

**ABSTRAK DAN EXECUTIVE SUMMARY
PENELITIAN DISERTASI DOKTOR**



**PENGARUH STRUKTURAL *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
PARTISIPASI KESELAMATAN DAN KEPATUHAN PADA
SOP KESELAMATAN KERJA**

**Drs. Hadi Prayitno, M.Kes
NIDN 0008066110**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
Oktober 2016**

PENGARUH STRUKTURAL *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP PARTISIPASI KESELAMATAN DAN KEPATUHAN PADA SOP KESELAMATAN KERJA

Peneliti : Hadi Prayitno ¹
Mahasiswa Terlibat : Rossi Feishal Nurullah ², Rizqi Akbar Maulana ³, Febrian ⁴
Sumber Dana : DPRM Kemristekdikti Tahun Anggaran 2016

¹ Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP Universitas Jember

² Peminatan Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku FKM Universitas Jember

³ Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Jember

⁴ Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM Universitas Jember

ABSTRAK

Sektor Industri konstruksi baik di dunia Internasional maupun di Indonesia merupakan sektor penyumbang terjadinya kasus kecelakaan kerja yang paling besar dibandingkan sektor industri lainnya. Mayoritas kasus kecelakaan kerja di sektor industri pada umumnya disebabkan oleh faktor manusia (*unsafe action*) yang bermuara pada faktor kepribadian, baru kemudian diikuti oleh faktor lingkungan (*unsafe condition*) dan kebijakan perusahaan (*management policy*) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *big five personality* pekerja terhadap partisipasi keselamatan pekerja dan kepatuhan pekerja pada SOP keselamatan kerja. Desain penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*, Sampel penelitian sebanyak 213 pekerja di bagian pabrikasi PT. Boma Bisma Indra Pasuruan Jawa Timur dengan menggunakan SEM dengan menggunakan kriteria Ferdinand dimana jumlah seluruh variable dikalikan 10, dengan tetap memperhatikan kriteria inklusi. Pengukuran *personality* menggunakan kuesioner *five factor model* (FFM) dari Costa & McCrae. pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial, metode statistik yang dipergunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS versi 18. Kemajuan hasil penelitian sampai laporan ini yakni telah dilakukan tahapan-tahapan penelitian mulai dari tahap persiapan, tahap pelaksanaan hingga tahap pengambilan data berikut analisisnya. Kesimpulan sementara dari kegiatan penelitian ini adalah tidak ada pengaruh *big five personality* pekerja terhadap partisipasi keselamatan, ada pengaruh *big five personality* pekerja terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja, Luaran publikasi internasional sedang pada posisi tahap interview untuk penerbitan.

Kata Kunci : *big five personality*, partisipasi keselamatan, kepatuhan, SOP keselamatan kerja

PENGARUH STRUKTURAL *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP PARTISIPASI KESELAMATAN DAN KEPATUHAN PADA SOP KESELAMATAN KERJA

Peneliti : Hadi Prayitno ¹
Mahasiswa Terlibat : Rossi Feishal Nurullah ², Rizqi Akbar Maulana ³, Febrian ⁴
Sumber Dana : DPRM Kemristekdikti Tahun Anggaran 2016

Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP Universitas Jember
Peminatan Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku FKM Universitas Jember
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Jember
Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM Universitas Jember

EXECUTIVE SUMMARY

I. Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Kecelakaan kerja sektor industri penyebab utama kematian di Amerika Serikat (*The US Bureau of Labor Statistics*, 1998), tahun 2014 total kompensasi mencapai 118,8 US\$ tertinggi dibanding jenis industri lainnya (*The US Bureau of Labor Statistics*, 2014 dan Galler, 2005). Tahun 1998 biaya yang dikeluarkan mencapai \$116.000.000.000 meliputi upah yang hilang, medis, klaim asuransi, penundaan produksi, hilangnya pekerja, rusaknya peralatan dan kebakaran (Galler, 2005), tahun 2010 dampak ekonomi kecelakaan kerja mencapai 845,6 milyar dollar (*The National Safety Council*, 2011).

