

## **Iklim Keselamatan Kerja dan *Big Five Personality* Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan**

### ***Safety Climate and Big Five Personality as Predictors of Employee Safety Performance***

Puspa Prabarini, Fendy Suhariadi

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya

**Abstract:** *Stevedoring activities at container terminals make it one of the most dangerous workplace for employees because they have to deal with variety of high-risk conditions as well as high-risk equipments. Therefore it is not suprising that container terminals have high occupational accidents rate. Furthermore, several statistical reports also indicate that most maritime accidents are attributable to human error. The purpose of this study is to explain the effect of safety climate and big-five personality on employee safety performance. Safety climate and big five personality are considered as two factors that influence employee safety performance. Therefore strong positive safety climate in organization will be able improve employee safety performance and reduce accidents. This study was conducted to 148 employees in a container terminal by using simple random sampling as the sampling technique. Multiple regression technique was used to examine the effect of safety climate and big-five personality on employee safety performance. The result revealed that safety climate and big-five personality positively affect employee safety performance.*

**Key words:** *Safety climate, big five personality, safety performance*

**Abstrak:** Aktivitas bongkar muat pada terminal peti kemas menjadikannya sebagai salah satu tempat kerja yang paling berbahaya karena karyawan harus menghadapi beragam aktivitas yang beresiko tinggi dan peralatan kerja yang berbahaya. Maka dari itu, bukan suatu hal yang mengejutkan bahwa terminal peti kemas memiliki tingkat kecelakaan kerja yang tinggi. Lebih jauh lagi, sejumlah data statistik juga menunjukkan bahwa mayoritas kecelakaan kerja pada sektor industri maritim berkaitan dengan kesalahan manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh iklim keselamatan kerja dan kepribadian *big five* terhadap perilaku keselamatan karyawan. Iklim keselamatan kerja dan kepribadian *big five* dianggap sebagai dua faktor yang dapat memprediksi perilaku keselamatan karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 148 karyawan di salah satu terminal peti kemas dengan menggunakan simple random sampling sebagai teknik sampling. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara iklim keselamatan kerja dan kepribadian *big five* terhadap perilaku keselamatan karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa iklim keselamatan kerja dan kepribadian *big five* secara positif berpengaruh pada perilaku keselamatan karyawan.

**Kata kunci:** Iklim keselamatan kerja, kepribadian *big five*, perilaku keselamatan

---

Korespondensi terkait artikel ini dapat dialamatkan kepada Fendy Suhariadi melalui email [fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id](mailto:fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id); atau kepada Puspa Prabarini ke: [puspaprabarini@yahoo.com](mailto:puspaprabarini@yahoo.com)

Aktivitas bongkar muat dalam terminal peti kemas menjadikannya sebagai salah satu tempat kerja yang berbahaya karena dalam pekerjaan sehari-hari karyawan harus menghadapi beragam aktivitas yang beresiko tinggi, seperti mengoperasikan alat berat, memindahkan kontainer, mengikat muatan (*lashing*), dan perbaikan listrik. Organisasi yang menjalankan aktivitas bisnis dengan potensi bahaya yang tinggi harus memberikan perhatian pada keselamatan karyawan, dengan cara melakukan usaha-usaha pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja. Keberhasilan usaha pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu organisasi berkaitan erat dengan peran manajemen dan karyawan. Peran karyawan sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan usaha pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yakni dengan menampilkan *safety performance* atau perilaku keselamatan. Istilah *safety performance* sendiri dapat mengacu pada dua konsep. Istilah *safety performance* dapat mengacu pada hasil keselamatan di sebuah organisasi, seperti jumlah cedera atau kecelakaan kerja per tahun (Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009). *Safety performance*, sebaliknya, juga dapat mengacu pada perilaku individu yang terkait dengan keselamatan atau dapat disebut dengan perilaku keselamatan (Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009). Istilah *safety performance* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada perilaku keselamatan.

Perilaku keselamatan merupakan perilaku karyawan yang berkaitan dengan keselamatan kerja, terdiri dari kepatuhan karyawan terhadap prosedur yang berlaku serta partisipasi karyawan dalam mengembangkan aspek keselamatan di tempat kerja (Neal & Griffin, 2006). Munculnya suatu perilaku dapat ditentukan oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan dan faktor individu. Dengan kata lain perilaku merupakan fungsi dari individu atau *people*, dan juga situasi atau *situation* (Suhariadi, 2005). Dijelaskan lebih lanjut

bahwa faktor individu dapat terdiri dari kepribadian, emosi, inteligensi, nilai-nilai yang dianut, sikap, dan pengalaman (Suhariadi & Anshori, 2016).

Sejumlah studi mengenai perilaku keselamatan secara konsisten menunjukkan bahwa konstruk tersebut dipengaruhi oleh iklim keselamatan kerja (Neal & Griffin, 2006; Amponsah-Tawaih & Adu, 2016). Istilah iklim keselamatan kerja mengacu pada persepsi karyawan mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik-praktik keselamatan kerja yang diterapkan di organisasi (Neal & Griffin, 2002). Persepsi sendiri didefinisikan sebagai proses yang terjadi pada diri individu dalam memilih dan mengorganisasikan informasi guna menciptakan sebuah gambaran yang bermakna tentang suatu objek (Suhariadi & Damayanti, 2003). Ketika mempersepsikan sebuah objek, dalam diri individu terjadi suatu proses untuk mengetahui, menginterpretasikan, dan mengevaluasi sifat, kualitas, atau keadaan yang ada pada objek yang dipersepsi (Suhariadi & Damayanti, 2003).

Persepsi terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik-praktik keselamatan kerja dimiliki bersama oleh karyawan dalam suatu organisasi sebagai hasil dari interaksi sosial antar sesama karyawan dan interaksi dengan lingkungan kerja mereka (Griffin & Curcuruto, 2016). Mengingat bahwa iklim keselamatan kerja merupakan persepsi bersama yang dimiliki oleh karyawan, maka iklim keselamatan tersebut dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan mengenai bagaimana prioritas keselamatan di organisasi dalam kaitannya dengan aspek lain (Griffin & Curcuruto, 2016). Selain itu, iklim keselamatan juga dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan mengenai jenis perilaku seperti apa yang mendapat imbalan dan dukungan dari manajemen pada kondisi tertentu (Zohar & Luria, 2005). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim keselamatan kerja mencerminkan bagaimana penerapan serta pelaksanaan

aturan keselamatan kerja di organisasi, dan mengingat penerapan serta pelaksanaan aturan tersebut dapat berdampak langsung pada perilaku keselamatan karyawan maka iklim keselamatan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kecelakaan kerja di masa depan (Kim, Park, Lim, & Cho, 2017). Iklim keselamatan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap perilaku keselamatan, serta memiliki pengaruh negatif terhadap kecelakaan kerja (Neal & Griffin, 2006; Clarke, 2006; Lu & Yang, 2011; Amponsah-Tawiah & Adu, 2016; Kim, Park, Lim, & Cho, 2017). Secara tidak langsung penemuan tersebut menunjukkan iklim keselamatan kerja yang lemah akan menurunkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan dan pada gilirannya hal tersebut membuat jumlah kecelakaan kerja meningkat (Neal & Griffin, 2006).

