between safety culture maturity and safety performance of the mining industry*', *Safety Science*, 113(December 2018), pp. 345–355.

T.R. Krause, T. Weekley. (2005). *Safety Leadership: A four factor model for safety leadership. Professional Safety*, 50911, pp. 34-40.

Trull, T. J. and Widiger, T. A. (2013). *'Dimensional models of personality: The five-factor model and the DSM-5', Dialogues in Clinical Neuroscience*, 15(2), pp. 135–146.

Varmazyar, S. (2015). *Dimension Of The Organizational Safety Culture, Evaluation, Purposes And Its Benefits*. HSE 1(3) (2015), pp. 58–62

Vinodkumar, M. N. and Bhasi, M. (2010). *'Safety Management Practices And Safety Behaviour: Assessing The Mediating Role Of Safety Knowledge And Motivation', Accident Analysis And Prevention*. Elsevier Ltd, 42(6), pp. 2082–2093.

Wang, C. *et al.* (2019). *'Exploring TheImpacts Of factors Contributing To Unsafe Behavior Of Coal Miners', Safety Science*. Elsevier, 115(March 2017), pp. 339–348.

Wijanto, S. (2008). *Structural Equation Modelling* dengan Lisrel 8.8. Graha Ilmu, Yogyakarta

Wu, T.-C. (2005). *'The Validity And Reliability Of safety Leadership Scale In Universities Of Taiwan', International Journal of Technology And Engineering Education*, 2(1), pp. 27–42.

Wu, T. C., Chang, S. H., Shu, C. M., Chen, C. T., Wang, C. P. (2011). *Safety Leadership And Safety Performance In Petrochemical Industries: The*

Wu, X., Liu, Q., Zhang, L., Skibniewski M. ., Wang, Y. (2015). *Prospective Safety Performance Evaluation On Construction Sites. Journal Accident Analysis*

and Prevention. 78, pp.58–72

Mediating Role Of Safety Climate. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 24, pp. 716-721.

Williarto, I. (2018). Minim Pengawasan Jadi salah satu Penyebab Kecelakaan Kerja. https://www.merdeka.com/uang/minim-pengawasan-jadi-salah-satu-penyebab-kecelakaan-kerja.html. Diakses pada 18 Maret 2019.

Wulandari, A., Rehulina. M. (2013). Hubungan antara Lima Faktor Kepribadian *(The Big Five Personality)* dengan Makna Hidup pada Orang dengan Human *Immunodeficiency Virus*. Surabaya. Universitas Airlangga.

Yamin, Sofyan, (2014). Seri Buku Statistik : *Structural Equation Modelling* untuk Pemula Rahasia Olah Data Lisrel, Edisi Pertama, Penerbit Mitra Wacana Media., Jakarta.

Yamin, Sofyan, (2014), Seri Buku Statistik : Structural Equation Modelling untuk Pemula Rahasia Olah Data Lisrel, Edisi Pertama, Penerbit Mitra Wacana Media., Jakarta.

Yazdi, A. M. T. (2017). *The Effect Of Big Five Personality Traits On Psychological Empowerment. Thesi Doctor Of Philosophy*. Kuala Lumpur : University Of Malaya

Youshan, B. and Hassan, Z. (2015). *'The Effect of Employees Personality on Organizational Performance: Study on Insurance Company', International Journal of Accounting and Business Management*, 4(2), pp. 187–196.

Zhang, L. *et al*. (2018). *'Perceiving Interactions And Dynamics Of Safety Leadership In Construction Projects', Safety Science*. Elsevier, 106(March), pp. 66–78.