Kondisi buruknya perburuhan Indonesia dan tingginya angka kecelakaan kerja, mendorong berbagai pihak berupaya meningkatkan perlindungan tenaga kerja, karena manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, sehingga harus dilindungi keselamatannya (Ramli, 2010). Kecelakaan kerja sektor industri Indonesia 6 tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Tahun 2006-2012 klaim asuransi mengalami peningkatan signifikan yakni mencapai 200% (Jamsostek, 2013), Jumlah kasus kecelakaan kerja, jumlah rata-rata kasus per hari dan nilai klaim asuransi tahun 2006-2012 mengalami peningkatan. Tahun 2006 tercatat 95.624 kasus (362 kasus per

hari) kecelakaan kerja terus meningkat tahun 2012 tercatat 103.074 kasus (388 kasus per hari), demikian dengan nilai klaim asuransi tahun 2006 sebesar Rp. 222 miliar dan menjadi Rp. 585 miliar di tahun 2012 (Jamsostek, 2013).

Secara statistik penyebab kecelakaan kerja disebabkan :1) Tindakan berbahaya 88% (*unsafe action atau substandard action*), 2) Kondisi berbahaya 10% (*unsafe condition atau substandard condition*), 3) Nasib atau takdir sebesar 2% (*act of god*) (Heinrich, 1980). Faktor ketidakamanan kerja akan mempengaruhi kepatuhan keselamatan pekerja (Masial, 2011), kecelakaan kerja sektor konstruksi disebabkan tiga faktor: 1) faktor manusia, 2) faktor peralatan dan 3) faktor lingkungan kerja (Almighty, 2010), Penelitian lainnya menunjukkan 85% penyebab kecelakaan kecil disebabkan faktor manusia (Suma'mur, 2011).

Perilaku selamat (*safe action*) atau tidak selamat (*unsafe action*) seorang pekerja akhirnya tergantung pada “*individual difference*”. Salah satu faktor penentu munculnya *individual difference* adalah *personality*, dan faktor lainnya: kemampuan fisik (*physical ability*), kondisi mental (*mental ability*), pengetahuan yang dimiliki (*knowledge*), kebiasaan sehari-hari (*habits*) dan karakter individu (*character traits*) (Woodworth, 2008).

Taksonomi kepribadian yang dapat diterima saat ini adalah *Big Five Personality* (John & Srivastava, 1999). Penelitian *Big Five Personality* sangat penting dalam upaya mengatur kinerja, memprediksi motivasi kerja dan iklim keamanan di perusahaan berisiko (Seibokaite *et al*, 2012). Faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah perbedaan individu menyebabkan perbedaan kecenderungan, penyesuaian diri dan *Big Five Personality* (Seibokaite, 2012). Ada keterkaitan *Big Five Personality* pekerja terhadap kepatuhan pada peraturan keselamatan (Kumar & Bakhsi, 2010).

Model lima faktor (*five factor model*) atau *Big Five Personality* berfungsi mengukur ciri kepribadian yang meliputi *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism* dan merupakan representasi dari dimensi yang mendasari kepribadian (Costa & Mc. Crae, 1991; Bruck & Allen, 2003). Upaya mengukur kepribadian didasarkan pada model lima faktor kepribadian disebut *The*

Personality Inventory NEO Revised (NEO-PI-R) (Costa & McCrae, 1992, Schneider & Smith, 2004). Pada pengukuran kepribadian apapun teorinya biasanya yang diukur adalah *traitnya* (Edwina, 2012). Penelitian *Big Five Personality* tidak merugikan pekerja secara psikologis, fisik maupun pekerjaan (Rothmann and Coetzer, 2003).