Selain dipengaruhi oleh iklim keselamatan kerja yang merupakan faktor lingkungan atau situasi, perilaku keselamatan juga dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian yang merupakan faktor individu (Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009). Penelitian ini menggunakan karakteristik kepribadian yang mengacu pada pendekatan *big five personality*. Model ini telah digunakan oleh banyak peneliti sebagai kerangka acuan untuk mengeksplorasi serta menggambarkan keterkaitan antara karakteristik kepribadian dengan kinerja individu dan juga keterkaitan antara karakteristik kepribadian dengan keterlibatan individu dalam kecelakaan kerja (Clarke & Robertson, 2005). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *extraversion*, *neuroticism*, dan *openness* secara negatif berpengaruh terhadap perilaku keselamatan (Clarke & Robertson, 2005; Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009; Pourmazaherian, Baqutayan, & Idrus, 2017). Pada *agreeableness* dan *conscientiousness*, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keduanya secara positif berpengaruh terhadap

perilaku keselamatan (Clarke & Robertson, 2005). Namun jika dibandingkan dengan dimensi *conscientiousness* dan *agreeableness*, hasil penelitian pada dimensi *extraversion*, *neuroticism*, dan *openness* menunjukkan hasil yang beragam. Dalam artian bahwa terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ketiganya berpengaruh secara negatif, positif, maupun tidak berpengaruh pada perilaku keselamatan (Clarke & Robertson, 2005).

Data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah total kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami tren peningkatan dengan persentase sebesar 5%, sedangkan untuk kecelakaan yang termasuk dalam kategori berat tren peningkatannya cukup besar yakni sekitar 5% hingga 10% setiap tahunnya (BPJS Ketenagakerjaan, 2016). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memperkirakan bahwa di Indonesia setiap harinya terdapat 6 orang buruh yang meninggal dunia di tempat kerja, sehingga jika dihitung secara rata-rata setiap tahunnya terjadi 98.000 hingga 100.000 kasus kecelakaan kerja dan 2.400 kasus diantaranya berakibat kematian. Pada tahun 2015, di Indonesia jumlah kecelakaan kerja tersebut meningkat hingga mencapai 105.182 kasus dan sebanyak 2.375 kasus mengakibatkan kematian (BPJS Ketenagakerjaan, 2016). Pada tahun 2017 jumlah total kasus kecelakaan kerja yang terjadi sebanyak 123.000 kasus dan jumlah tersebut meningkat sekitar 20% dibandingkan tahun 2016 (Saut, 2018). Kecelakaan kerja terjadi karena kombinasi acak dari banyak faktor yang secara umum dapat dikategorikan menjadi kondisi tidak aman dan perilaku tidak aman (Choudhry & Fang, 2008). Namun dibandingkan dengan kondisi kerja yang tidak aman, perilaku tidak aman dari karyawan menjadi penyebab paling tinggi dari kecelakaan kerja yang terjadi (Mearns, Flin, Gordon, & Fleming, 2001; Choudhry & Fang, 2008; Leung, Liang, & Olomolaiye, 2015).

Data dari *Health and Safety Commission* tahun 1993 dan *Health and Safety Executives* tahun 2010 menunjukkan bahwa perilaku individu merupakan faktor yang berkontribusi pada sekitar 80% hingga 94% kecelakaan kerja, cedera, maupun penyakit akibat kerja yang terjadi secara global (Clarke & Robertson, 2005; Lu & Kuo, 2016). Kemudian data dari *Health and Safety Executives* tahun 2012 mencatat bahwa sebanyak 392 kecelakaan kerja yang terjadi pada terminal kontainer disebabkan oleh penggunaan peralatan yang tidak semestinya (Lu & Kuo, 2016). Laporan statistik lain, seperti *United Kingdom P&I Club* tahun 1997 dan 2004 menunjukkan hal yang sama, yakni lebih dari 53% kecelakaan kerja yang terjadi di laut dan pelabuhan disebabkan oleh kesalahan manusia (Lu & Yang, 2010). Data-data ini secara tidak langsung dapat membuktikan bahwa meskipun organisasi telah memiliki seperangkat prosedur kerja, aturan, kebijakan, serta program-program yang berkaitan dengan keselamatan kerja, hal tersebut tidak menjamin adanya peningkatan pada perilaku keselamatan dari karyawan.

Iklim keselamatan kerja yang kuat dari organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan dan dapat meningkatkan perilaku keselamatan tersebut. Karakteristik kepribadian juga diasumsikan dapat menimbulkan persepsi dan respon yang berbeda terhadap praktik keselamatan kerja di organisasi sehingga karyawan dengan karakteristik kepribadian tertentu akan cenderung menampilkan perilaku keselamatan yang berbeda. Kemudian, mengingat belum adanya konsensus atau persetujuan umum mengenai dimensi variabel iklim keselamatan kerja membuat setiap penelitian pada variabel ini menjadi unik karena menggunakan dimensi iklim keselamatan kerja yang relatif berbeda-beda.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim keselamatan kerja dan *big five*

*personality* secara simultan maupun secara parsial terhadap perilaku keselamatan karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari: 1) terdapat pengaruh antara iklim keselamatan kerja dan *big five personality* secara simultan terhadap perilaku keselamatan karyawan; 2) terdapat pengaruh iklim keselamatan kerja secara parsial terhadap perilaku keselamatan karyawan; dan 3) terdapat pengaruh *big five personality* secara parsial terhadap perilaku keselamatan karyawan.

## Metode

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan beberapa variabel dan bertujuan untuk mencari keterkaitan antara variabel tersebut (Neuman, 2003). Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada analisis data numerik yang diolah dengan menggunakan metode statistika (Azwar, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim keselamatan kerja dan *big five personality* sebagai variabel bebas (X) serta perilaku keselamatan sebagai variabel terikat (Y).

## Sampel

Partisipan dalam penelitian ini adalah 148 karyawan di sebuah terminal peti kemas di kota Surabaya yang terdiri dari 110 orang karyawan laki-laki dan 38 orang karyawan perempuan. Dari jumlah tersebut, 96 orang diantaranya adalah karyawan bidang operasional, sedangkan 52 diantaranya adalah karyawan bidang non-operasional. Partisipan penelitian ini dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Partisipan tersebut terdiri dari kelompok usia 21-25 tahun (29 orang), kelompok usia 26-30 (70 orang), kelompok usia 31-35 tahun (26 orang), kelompok usia 36-40 tahun (18 orang), dan kelompok usia diatas 40 tahun berjumlah 5 orang.