(*Halaman ini sengaja dikosongkan)*

LAMPIRAN

KUESIONER 1 : Kinerja Keselamatan (*Safety Performance*)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya					
2	Saya mengikuti aturan dan prosedur keselamatan yang benar saat melakukan pekerjaan saya					
3	Saya tidak menyimpang dari prosedur kerja yang benar dan aman					
4	Saya membantu rekan kerja saya ketika mereka bekerja dalam kondisi berisiko atau berbahaya					
5	Saya selalu menunjukkan kepada manajemen jika ada masalah terkait keselamatan yang diperhatikan di perusahaan saya					
6	Saya secara sukarela menjalankan tugas atau kegiatan yang membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja					

KUESIONER 2 : Kepemimpinan Keselamatan (*Safety Leadership*)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
7	Atasan saya memberikan motivasi kepada para pekerja agar bekerja dengan aman					
8	Atasan saya membantu pekerja untuk memahami pentingnya K3					
9	Para pemimpin perusahaan membuat sistem K3 yang tepat					
10	Atasan saya menguraikan konsep keselamatan kerja dengan jelas					
11	Atasan saya mengajak berdiskusi terkait isu K3					
12	Atasan saya melakukan pemeriksaan K3 secara berkala					

KUESIONER 3 : Pengetahuan Keselamatan (*Safety Knowledge*)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
13	Saya tahu bagaimana melakukan pekerjaan saya dengan cara yang aman					
14	Saya tahu cara menggunakan peralatan keselamatan dan prosedur kerja standar					
15	Saya tahu bagaimana menjaga atau meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja					
16	Saya tahu cara mengurangi risiko kecelakaan dan insiden di tempat kerja					
17	Saya mengetahui bahaya apa yang terkait dengan pekerjaan saya dan tindakan pencegahan yang perlu diambil saat melakukan pekerjaan saya					
18	Saya mengetahui apa yang harus dilakukan dan kepada siapa harus melapor jika terdapat potensi bahaya di tempat kerja					

KUESIONER 4 : Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
19	Prosedur K3 di perusahaan mudah dimengerti dan diterapkan oleh pekerja					
20	Pekerja mendapat informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja					
21	Pekerja mengerti tanggung jawab terhadap K3					
22	Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja					

KUESIONER 5 : Personality Traits

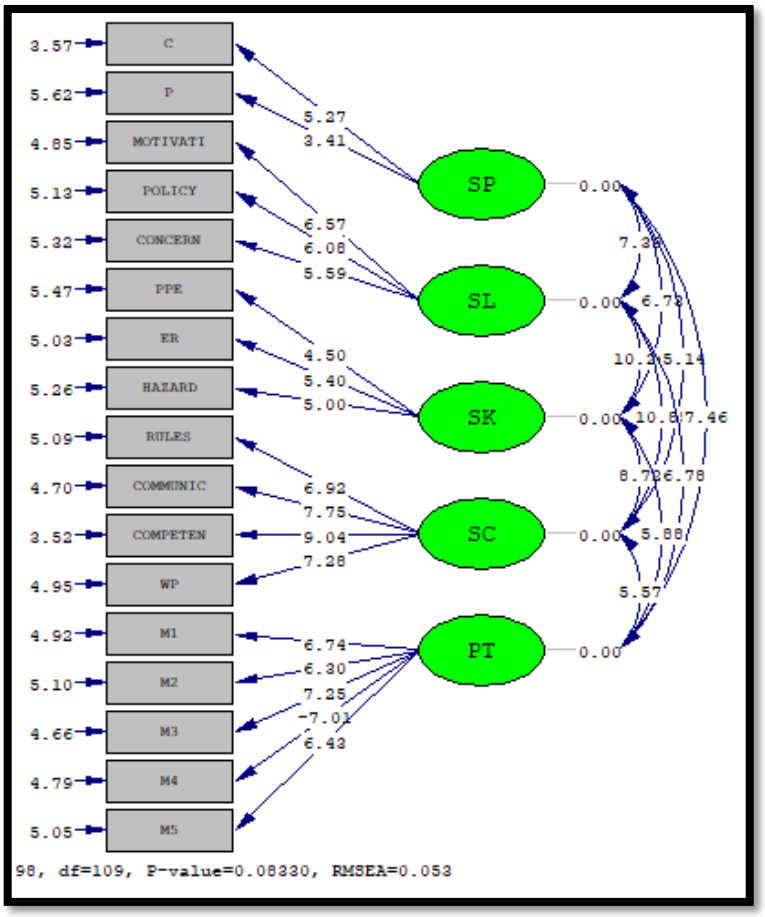
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
23	Saya adalah seseorang yang ramah, suka bergaul					
24	Saya adalah orang yang berterus terang					
25	Saya adalah seseorang yang jarang merasa gembira atau bersemangat					
26	Saya adalah seseorang yang cenderung pendiam					
27	Saya adalah seseorang yang dominan, bertindak sebagai pemimpin					
28	Saya adalah seseorang yang kurang aktif					
29	Saya adalah seseorang yang terkadang pemalu, introvert					
30	Saya adalah seseorang yang merasa sulit untuk mempengaruhi orang lain					
31	Saya adalah seseorang yang penuh energi					
32	Saya adalah seseorang yang banyak berbicara					
33	Saya adalah seseorang yang lebih memilih orang lain untuk memikul tanggung jawab					
34	Saya adalah seseorang yang menunjukkan rasa antusiasme yang tinggi					
35	Saya adalah seseorang yang penyayang					
36	Saya adalah seseorang yang memperlakukan orang lain dengan hormat					
37	Saya adalah seseorang yang cenderung mencari kesalahan orang lain					
38	Saya adalah seseorang yang memiliki sedikit perasaan simpati kepada orang lain					
39	Saya adalah seseorang yang mulai berargumen dengan orang lain					