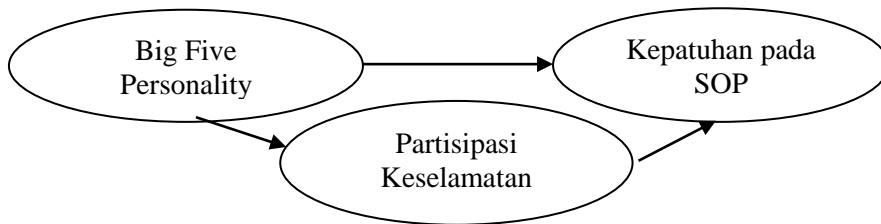
Kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja disebabkan kecenderungan dalam diri pekerja misalnya kecenderungan untuk patuh, komitmen keorganisasian dan kepuasan pekerja, bisa disebabkan faktor eksternal seperti sosialisasi, indoktrinasi yang dilakukan pimpinan perusahaan (Masial, 2011). OSHA menempatkan kepatuhan (*compliance*) pekerja sebagai prioritas yang harus diperhatikan manajemen (Cuming, *et. al.* 2008). Kepatuhan pekerja disebabkan oleh kuatnya komitmen keorganisasian : (a) Rasa percaya, menerima tujuan dan nilai organisasi (*value comitmen*), (b) Bersedia untuk melakukan upaya (komitmen usaha), dan (c) Memiliki keinginan kuat tetap menjadi anggota (komitmen retensi) (Porter, *et. al.*, 1974 dan Fung, *et. al.*, 2006). Pekerja yang memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi adalah pekerja yang lebih stabil dan produktif dan akan menguntungkan organisasi. (Greenberg dan Baron, 1993). Penelitian di industri konstruksi menyatakan walaupun pengusaha menyediakan fasilitas penunjang keselamatan, 38% pekerja tidak merasa harus memakai alat pelindung diri (Farooqul, *et.al.*, 2010).

Fenomena rendahnya kepatuhan pekerja terhadap SOP keselamatan kerja, merupakan salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja di sektor industri konstruksi di Indonesia (Abdel hamid and Everett, 2000). Penelitian keselamatan difokuskan pada identifikasi individu, seperti kepribadian, sikap yang terkait dengan kecelakaan (Neal, 2006).

Tujuan umum penelitian adalah menganalisis pengaruh struktural *Big Five Personality* terhadap partisipasi dan kepatuhan pada SOP keselamatan kerja, Tujuan khusus penelitian : 1) Menganalisis pengaruh *Big Five Personality* terhadap partisipasi keselamatan kerja. 2) Menganalisis pengaruh partisipasi keselamatan terhadap kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja. 3) Menganalisis pengaruh *Big Five Personality* terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja pekerja.

II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Sumber data penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Big Five Personality* pekerja, variabel antara penelitian ini adalah partisipasi keselamatan, Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepatuhan pekerja terhadap *standrd operating procedure* (SOP) keselamatan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Cara pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 15,0, penelitian ini mempergunakan beberapa analisis data meliputi analisis faktor konfirmatori, analisis deskriptif dan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*), (Gozali, 2013)

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Deskripsi Responden

Pada bagian ini dikemukakan hasil penelitian yang telah dicapai meliputi mayoritas responden (64,8%) berusia 21-30 tahun, merupakan kelompok usia muda, produktif, memiliki kecenderungan *personality* dan perilaku yang khas. Mayoritas pendidikan responden (61,0%) adalah SMA/ sederajat, kelompok ini biasanya ditandai dengan tingkat kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja yang khas. Mayoritas masa kerja responden (46,5%) antara 11 – 20 tahun ditandai tingkat keterampilan dan pengalaman responden dalam melaksanakan tugasnya, Mayoritas responden (61,0%)

pernah mengikuti 1 jenis pelatihan, pelatihan kerja yang diikuti pekerja berpengaruh terhadap tingkat ketrampilan, wawasan, pengetahuan dan profesionalisme kerja,

3.2 Analisis asosiasi antar variabel

3.2.1 Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Partisipasi Keselamatan

Tabel 3.1 Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Partisipasi Keselamatan

<i>Conscientiousness</i>	Partisipasi Keselamatan						Jumlah	
	Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	42	84,0	5	10,0	3	6,0	50	100,0
Sedang	15	18,1	53	63,9	15	18,1	83	100,0
Rendah	2	2,5	13	16,3	65	81,3	80	100,0
Jumlah	59	27,7	71	33,3	83	39,0	213	100,0

Berdasar pada Tabel 3.1 dapat disimpulkan semakin tinggi *conscientiousness* pekerja, maka akan semakin tinggi juga partisipasi keselamatan, demikian pula sebaliknya, berdasarkan pada uraian tersebut maka dapat disimpulkan ada pengaruh *conscientiousness* pekerja terhadap partisipasi keselamatan pekerja, maksudnya responden memiliki karakteristik dominan pada *trait conscientiousness* (misalnya sifat ambisius, disiplin, tepat waktu dan rapi) akan mempengaruhi tingkat partisipasi keselamatan responden yang bersangkutan, demikian pula sebaliknya.