### Pengumpulan Data

Perilaku keselamatan diukur dengan menggunakan skala milik Neal dan Griffin (dalam Neal, Griffin, & Hart, 2000). Skala ini terdiri dari 8 aitem pernyataan yang terbagi menjadi dua dimensi, yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. Partisipan diminta memberikan respon dalam 5-poin skala Likert dengan rentang nilai mulai dari 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju hingga nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju. Penelitian sebelumnya melaporkan nilai koefisien reliabilitas untuk dimensi *safety compliance* sebesar 0,9 dan koefisien reliabilitas untuk dimensi *safety participation* sebesar 0,74 (Britton, 2014). Pada penelitian ini koefisien reliabilitas yang didapatkan adalah sebesar 0,931.

Iklm keselamatan kerja diukur dengan menggunakan skala milik Neal dan Griffin (dalam Neal, Griffin, & Hart, 2000). Skala ini terdiri dari 19 aitem pernyataan yang terbagi menjadi lima dimensi, yaitu *management values*, *communication*, *training*, *physical work environment*, dan *safety system*. Partisipan diminta memberikan respon dalam 5-poin skala Likert dengan rentang nilai mulai dari 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju hingga nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju. Penelitian sebelumnya melaporkan nilai koefisien reliabilitas untuk skala iklim keselamatan kerja ini sebesar 0,91 (Colley, Lincolne, & Neal, 2013). Pada penelitian ini koefisien reliabilitas yang didapatkan adalah sebesar 0,978.

*Big five personality* diukur dengan menggunakan *Big Five Inventory 2* (BFI-2) milik Soto dan John (2016). Skala ini terdiri dari 60 aitem pernyataan yang terbagi menjadi lima (5) dimensi, yaitu *conscientiousness*, *negative emotionality*, *extraversion*, *agreeableness*, dan dimensi *open-mindedness*. Mengingat *neuroticism* seringkali disalahartikan sebagai gejala patologis dan *openess* seringkali disalahartikan sebagai keterbukaan sosial,

maka dalam skala ini label *neuroticism* diubah menjadi *negative emotionality*, serta label *openess* diubah menjadi *open-mindedness* (Soto & John, 2016).

Partisipan diminta memberikan respon dalam 5-poin skala Likert dengan rentang nilai mulai dari 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju hingga nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju. Penelitian se-belumnya melaporkan nilai koefisien reliabilitas untuk dimensi *extraversion* sebesar 0,88, dimensi *agreeableness* sebesar 0,83, *conscientiousness* sebesar 0,88, *negative emotionality* sebesar 0,9, dan dimensi *open-mindedness* sebesar 0,84 (Soto & John, 2016). Dalam penelitian ini koefisien reliabilitas yang didapatkan pada dimensi *extraversion* adalah sebesar 0,899, *agreeableness* sebesar 0,943, dimensi *conscientiousness* sebesar 0,929, dimensi *negative emotionality* sebesar 0,977, dan dimensi *open-mindedness* sebesar 0,903.

### Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Teknik tersebut dipilih karena tujuan utama dari analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi. Selain itu, penggunaan teknik analisis regresi berganda disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim keselamatan kerja dan *big five personality* secara simultan maupun secara parsial terhadap perilaku keselamatan karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik data dalam suatu penelitian dan sangat berguna untuk membantu peneliti dalam membuat kategorisasi norma pada masing-masing variabel. Namun mengingat bahwa variabel *big five personality* merupakan konstruk multidimensi, maka analisis pada

variabel ini dilakukan pada masing-masing dimensi. Berikut adalah hasil analisis data deskriptif dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Data Deskriptif

| Variabel                     | Empirik |       | Hipotetik |       |
|------------------------------|---------|-------|-----------|-------|
|                              | M       | SD    | M         | SD    |
| Iklim Keselamatan            | 50,59   | 17,82 | 57        | 12,66 |
| <i>Extraversion</i>          | 40,76   | 9,34  | 36        | 8     |
| <i>Agreeableness</i>         | 40,34   | 10,44 | 36        | 8     |
| <i>Conscientiousness</i>     | 31,81   | 12,44 | 36        | 8     |
| <i>Negative Emotionality</i> | 31,94   | 15,57 | 36        | 8     |
| <i>Open-mindedness</i>       | 36,87   | 10,47 | 36        | 8     |
| Perilaku Keselamatan         | 21,2    | 7,35  | 24        | 5,33  |

Nilai *mean* empirik menunjukkan skor rata-rata yang didapatkan oleh partisipan penelitian pada masing-masing variabel. Selanjutnya, setelah mengetahui nilai *mean* dan standar deviasi pada masing-masing variabel peneliti menyusun kategorisasi norma pada data partisipan penelitian. Melalui kategorisasi norma, penulis dapat melakukan interpretasi atas hasil jawaban yang diberikan responden penelitian.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi norma yang telah dilakukan, diketahui bahwa pada variabel iklim keselamatan kerja mayoritas persepsi karyawan terhadap penerapan kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan kerja di perusahaan berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 35,1%. Sebanyak 17% berada pada kategori sangat rendah, 11,5% berada pada kategori sedang, 9,4% berada pada kategori tinggi, dan 27% berada pada kategori sangat tinggi.

Pada dimensi *extraversion* diketahui bahwa mayoritas tingkat *extraversion* karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 41,2%. Sebanyak 21% berada pada kategori sedang, 19,6% berada pada kategori sangat tinggi, 9,4% berada pada kategori sangat rendah, dan 8,8% berada pada kategori

rendah.

Pada dimensi *agreeableness* diketahui bahwa mayoritas tingkat *agreeableness* karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 40,5%. Sebanyak 22,3% berada pada kategori sangat tinggi, 18,2% berada pada kategori rendah, 10,8% berada pada kategori sangat rendah, dan 8,2% berada pada kategori sedang.

Pada dimensi *conscientiousness* dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat *conscientiousness* karyawan berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 34,4%. Sebanyak 18,2% berada pada kategori sedang, 17% berada pada kategori sangat tinggi, 16,2% berada pada kategori tinggi, dan 14,2% berada pada kategori sangat rendah.

Pada dimensi *negative emotionality* diketahui bahwa mayoritas tingkat *negative emotionality* karyawan berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 54,7%. Sebanyak 31,1% berada pada kategori sangat tinggi, 8,8% berada pada kategori sangat rendah, serta 2,7% berada pada kategori tinggi dan sedang.

Pada dimensi *open-mindedness* diketahui bahwa mayoritas tingkat *open-mindedness* karyawan berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 29,7%. Sebanyak 21,6% berada pada kategori sangat rendah, 19,6% berada pada kategori tinggi, 14,9% berada pada kategori rendah, dan 14,2% berada pada kategori sangat tinggi.