40	Saya adalah seseorang yang memiliki sifat mudah memaafkan					
41	Saya adalah seseorang yang suka menolong dan tidak egois dengan orang lain					
42	Saya adalah seseorang yang terkadang kasar dengan orang lain					
43	Saya adalah seseorang yang curiga dengan niat orang lain					
44	Saya adalah seseorang yang dingin dan tidak peduli					
45	Saya adalah seseorang yang sopan dengan orang lain					
46	Saya adalah seseorang yang mengasumsikan hal terbaik tentang orang lain					
47	Saya adalah seseorang yang cenderung tidak teratur					
48	Saya adalah seseorang yang cenderung pemalas					
49	Saya adalah seseorang yang bisa dipercaya					
50	Saya adalah seseorang yang sistematis, suka menjaga sesuatu agar tetap teratur					
51	Saya adlah seseorang yang kesulitan dalam memulai suatu tugas					
52	Saya adalah seseorang yang agak cuek					
53	Saya adalah seseorang yang menjaga segala sesuatunya tetap rapi					
54	Saya adalah seseorang yang efisien menyelesaikan semuanya					
55	Saya adalah seseorang yang selalu bisa diandalkan dan dapat dipercaya					
56	Saya adalah seseorang yang berantakan, tidak bersih					

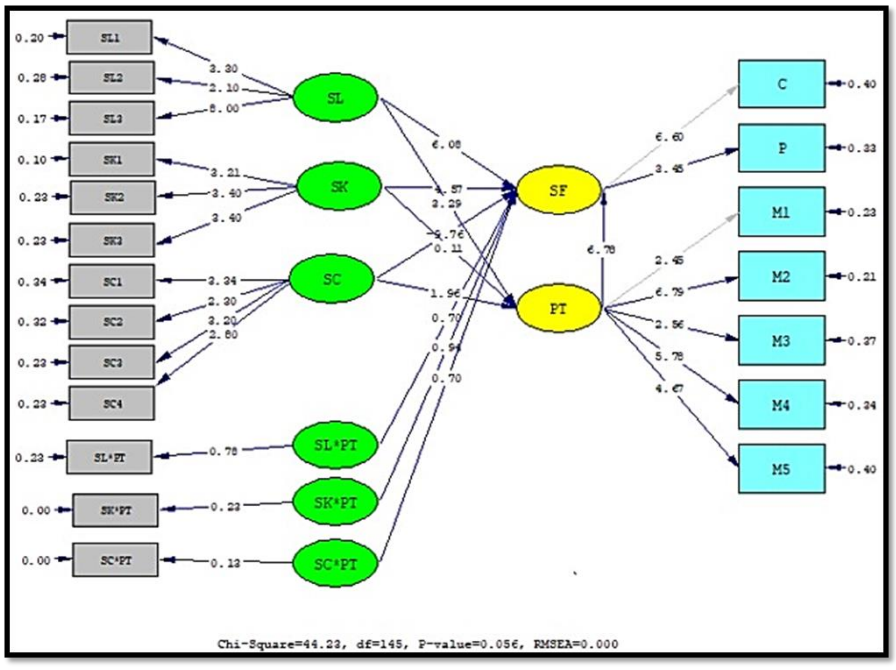
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
57	Saya adalah seseorang yang gigih, bekerja hingga tugas terselesaikan					
58	Saya adalah seseorang yang terkadang berperilaku tidak bertanggung jawab					
59	Saya adalah seseorang yang santai, menangani stress dengan baik					
60	Saya adalah seseorang yang tetap optimis setelah mengalami halangan					
61	Saya adalah seseorang yang memiliki suasana hati yang mudah berubah					
62	Saya adalah seseorang yang dapat merasa tegang					
63	Saya adalah seseorang yang merasa nyaman dengan diri sendiri					
64	Saya adalah seseorang yang stabil secara emosi, tidak mudah marah					
65	Saya adalah seseorang yang mudah merasa cemas					
66	Saya adalah seseorang yang sering merasa sedih					
67	Saya adalah seseorang yang mampu mengendalikan emosi					
68	Saya adalah seseorang yang jarang merasa cemas atau takut					
69	Saya adalah seseorang yang cenderung merasa murung					
70	Saya adalah seseorang yang tempramen, mudah marah					
71	Saya adalah seseorang yang memiliki sedikit minat pada karya seni					