3.2.2 Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepatuhan pada SOP Keselamatan Kerja

Tabel 3.2 Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepatuhan SOP Keselamatan Kerja

<i>Conscientiousness</i>	Kepatuhan SOP Keselamatan						Jumlah	
	Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
	n	%	N	%	n	%		
Tinggi	44	88,0	5	10,0	1	2,0	50	100,0
Sedang	18	21,7	50	60,2	15	18,1	83	100,0
Rendah	2	2,5	16	20,0	62	77,5	80	100,0
Jumlah	64	30,0	71	33,3	78	36,6	213	100,0

Berdasar pada Tabel 3.2 tersebut maka dapat disimpulkan semakin tinggi *conscientiousness* pekerja, maka akan semakin tinggi juga kepatuhan pada SOP keselamatan kerja pekerja pada perusahaan maksudnya adalah responden yang dominan pada *trait conscientiousness* dengan cirri : disiplin, teliti, tekun dan teratur akan dapat mempengaruhi budaya keselamatan kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, tetapi individu responden yang rendah pada *trait conscientiousness* yang memiliki ciri diantaranya kurang perhatian, lalai dan tidak hati-hati akan dapat mempengaruhi kepatuhan pada SOP keselamatan kerja yang bersangkutan.

3.2.3 Pengaruh *Agreeableness* terhadap Partisipasi Keselamatan Kerja

Tabel 3.3 Pengaruh *Agreeableness* terhadap Partisipasi Keselamatan Kerja

<i>Agreeableness</i>	Partisipasi Keselamatan Kerja						Jumlah	
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Tinggi	67	86,0	4	8,0	3	6,0	50	100,0
Sedang	22	26,5	49	59,0	12	14,5	83	100,0
Rendah	5	6,3	8	10,0	43	83,8	80	100,0
Jumlah	70	32,9	61	28,6	82	38,5	213	100,0

Tabel 3.3 menunjukkan semakin tinggi *agreeableness* pekerja, maka akan semakin tinggi pula partisipasi keselamatan kerja, sehingga dapat disimpulkan *agreeableness* pekerja berpengaruh terhadap partisipasi keselamatan kerja, artinya responden yang dominan pada *trait agreeableness* (ciri suka menolong dan dapat dipercaya) akan berpengaruh terhadap tingkat partisipasi keselamatan kerja responden tersebut, demikian pula sebaliknya.

3.2.4 Pengaruh *Agreeableness* terhadap Kepatuhan pada SOP Keselamatan Kerja

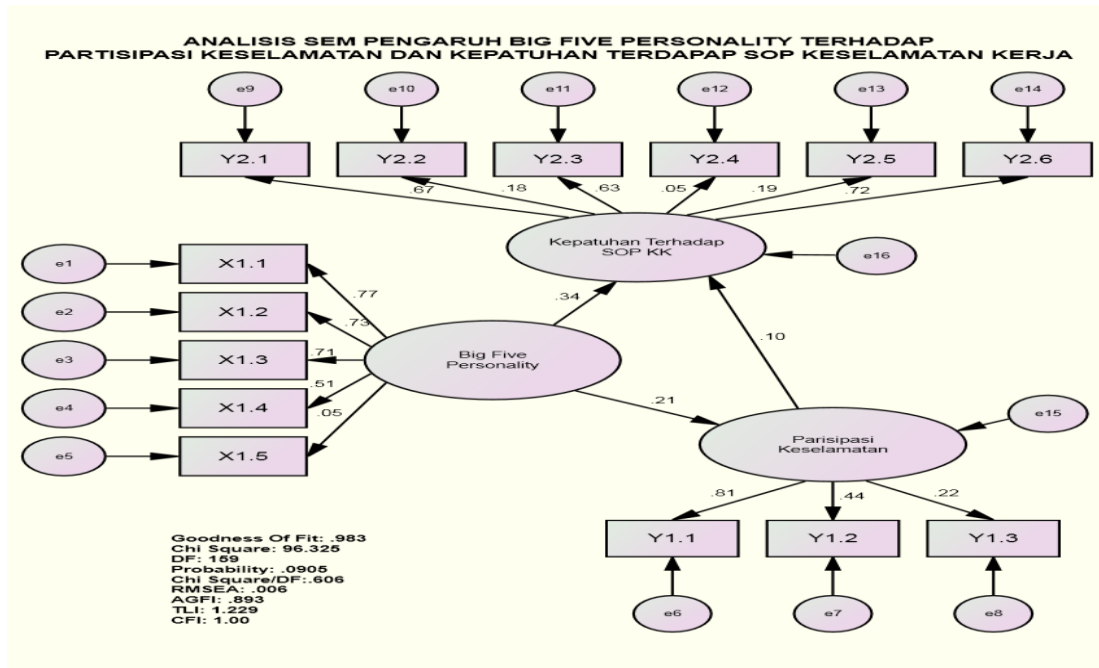
Tabel 3.4 Pengaruh *Agreeableness* terhadap Kepatuhan pada SOP Keselamatan Kerja