Kemudian pada variabel perilaku keselamatan, berdasarkan perhitungan kategorisasi norma yang telah dilakukan diketahui bahwa mayoritas perilaku yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada karyawan berada di kategori rendah dengan persentase hanya sebesar 33,8%. Sebanyak 25% berada pada kategori sangat rendah, 16,2% berada pada kategori sangat tinggi, 15,5% berada pada kategori sedang, serta 9,5% berada pada kategori tinggi. Perilaku keselamatan yang rendah pada karyawan dapat dikaitkan dengan jumlah

populasi dan juga jumlah sampel yang sebagian besar adalah karyawan laki-laki.

Kaitan antara jenis kelamin individu dan perilaku keselamatan dapat dijelaskan menggunakan hasil penelitian dari Gyekye dan Salminen (2011). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa apabila dibandingkan dengan karyawan laki-laki, karyawan perempuan cenderung memiliki persepsi terhadap keselamatan yang lebih positif, lebih patuh terhadap aturan keselamatan, dan memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah (Gyekye & Salminen, 2011). Berdasarkan sejumlah literatur dijelaskan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi perilaku individu melalui peran gender dan beragam ekspektasi lingkungan mengenai perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan (Gyekye & Salminen, 2011).

Tingginya perilaku keselamatan pada perempuan dikaitkan dengan sifat-sifat seperti empati, kooperatif, perhatian terhadap sesama, altruism, dan kepekaan yang lebih tinggi dalam mengantisipasi hal-hal negatif yang mungkin timbul bagi individu, rekan kerja, maupun lingkungan sebagai akibat dari perilaku tidak selamat (Gyekye & Salminen, 2011). Sedangkan rendahnya perilaku keselamatan pada laki-laki dapat dikaitkan dengan adanya perilaku spesifik dalam lingkungan yang dianggap sebagai perilaku maskulin yang seharusnya dilakukan oleh laki-laki (Gyekye & Salminen, 2011). Perilaku maskulin yang dimaksud dapat berupa perilaku yang menunjukkan kekuatan dan ketangguhan dari laki-laki. Mengacu pada kondisi di perusahaan tempat penelitian ini dilakukan, tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja di lapangan dan di ketinggian, serta mengatasi sendiri kesalahan teknis dan kerusakan pada alat dengan tidak mengacu pada prosedur yang berlaku dapat dikaitkan dengan perilaku maskulin tersebut. Sehingga dengan adanya pandangan ini, maka karyawan operasional yang didominasi oleh laki-laki cenderung lebih memilih untuk menam-

pillkan perilaku-perilaku maskulin seperti yang disebutkan sebelumnya, yang mana hal itu akan membuatnya dianggap memiliki kekuatan dan ketangguhan sebagai laki-laki.

Perilaku keselamatan yang rendah pada karyawan di perusahaan juga dapat dikaitkan dengan usia sampel yang sebagian besar adalah karyawan dengan kelompok usia 26-30 tahun. Kaitan antara usia individu dan perilaku keselamatan dapat dijelaskan menggunakan hasil penelitian dari Gyekye dan Salminen (2009). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa apabila dibandingkan dengan karyawan yang berusia muda, karyawan yang berusia lebih tua cenderung menampilkan perilaku keselamatan yang lebih tinggi (Gyekye & Salminen, 2009). Temuan pada penelitian Gyekye dan Salminen (2009) tersebut berkaitan dengan teori *job congruence*. Teori ini menjelaskan mengenai ukuran kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan karakteristik pekerja, dan menunjukkan sejauh mana karyawan dengan karakteristik tertentu ditugaskan pada pekerjaan yang memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan mereka (Gyekye & Salminen, 2009). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia lebih tua cenderung diberikan pekerjaan yang kurang menuntut aktivitas fisik, namun menuntut otonomi yang lebih besar dan kebijaksanaan (Gyekye & Salminen, 2009).

Penjelasan diatas sesuai dengan kondisi yang terjadi di perusahaan tempat penelitian ini dilakukan, dimana karyawan dengan usia yang lebih tua saat ini telah menduduki jabatan-jabatan yang menuntut tanggung jawab, otonomi, dan kebijaksanaan lebih besar dibandingkan aktivitas fisik, seperti *section head*, *department head*, dan direktur. Demikian juga dengan responden atau sampel pada penelitian ini. Sampel dengan kelompok usia 36-40 tahun dan diatas 40 tahun rata-rata merupakan *section head* dan *department head*,

sedangkan responden dengan kelompok usia 21-25 tahun, 26-30 tahun, dan 31-35 tahun rata-rata merupakan operator, staf operasional, dan staf non operasional. Selain itu, penjelasan lain yang mungkin dari kondisi yang ada di perusahaan adalah semakin tua usia karyawan dikaitkan dengan semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki. Hal ini tentu saja membuat karyawan dengan usia yang lebih tua memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih banyak tentang prosedur keselamatan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja serta perilaku keselamatan mereka (Gyekye & Salminen, 2009).

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji pengaruh antar variabel secara simultan didapatkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yakni sebesar 0,000. Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,891 yang diperoleh dari kuadrat nilai *R* ( $0,944^2$ ). Kemudian berdasarkan hasil uji pengaruh antar variabel secara parsial didapatkan hasil bahwa nilai konstanta pada kolom B adalah -0,928, nilai koefisien variabel iklim keselamatan kerja sebesar 0,223, dimensi *extraversion* sebesar 0,036, dimensi *agreeableness* sebesar 0,051, dimensi *conscientiousness* sebesar 0,122, dimensi *negative emotionality* sebesar 0,146, dan dimensi *open-mindedness* sebesar 0,012. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y = -0,928 + 0,223X_1 + 0,036X_2 + 0,051X_3 + 0,122X_4 + 0,146X_5 + 0,012X_6$ .

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Antar Variabel Secara Simultan

| R     | R Square | Standard Error | Sig. Uji ANOVA |
|-------|----------|----------------|----------------|
| 0,944 | 0,891    | 2,795          | 0,000          |

Nilai signifikansi uji ANOVA menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim keselamatan kerja dan *big five*

*personality* terhadap perilaku keselamatan.