72	Saya adalah seseorang yang ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda					
73	Saya adalah seseorang yang berdaya cipta, mampu menemukan beragam cara yang cerdik untuk melakukan sesuatu					
74	Saya adalah seseorang yang kagum dengan seni, musik atau sastra					
75	Saya adalah seseorang yang menghindari diskusi intelektual dan filosofis					
76	Saya adalah seseorang yang sedikit memiliki kreativitas					
77	Saya adalah seseorang yang menghargai seni dan keindahan					
78	Saya adalah seseorang yang kompleks, pemikir yang dalam					
79	Saya adalah seseorang yang memiliki kesulitan dalam membayangkan sesuatu					
80	Saya adalah seseorang yang berpikir bahwa puisi dan drama adalah sesuatu yang membosankan					
81	Saya adalah seseorang yang kurang tertarik pada ide-ide abstrak					
82	Saya adalah seseorang yang orisinil, muncul dengan ide-ide baru					

HASIL CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS

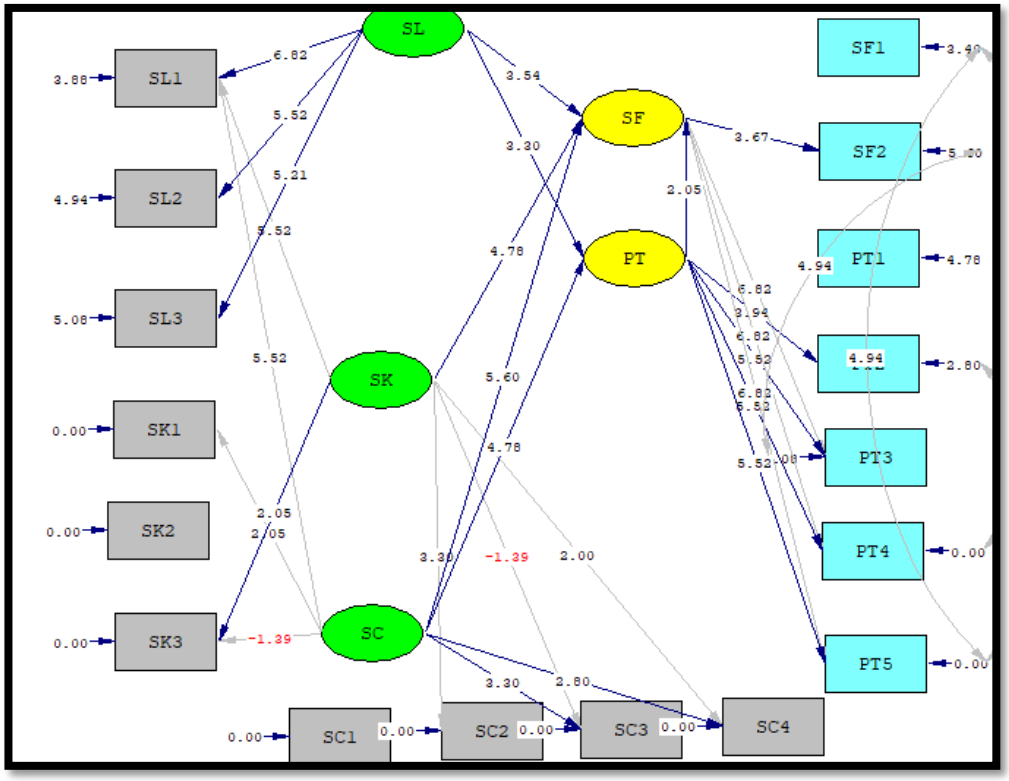


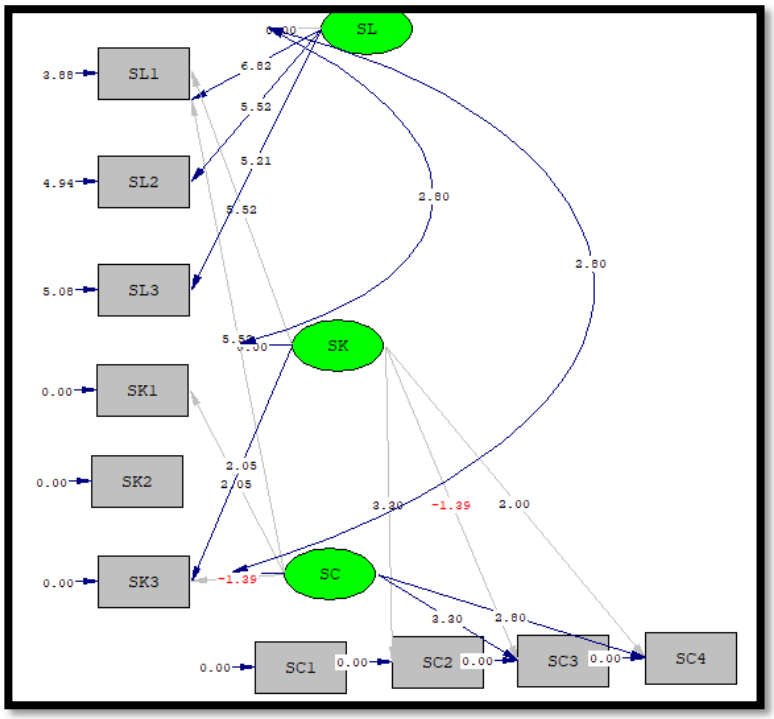
UJI STRUCTURAL MODEL PERTAMA



(Halaman ini sengaja dikosongkan)

UJI STRUCTURAL MODEL SIGNIFIKAN





(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DATE: 5/16/2020
TIME: 5:24

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusivel by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright bSPScientific Software International, Inc., 1981-2006
Use of this praPTis subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read froPTfile F:\Teknik Industri_Mega Olah Data\output\Mega.SPJ:

```
SYSTEM FILE froPTfile 'F:\Teknik Industri_Mega Olah Data\output\Mega.DSF'
Sample Size = 70
Latent Variables  SPPTSLSKSC
Relationships
C = Y
P = Y
M1 = M
M2 = M
M3 = M
M4 = M
M5 = M
MOTIVATI = SL
POLICSP= SL
CONCERN = SL
PPE = SK
ER = SK
HAZARD = SK
RULES = SC
COMMUNIC = SC
COMPETEN = SC
WP = SC
SP= M
SP= SLSKSC
```