Tabel 3. Hasil uji pengaruh antar variabel secara parsial

| Model                        | Nilai B | Sig.  | Partial Corr. |
|------------------------------|---------|-------|---------------|
| Konstanta                    | -0,928  | 0,402 | -             |
| Iklim Keselamatan            | 0,223   | 0,000 | 0,598         |
| <i>Extraversion</i>          | 0,036   | 0,345 | 0,080         |
| <i>Agreeableness</i>         | 0,051   | 0,176 | 0,114         |
| <i>Conscientiousness</i>     | 0,122   | 0,005 | 0,235         |
| <i>Negative Emotionality</i> | 0,146   | 0,000 | 0,417         |
| <i>Open-mindedness</i>       | 0,012   | 0,718 | 0,30          |

Nilai konstanta sebesar -0,928 dapat diartikan bahwa apabila variabel iklim keselamatan kerja dan dimensi-dimensi pada *big five personality* bernilai 0, maka nilai perilaku keselamatan karyawan adalah sebesar -0,928 yang mana nilai tersebut menunjukkan tingkat perilaku keselamatan yang sangat rendah. Koefisien variabel bebas yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan pada iklim keselamatan kerja, dimensi *extraversion*, dimensi *agreeableness*, dimensi *conscientiousness*, dimensi *negative emotionality*, dan dimensi *open-mindedness* pada *big five personality* akan berdampak pada peningkatan perilaku keselamatan karyawan. Kemudian nilai *R Square* sebesar 0,891 dapat diartikan bahwa 89,1% perubahan variabel perilaku keselamatan disebabkan oleh iklim keselamatan kerja dan dimensi pada *big five personality*. Sedangkan sisanya, yakni sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar iklim keselamatan kerja dan dimensi *big five personality*. Nilai *R Square* tersebut dapat juga diartikan bahwa dengan adanya iklim keselamatan kerja di perusahaan dan *big five personality* karyawan, maka akan meningkatkan perilaku keselamatan sebesar 89,1%. Selain itu, nilai *standard error* dalam penelitian ini adalah 2,795. Semakin kecil nilai *standard error*, maka semakin kecil pula tingkat kesalahan yang mungkin terjadi

pada prediksi variabel perilaku keselamatan.

Hasil uji pengaruh antar variabel secara parsial didapatkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yakni sebesar 0,000 pada variabel iklim keselamatan kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan. Pada kolom *partial correlations* didapatkan nilai 0,598. Jika nilai tersebut dikuadratkan  $(0,598)^2$ , maka akan didapatkan hasil sebesar 0,357. Hasil ini mengindikasikan kontribusi iklim keselamatan kerja terhadap variasi perilaku keselamatan adalah sebesar 35,7%. Dapat diartikan bahwa dengan adanya iklim keselamatan kerja di perusahaan akan meningkatkan perilaku keselamatan karyawan sebesar 35,7%.

Pengaruh iklim keselamatan kerja secara positif terhadap perilaku keselamatan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim, Park, Lim, dan Cho (2017), Amponsah-Tawaih dan Adu (2016), Lu dan Tsai (2010), Clarke (2006), serta Neal dan Griffin (2006). Keempat penelitian tersebut menjelaskan bahwa iklim keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku keselamatan karyawan di tempat kerja. Mekanisme pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan salah satunya dapat dijelaskan melalui *social exchange theory* atau teori pertukaran sosial. Perspektif pertukaran sosial menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan, secara tersirat akan menghasilkan suatu kewajiban bagi karyawan tersebut untuk berperilaku yang sesuai dengan harapan organisasi dan berperilaku yang mendukung organisasi sebagai timbal balik (Griffin & Curcuruto, 2016). Bentuk perilaku timbal balik dalam perspektif pertukaran sosial ini dapat berupa kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, peraturan, dan pemenuhan harapan organisasi (Griffin & Curcuruto, 2016).

Jika dikaitkan dengan perilaku keselamatan kerja dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa berkewajiban untuk menampilkan perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi (dalam hal ini adalah perilaku aman saat bekerja), apabila manajemen menunjukkan dukungan kepada karyawan yang dapat berupa kepedulian pada kesejahteraan karyawan, prioritas pada keselamatan karyawan dibandingkan dengan tujuan lain yang dimiliki organisasi, dan sebagainya.

Pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan salah satunya juga dapat dijelaskan melalui teori *expectancy*. Teori ini menyatakan bahwa motivasi karyawan untuk melakukan usaha tertentu merupakan fungsi dari harapan (*expectancy*) mereka bahwa akan ada hasil yang didapatkan sebagai imbalan dari usaha atau kinerja yang telah dilakukan, dan juga valensi (*valence*) atas hasil atau imbalan tersebut (Latham, 2007). Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk berperilaku aman saat bekerja apabila mereka memiliki harapan bahwa kinerjanya tersebut (dalam hal ini adalah perilaku aman saat bekerja) akan menghasilkan imbalan tertentu bagi dirinya, dan juga apabila karyawan menganggap bahwa imbalan tersebut merupakan sesuatu yang bernilai baginya.

Hasil uji pengaruh antar variabel secara parsial pada dimensi-dimensi *big five personality* menunjukkan hasil yang beragam. Pada dimensi *extraversion* didapatkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yakni sebesar 0,345. Demikian juga dimensi *agreeableness* dan dimensi *open-mindedness* yang nilai signifikansinya sebesar 0,176 dan 0,718. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *extraversion*, *agreeableness*, dan dimensi *open-mindedness* tidak berpengaruh pada perilaku keselamatan karyawan. Sebaliknya, pada dimensi *conscientiousness*, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, yakni sebesar 0,005.

Demikian juga pada dimensi *negative emotionality* yang nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa dimensi *conscientiousness* berpengaruh terhadap perilaku keselamatan, dan *negative emotionality* juga berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan.

Pada kolom *partial correlations* dimensi *conscientiousness* didapatkan nilai 0,235. Jika nilai tersebut dikuadratkan  $(0,235)^2$ , maka akan didapatkan hasil sebesar 0,055. Hasil ini mengindikasikan kontribusi dimensi *conscientiousness* terhadap variasi perilaku keselamatan adalah sebesar 5,5%. Dapat diartikan bahwa dengan adanya tipe kepribadian *conscientiousness* pada karyawan di perusahaan akan meningkatkan perilaku keselamatan sebesar 5,5%. Kemudian pada kolom *partial correlations*, dimensi *negative emotionality* didapatkan nilai 0,417. Jika nilai tersebut dikuadratkan  $(0,417)^2$ , maka akan didapatkan hasil sebesar 0,174. Hasil ini mengindikasikan kontribusi dimensi *negative emotionality* terhadap variasi perilaku keselamatan adalah sebesar 17,4%. Dapat diartikan bahwa dengan adanya tipe kepribadian *negative emotionality* pada karyawan di perusahaan akan meningkatkan perilaku keselamatan sebesar 17,4%.

Ketiadaan pengaruh antara dimensi *extraversion* terhadap perilaku keselamatan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lajunen (2001) serta Clarke dan Robertson (2005). Lajunen (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh dimensi *extraversion* terhadap perilaku keselamatan karyawan dimoderasi oleh tipe pekerjaan yang dilakukan individu. Dijelaskan lebih lanjut bahwa individu ekstrovert akan sangat rentan menunjukkan perilaku tidak selamat ketika terlibat dalam pekerjaan dengan kondisi yang monoton atau pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan berkelanjutan, misalnya *air traffic control* (Lajunen, 2001). Penjelasan yang mungkin dari tidak adanya pengaruh dimensi

*extraversion* terhadap perilaku keselamatan dalam penelitian ini adalah karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terminal peti kemas bukan termasuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan berkelanjutan. Selain itu, ketiadaan pengaruh juga terjadi karena variabel moderator tipe pekerjaan tidak diukur dalam penelitian ini.

Seperti yang telah dipaparkan dalam sejumlah literatur, karakteristik utama dari dimensi kepribadian *agreeableness*, yaitu kehangatan individu dalam hubungan interpersonal, kepatuhan, keinginan untuk membantu, dukungan emosional, ketulusan dalam berbagi, kehalusan perasaan, kejujuran, kepercayaan, serta fokus pada hal-hal positif yang dimiliki oleh orang lain (Suhartanto, 2006; John, Naumann, & Soto, 2008; Ramdhani, 2012; Barrick, Mount, & Li, 2012; Soto & John, 2016). Berdasarkan karakteristik tersebut, tampak jelas bahwa dimensi kepribadian ini berkaitan dengan hubungan interpersonal, persahabatan, dan keinginan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan individu lain. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Mount, Barrick, dan Stewart (1998) dalam hasil penelitiannya, *agreeableness* berpengaruh terhadap kinerja individu pada pekerjaan-pekerjaan yang mayoritas melibatkan hubungan interpersonal (Clarke & Robertson, 2005). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penjelasan yang mungkin dari tidak adanya pengaruh dimensi *agreeableness* terhadap perilaku keselamatan dalam penelitian ini adalah karena sebagian besar partisipan penelitian, yaitu sebanyak 96 orang atau sekitar 64,9%, merupakan karyawan bagian operasional yang pekerjaannya lebih sering berhubungan dengan peralatan dan data-data.

Dimensi *open-mindedness* dalam penelitian ini juga tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan. Karakteristik utama dari dimensi *open-mindedness* adalah individu menyukai berbagai informasi baru, kreatif, memiliki

orisinalitas dalam berpikir, memiliki sensitifitas terhadap estetika atau keindahan, menyukai belajar sesuatu yang baru, dan suka melakukan aktivitas diluar kebiasaannya (Suhartanto, 2006; John, Naumann, & Soto, 2008; Ramdhani, 2012; Barrick, Mount, & Li, 2012; Soto & John, 2016). Selain itu, dimensi kepribadian ini juga dicirikan dengan rasa ingin tahu yang tinggi, imajinatif, memiliki wawasan yang luas, cerdas, dan memiliki sensitifitas pada hal-hal yang berkaitan dengan seni (Barrick, Mount, & Li, 2012). Berdasarkan karakteristik kepribadian *open-mindedness* yang dipaparkan tersebut diketahui bahwa dimensi kepribadian ini lebih menekankan pada hal-hal yang berkaitan dengan seni dan keindahan (John, Naumann, & Soto, 2008). Karakteristik kepribadian ini juga menekankan pada orisinalitas dan kreatifitas berpikir, memiliki prinsip kebaruan, serta pembelajaran sesuatu yang baru. Sehingga karakteristik tersebut akan lebih berpengaruh pada respon karyawan terhadap pembelajaran mengenai keselamatan (*safety knowledge*), dibandingkan pada perilaku keselamatan saat bekerja (Clarke & Robertson, 2005). Oleh karenanya dalam penelitian ini dimensi *open-mindedness* tidak berpengaruh pada perilaku keselamatan.

Kemudian dimensi *conscientiousness* dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi tersebut berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan. Pengaruh dari dimensi *conscientiousness* ini terhadap perilaku keselamatan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Clarke dan Robertson (2005); Christian, Bradley, Wallace, dan Burke (2009); serta Pourmazaherian, Baqutayan, dan Idrus (2017). Ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa dimensi *conscientiousness* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku keselamatan dan dapat digunakan untuk memprediksi perilaku keselamatan karyawan. Penjelasan mengenai mekanisme pengaruh dimensi *conscientiousness* terhadap perilaku ke-

selamatan berkaitan dengan ketekunan, kedisiplinan, orientasi pada prestasi, dan sifat penuh pertimbangan yang dimiliki oleh individu dengan tingkat atau skor *conscientiousness* yang tinggi (Clarke & Robertson, 2005). Selain itu, penjelasan mengenai mekanisme pengaruh dimensi *conscientiousness* terhadap perilaku keselamatan juga dapat dikaitkan dengan kemampuan bersosialisasi yang baik dengan lingkungan sekitar, perhatian terhadap detail, patuh terhadap aturan dan hukum sosial, serta memiliki sensitifitas terhadap norma-norma tanggung jawab sosial (Arthur & Graziano, 1996). Jika dikaitkan dengan keselamatan kerja dalam penelitian ini, tingkat *conscientiousness* yang tinggi akan membuat individu lebih teliti dalam mengikuti prosedur kerja, lebih termotivasi untuk memenuhi standar kinerja, cenderung lebih patuh pada aturan yang berlaku, serta menghindari tindakan-tindakan yang beresiko dan situasi yang berbahaya (Arthur & Graziano, 1996).

Selanjutnya, pada penelitian ini, *negative emotionality* secara positif berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan. Pengaruh positif dari dimensi *negative emotionality* terhadap perilaku keselamatan yang didapatkan dalam penelitian ini cukup berbeda dengan sejumlah penelitian lain yang juga menguji pengaruh dari dua variabel ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Clarke dan Robertson (2005) serta Pourmazaherian, Baqutayan, dan Idrus (2017) yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh negatif dari dimensi *negative emotionality* terhadap perilaku keselamatan karyawan. Penjelasan mengenai mekanisme pengaruh positif dimensi *negative emotionality* terhadap perilaku keselamatan berkaitan dengan orientasi pada hasil kerja yang dimiliki individu (Barrick, Mount, & Li, 2012). Orientasi pada hasil kerja tidak hanya dimiliki oleh individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi, namun juga dimiliki oleh individu dengan tingkat *negative emotionality* yang tinggi.

Karakteristik utama dari dimensi kepribadian *negative emotionality* adalah individu merasa kurang percaya diri, mudah merasa cemas dalam menghadapi situasi yang sepele menurut orang lain pada umumnya, gugup, mudah marah, dan memiliki emosi yang mudah berubah (Suhartanto, 2006; John, Naumann, & Soto, 2008; Ramdhani, 2012; Barrick, Mount, & Li, 2012; Soto & John, 2016). Namun, individu dengan *negative emotionality* juga memiliki perhatian tinggi terhadap detail dan motivasi untuk menghindari kegagalan dalam pekerjaan (Barrick, Mount, & Li, 2012). Dijelaskan lebih lanjut bahwa kecemasan yang dirasakan akan membuat individu memberikan perhatian lebih pada setiap detail pekerjaannya sehingga individu tersebut lebih termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja (Barrick, Mount, & Li, 2012). Penjelasan yang mungkin dari hasil penelitian ini adalah rendahnya tingkat *negative emotionality* pada karyawan membuat mereka kurang merasakan kecemasan akan kegagalan dalam bekerja sehingga hal tersebut membuat karyawan kurang memperhatikan detail pekerjaan. Kurangnya perhatian terhadap detail pekerjaan ini yang kemudian menurunkan level perilaku keselamatan karyawan.