PT= SLSKSC
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 70

Covariance Matrix

	C	P	M1	M2	M3	M4
C	0.34					
P	0.09	0.28				
M1	0.15	0.10	0.41			
M2	0.14	0.07	0.13	0.20		
M3	0.20	0.14	0.23	0.15	0.36	
M4	-0.17	-0.10	-0.23	-0.13	-0.19	0.33
M5	0.16	0.12	0.21	0.13	0.16	-0.20
MOTIVATI	0.23	0.11	0.09	0.12	0.15	-0.18
POLICSP	0.19	0.13	0.10	0.11	0.20	-0.12
CONCERN	0.18	0.11	0.15	0.09	0.18	-0.12
PPE	0.18	0.10	0.04	0.08	0.08	-0.08
ER	0.14	0.11	0.09	0.10	0.13	-0.12
HAZARD	0.21	0.04	0.13	0.13	0.13	-0.10
RULES	0.15	0.10	0.09	0.05	0.17	-0.06
COMMUNIC	0.14	0.11	0.13	0.08	0.12	-0.13
COMPETEN	0.12	0.10	0.16	0.10	0.16	-0.12
WP	0.14	0.13	0.12	0.08	0.14	-0.09

Covariance Matrix

	M5	MOTIVATI	POLIC SP	CONCERN	PPE	ER
M5	0.34					
MOTIVATI	0.10	0.42				
POLICSP	0.10	0.24	0.50			
CONCERN	0.12	0.19	0.18	0.42		
PPE	0.04	0.20	0.14	0.09	0.43	
ER	0.13	0.17	0.18	0.15	0.13	0.33
HAZARD	0.15	0.17	0.25	0.14	0.13	0.15
RULES	0.09	0.17	0.22	0.22	0.09	0.17
COMMUNIC	0.13	0.16	0.17	0.20	0.14	0.11
COMPETEN	0.12	0.20	0.21	0.18	0.14	0.19
WP	0.11	0.14	0.25	0.17	0.13	0.17

Covariance Matrix

	HAZARD	RULES	COMMUNIC	COMPETEN	WP
HAZARD	0.45				
RULES	0.11	0.41			
COMMUNIC	0.14	0.20	0.30		
COMPETEN	0.18	0.25	0.25	0.38	
WP	0.17	0.27	0.20	0.27	0.41

LISREL Estimates(Intermediate Solution)

Measurement Equations

C = 0.40*SP, Errorvar.= 0.17 , R^2 = 0.49
(0.048)
3.58

P = 0.23*SP, Errorvar.= 0.23 , R^2 = 0.18
(0.14) (0.041)
1.58 5.63

M1 = 0.47*PT, Errorvar.= 0.19 , R^2 = 0.54
(0.039)
4.94

M2 = 0.31*PT, Errorvar.= 0.10 , R^2 = 0.49
(0.12) (0.020)
2.59 5.09

M3 = 0.46*PT, Errorvar.= 0.15 , R^2 = 0.60
(0.16) (0.031)
2.87 4.64

M4 = - 0.43*PT, Errorvar.= 0.14 , R^2 = 0.57
(0.16) (0.030)
-2.81 4.78

M5 = 0.41*PT, Errorvar.= 0.17 , R^2 = 0.50
(0.16) (0.034)
2.63 4.94

MOTIVATI = 0.47*SL, Errorvar.= 0.20 , R^2 = 0.52
(0.070) (0.039)

6.68 5.13

POLICSP= 0.48*SL, Errorvar.= 0.27 , R^2 = 0.46
(0.078) (0.051)
6.15 5.28

CONCERN = 0.41*SL, Errorvar.= 0.25 , R^2 = 0.40
(0.072) (0.046)
5.66 5.47

PPE = 0.35*SK, Errorvar.= 0.30 , R^2 = 0.29
(0.075) (0.053)
4.65 5.68

ER = 0.36*SK, Errorvar.= 0.20 , R^2 = 0.40
(0.065) (0.036)
5.62 5.43

HAZARD = 0.40*SK, Errorvar.= 0.29 , R^2 = 0.35
(0.077) (0.053)
5.17 5.54

RULES = 0.48*SC, Errorvar.= 0.19 , R^2 = 0.55
(0.069) (0.037)
6.95 5.12

COMMUNIC = 0.44*SC, Errorvar.= 0.11 , R^2 = 0.64
(0.056) (0.023)
7.78 4.76

COMPETEN = 0.55*SC, Errorvar.= 0.083 , R^2 = 0.78
(0.060) (0.023)
9.06 3.60

WP = 0.49*SC, Errorvar.= 0.17 , R^2 = 0.59
(0.068) (0.034)
7.29 4.95

Structural Equations

SP= 0.51*PT+ 9.38*SL+ 8.19*SK+ 0.51*SC, Errorvar.= 0.31 , R^2 = 0.93
(0.55) (23.97) (24.39) (0.56) (0.30)
0.93 0.39 0.34 0.92 1.02