Kontribusi *negative emotionality* terhadap perilaku keselamatan karyawan menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu sebesar 17,4%. Penjelasan yang mungkin dari tingginya kontribusi tersebut berkaitan dengan korelasi antara usia dan jenis kelamin dengan dimensi kepribadian *negative emotionality*. Penelitian yang dilakukan oleh Ready dan Akerstedt (2011), menjelaskan bahwa usia individu memiliki korelasi dengan kepribadian *negative emotionality*. Dijelaskan lebih lanjut dalam hasil penelitian Ready dan Akerstedt (2011) bahwa *negative emotionality* memiliki korelasi yang lebih kuat pada individu yang telah memasuki usia paruh baya (diatas 36 tahun) dibandingkan dengan individu dengan usia

yang lebih muda. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Ready dan Akerstedt menyimpulkan bahwa seiring dengan bertambahnya usia, tingkat *negative emotionality* pada individu juga akan bertambah. Penelitian yang dilakukan oleh Donnellan dan Lucas (2008) juga menghasilkan temuan yang sama dengan Ready dan Akerstedt (2011) yaitu bahwa level *negative emotionality* akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia individu.

Selain berkorelasi dengan usia, dimensi *negative emotionality* juga berkorelasi dengan jenis kelamin individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat *negative emotionality* yang lebih tinggi daripada laki-laki (Lynn & Martin, 1997; Chapman, Duberstein, Sorensen, & Lyness, 2007). Dijelaskan lebih lanjut bahwa kecenderungan ini dapat terjadi karena perempuan mengalami lebih banyak transisi peran yang diikuti dengan penambahan tanggung jawab dibandingkan dengan laki-laki, seperti peran sebagai karyawan yang bertransisi menjadi istri yang bekerja, kemudian bertransisi kembali menjadi ibu bekerja yang mana seluruh perubahan peran tersebut diikuti dengan tanggung jawab lebih besar. Selain itu masalah kesehatan pada perempuan juga lebih serius jika dibandingkan dengan laki, seperti osteoporosis, kanker payudara, dan kanker mulut rahim (Chapman, Duberstein, Sorensen, & Lyness, 2007).

Hasil penelitian mengenai korelasi usia dan jenis kelamin dengan dimensi *negative emotionality* cukup menjelaskan mengapa hasil kategorisasi norma dimensi *negative emotionality* mayoritas berada pada kategori rendah dan sekaligus juga menjelaskan besarnya kontribusi dimensi *negative emotionality* terhadap perilaku keselamatan. Hal ini disebabkan karena perusahaan tempat penelitian ini dilakukan didominasi oleh karyawan yang berusia muda dan berjenis kelamin laki-laki. Demikian juga dengan sampel penelitian

yang sebagian besar adalah karyawan yang berusia 21 hingga 35 tahun dan berjenis kelamin laki-laki.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim keselamatan kerja secara positif mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan. Hal ini berimplikasi ke depannya bahwa manajemen organisasi dapat memprioritaskan aspek keselamatan karyawan dibandingkan dengan aspek lainnya seperti produktivitas, kecepatan kerja atau aspek lainnya. Tinggi rendahnya prioritas manajemen terhadap keselamatan kerja berperan dalam membentuk perilaku aman maupun tidak aman dari karyawan. Berdasarkan model pembentukan perilaku dari Fishbein dan Ajzen (2004), proses terbentuknya perilaku seseorang diawali oleh kepercayaan dari individu tersebut pada suatu objek (Suhariadi, 2005). Kepercayaan inilah yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap objek tersebut (Suhariadi, 2005). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, objek yang dimaksud adalah prioritas manajemen terhadap keselamatan karyawan. Apabila karyawan percaya bahwa manajemen memiliki prioritas yang tinggi terhadap keselamatan maka akan muncul sikap yang positif terhadap keselamatan. Sikap positif ini akan pada akhirnya akan mendorong kemauan atau memotivasi karyawan untuk berperilaku aman.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi *negative emotionality* dan *conscientiousness* secara positif mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan. Mengingat bahwa kedua dimensi kepribadian tersebut mengandung aspek perhatian tinggi terhadap detail, maka hal ini mengandung implikasi agar kedepannya organisasi mengutamakan aspek tersebut tersebut dalam merekrut karyawan baru.

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh antara iklim keselamatan kerja dan *big five personality* secara simultan terhadap perilaku keselamatan karyawan, terdapat pengaruh positif antara iklim keselamatan kerja secara parsial terhadap perilaku keselamatan karyawan, dan pada variabel *big five personality*, pengaruh positif terhadap perilaku keselamatan karyawan hanya ditemukan pada *conscientiousness* dan dimensi *negative emotionality*. Sedangkan dimensi *extraversion*, dimensi *agreeableness*, dan *open-mindedness* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan.

Agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai konstruk perilaku keselamatan, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan populasi yang berasal dari beberapa organisasi dan menambahkan variabel moderator maupun variabel mediator yang diduga turut mempengaruhi perilaku keselamatan. Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan bagi individu atau karyawan yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan, serta meningkatkan sensitifitas terhadap norma-norma tanggung jawab sosial.

Saran bagi organisasi yaitu hendaknya memaksimalkan program *safety talk* yang telah ada atau yang akan dibentuk oleh organisasi untuk fokus pada pembahasan mengenai perilaku keselamatan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengkomunikasikan ketertarikan atau permasalahan terkait -keselamatan kerja yang dialami, serta menerapkan pemberian *safety incentives* sebagai bentuk penghargaan pada perilaku keselamatan karyawan. Jika hal ini dilakukan maka akan membuat persepsi karyawan tentang komitmen dan perhatian manajemen terhadap aspek keselamatan kerja menjadi positif.

## Daftar Pustaka

- Amponsah-Tawaih, K., & Adu, M. A. (2016). Work Pressure and Safety Behaviors among Health Workers in Ghana: The Moderating Role of Management Commitment to Safety. *Safety and Health at Work*. 7, 340-346. doi:10.1016/j.shaw.2016.05.001
- Arthur, W., & Graziano, W. G. (1996) The Five Factor Model, Conscientiousness, and Driving Accident Involvement. *Journal of Personality*. 64(3), 593-618. doi:10.1111/j.1467-6494.1996.tb00523.x
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Li, N. (2012). The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Job Characteristics, and Experienced Meaningfulness. *The Academy of Management Review*. 38(1), 2-50. doi:10.5465/amr.10.0479
- Britton, A. R. (2014). *Safety-Specific Person-Environment Fit: Relation with Safety Behaviors, Job Attitudes, and Strain*. Ohio: Bowling Green State University.
- Chapman, B. P., Duberstein, P. R., Sorensen, S., & Lyness, J.M. (2007). Gender Differences in Five Factor Model Personality Traits in An Elderly Cohort. *Personality and Individual Differences*. 43(6), 1594-1603. doi: 10.1016/j.paid.2007.04.028
- Choudhry, R. M., & Fang, D. (2008). Why Operatives Engage in Unsafe Work Behavior: Investigating Factors on Construction Sites. *Safety Science*. 46, 566-584.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M.J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of The Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*. 94, 1103-1127. doi:10.1037/a0016172
- Clarke, S., & Robertson, I. T. (2005). A Meta-Analytic Review of The Big Five Personality Factors and Accident Involvement in Occupational and Non-Occupational Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78, 355-376. doi:10.1348/096317905X26183
- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11, 315-327. doi: 10.1037/1076-8998.11.4.315
- Colley, S. K., Lincolne, J., & Neal, A. (2013). An Examination of The Relationship Amongst Profiles of Perceived Organizational Values, Safety Climate and Safety Outcomes. *Safety Science*. 51, 69-76. doi: 10.1016/j.ssci.2012.06.001
- Donnellan, M. B., & Lucas, R. E. (2008). Age Differences in The Big Five Across The Life Span: Evidence From Two National Samples. *Psychology and Aging*. 23, 558-566. doi: 10.1037/a0012897
- Griffin, M.A., & Curcuruto, M. (2016). Safety Climate in Organizations. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 3, 191-212. doi:10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414

- Gyekye, S., & Salminen, S. (2009). Age and Workers' Perceptions of Workplace Safety: A Comparative Study. *International Journal Aging and Human Development*. 68, 171-184. doi:10.2190/AG.68.2.d
- Gyekye, S., & Salminen, S. (2011). Organizational Safety Climate: Impact of Gender on Perception of Workplace Safety. *International Journal of Psychology Research*. 6(5), 461-478.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to The Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. Dalam O.P. John, R.W. Robbins, & L.A. Pervin (Eds), *Handbook of Personality: Theory and Research 3rd Edition* (hal. 114-158). New York: Guilford.
- Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia Masih Tinggi. (2016, 11 Januari). *BPJS Ketenagakerjaan* [on-line]. Diakses pada tanggal 05 Mei 2018 dari: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/5769/Jumlah-kecelakaan-kerja-di-Indonesiamasih-tinggi.html>.
- Kim, K.W., Park, S. J., Lim, H. S., & Cho, H. H. (2017). Safety Climate and Occupational Stress According to Occupational Accidents Experience and Employment Type in Shipbuilding Industry of Korea. *Safety and Health at Work*. 8(3), 290-295. doi: 10.1016/j.shaw.2017.08.002
- Lajunen, T. (2001). Personality and Accident Liability: Are Extraversion, Neuroticism, and Psychoticism Related to Traffic and Occupational Fatalities. *Personality and Individual Differences*. 31, 1365-1373. doi:10.1016/S0191-8869(00)00230-0
- Latham, G. P. (2007). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. California: Sage Publications, Inc.
- Leung, M. Y., Liang, Q., & Olomolaiye, P. (2015). Impact of Job Stressors and Stress on The Safety Behavior and Accidents of Construction Workers. *Journal of Management in Engineering*. 32(1), 1-10. doi:10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000373
- Lu, C. S., & Kuo, S. Y. (2016). The Effect of Job Stress on Self-Reported Safety Behaviour in Container Terminal Operations: The Moderating Role of Emotional Intelligence. *Transportation Research Part F*. 37, 10-26. doi:10.1016/j.trf.2015.12.008
- Lu, C. S., & Yang, C. S. (2010). Safety Leadership and Safety Behavior in Container Terminal Operations. *Safety Science*. 48(2), 123-134. doi: 10.1016/j.ssci.2009.05.003
- Lu, C. S., & Yang, C. S. (2011). Safety Climate and Safety Behavior in The Passenger Ferry Context. *Accident Analysis and Prevention*. 43(1), 329-341. doi:10.1016/j.aap.2010.09.001
- Lynn, R., & Martin, T. (1997). Gender Differences in Extraversion, Neuroticism, and Psychoticism in 37 Nations. *The Journal of Social Psychology*. 137(3), 369-373. doi:10.1080/00224549709595447
- Mearns, K., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M. (2001). Human and Organizational Factors in Offshore Safety. *Work Stress*. 15(2), 144-160. doi: 10.1080/026783701102678370110066616

- Neal, A., Griffin, M.A., & Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*. 34, 99-109. doi:10.1016/S0925-7535(00)00008-4
- Neal, A., & Griffin, M.A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*. 27, 67-76. doi:10.1177/031289620202701S08
- Neal, A., & Griffin, M.A. (2006). A Study of The Lagged Relationship Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at The Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*. 91(4), 946-953. doi:10.1037/0021-9010.91.4.946
- Neuman, W.L. (2003). *Social Research Methods (5th ed)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Neurotic Traits Make Aging More Challenging, Study Suggests (2011, 30 Agustus). *UmassAmherst* [on-line]. Diakses pada tanggal 2 juni 2018 dari <https://www.umass.edu/newsoffice/article/neurotic-traits-make-aging-more-challenging-study-suggests>.
- Pourmazaherian, M., Baqutayan, S.M., & 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), 46-55.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori *Big Five*. *Jurnal Psikologi*. 39(2), 189-207. doi:10.22146/jpsi.6986
- Saut, P.D. (2018, 6 Februari). Angka Kecelakaan Kerja RI Meningkat ke 123 Ribu Kasus di 2017. *Detik Finance* [on-line]. Diakses pada tanggal 05 Mei 2018 dari <https://finance.detik.com/moneter/d-3853101/angka-kecelakaan-kerja-ri-meningkat-ke-123-ribu-kasus-di-2017>.
- Suhariadi, F., & Damayanti, K. (2003). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi di PT. Haji Ali Sejahtera Surabaya. <https://www.researchgate.net/publication/325894499>.
- Suhariadi, F. (2005). Productivity As A Form of Behaviour: An Alternative Effort Toward Psychological Measurements. *Australian Journal of Psychology*. 57, 148-158.
- Suhariadi, F., & Anshori, M. (2016). Forming Values of Productive Behaviors. *The International Journal of Organizational Innovation*. 8(4), 64-76.
- Suhartanto, P.E. (2006). Performansi Kerja: Tinjauan Dimensi Kepribadian Big Five, Karakteristik Kerja. *Suksma*. 3, 29-42.
- Soto, C.J., & John, O.P. (2016). 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), 117-143. doi: 10.1037/pspp0000096
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationship Between Organization and Group-Level Climate. *Journal of Applied Psychology*. 90(4), 616-628.