PT= 2.53*SL+ 1.85*SK+ 0.011*SC, Errorvar.= 0.54 , R^2 = 0.46

(9.85) (9.88) (0.19) (0.078)
0.26 0.19 0.061 6.94

Reduced For Equations

SP= 10.68*SL+ 9.14*SK+ 0.51*SC, Errorvar.= 0.16, R^2 = 0.73
(23.43) (23.74) (0.60)
0.46 -0.38 -0.85

PT= 2.53*SL+ 1.85*SK+ 0.011*SC, Errorvar.= 0.54, R^2 = 0.46
(9.85) (9.88) (0.19)
0.26 -0.19 0.061

Correlation Matrix of Independent Variables

	SL	SK	SC
SL	1.00		
SK	1.00	1.00	
	(0.01)		
	198.68		
SC	0.82	0.83	1.00
	(0.07)	(0.06)	
	12.63	12.77	

Covariance Matrix of Latent Variables

	SP	PT	SL	SK	SC
SP	1.00				
PT	1.00	1.00			
SL	1.12	0.68	1.00		
SK	1.14	0.69	1.00	1.00	
SC	0.72	0.56	0.82	0.83	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom= 109
MinimuPTFit Function Chi-Square = 155.24 (P = 0.0024)
Normal TheorSPWeighted Least Squares Chi-Square = 129.91 (P = 0.084)
Estimated Non-centralitSPParameter (NCP) = 20.91
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 53.65)

Minimum Fit Function Value = 2.25
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.30
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.78)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.053
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.084)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.43

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 3.16
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.86 ; 3.63)
ECVI for Saturated Model = 4.43
ECVI for Independence Model = 23.37

Chi-Square for Independence Model with 136 Degrees of Freedom= 1578.52
Independence AIC = 1612.52
Model AIC = 217.91
Saturated AIC = 306.00
Independence CAIC = 1667.74
Model CAIC = 360.85
Saturated CAIC = 803.02

Normed Fit Index (NFI) = 0.90
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96
ParsimonSPNormed Fit Index (PNFI) = 0.72
Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
Incremental Fit Index (IFI) = 0.97
Relative Fit Index (RFI) = 0.88

Critical N (CN) = 66.01

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.025
Standardized RMR = 0.066
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.82
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.75
ParsimonSPGoodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

Time used: 0.016 Seconds

BIODATA PENULIS

Penulis lahir pada 12 November tahun 1992 di Kota Surabaya, Jawa Timur. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Ade Harsono dan Ibu Koes Indahyati. Penulis menyelesaikan masa studinya di TK Liya Kota Surabaya (1998), SDN Manukan Wetan I/114 Surabaya (2005), SMPN 1 Kota Surabaya (2008), kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 8 Surabaya dengan jurusan ilmu pengetahuan alam (2011).

Penulis diterima sebagai mahasiswi program D-3 Teknik Perancangan dan Konstruksi Kapal di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya pada tahun 2011 melalui jalur seleksi nilai raport dan setelah 3 tahun meraih gelar Ahli Madya dengan topik tugas akhir "Analisis Produktivitas *Raw Material* Pada Perusahaan Manufaktur" dibawah bimbingan Bapak Aang Wahidin ST, M.T. Selama menempuh pendidikan, penulis aktif sebagai Bendahara Himpunan Mahasiswa *Design Construction* (HIMADEC). Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswi program D-4 Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Politeknik yang sama setelah 3 tahun penulis berhasil meraih gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST) dengan judul tugas akhir "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek Pembangunan Jalan Tol" dibawah bimbingan Ibu Rina Sandora S.T., M.T.

Penulis kemudian melanjutkan pendidikan magister di Departemen Teknik Sistem dan Industri, Fakultas Teknologi Industri dan Rekayasa Sistem, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya pada tahun 2017 dengan konsentrasi Ergonomi dan Keselamatan Industri. Penulis dapat dihubungi melalui email yaitu megacattleya92@gmail.com.