<i>Agreeableness</i>	Kepatuhan pada SOP Keselamatan Kerja						Jumlah	
	Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
	n	%	n	%	N	%		
Tinggi	50	75,8	6	9,1	10	15,2	66	100,0
Sedang	13	18,3	49	69,0	9	12,7	71	100,0
Rendah	7	9,2	6	7,9	63	82,9	76	100,0
Jumlah	70	32,9	61	28,6	82	38,5	213	100,0

Tabel 3.4 menunjukkan semakin tinggi *agreeableness* pekerja, maka akan semakin tinggi juga kepatuhan pekerja pada SOP keselamatan kerja mereka, demikian pula sebaliknya, sehingga dapat disimpulkan *agreeableness* pekerja berpengaruh terhadap kepatuhan pekerja pada SOP keselamatan kerja, artinya responden yang dominan pada *trait agreeableness* (ciri sifat baik pada semua orang, suka menolong dan dapat dipercaya) akan berpengaruh terhadap kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya.

3.3 Analisis Pengaruh Struktural *Big Five Personality* terhadap Partisipasi Keselamatan dan Kepatuhan Pekerja terhadap SOP Keselamatan Kerja.

3.3.1 Hasil Akhir Analisis Pengaruh Struktural *Big Five Personality* terhadap Partisipasi Keselamatan dan Kepatuhan Pekerja pada SOP Keselamatan Kerja pada Divisi Permesinan dan Peralatan Industri di Dinas Pabrikasi pada Industri Konstruksi di Pasuruan.



Gambar 3.1 Hasil Akhir Analisis Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Partisipasi Keselamatan dan Kepatuhan pada SOP Keselamatan Kerja

Tabel 3.5 Hasil Akhir Pengujian Koefisien Jalur Prediktor dalam Model Kepatuhan Pekerja pada SOP Keselamatan Kerja

Var. Independen	➔	Var. Dependen	Koefisien Struktural
<i>Big Five Personality</i>	➔	Partisipasi Keselamatan	0,219
<i>Big Five Personality</i>	➔	Kepatuhan thd SOP Keselamatan	0,340
Partisipasi Keselamatan	➔	Kepatuhan thd SOP Keselamatan	0,109

Berdasarkan pada gambar 3.1 dan tabel 3.5 maka hasil analisis pengujian koefisien jalur prediktor dalam model kepatuhan pekerja pada SOP keselamatan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Big Five Personality* berpengaruh positif terhadap partisipasi keselamatan kerja, artinya naiknya struktural *Big Five Personality* tidak akan menyebabkan naiknya partisipasi keselamatan kerja, demikian sebaliknya.
- 2) *Big Five Personality* berpengaruh positif terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja, artinya naiknya struktural *Big Five Personality* akan menyebabkan naiknya kepatuhan pada SOP keselamatan kerja, demikian sebaliknya.
- 3) Partisipasi keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja, artinya naiknya partisipasi keselamatan kerja akan menyebabkan naiknya kepatuhan pada SOP keselamatan kerja, demikian sebaliknya.

3.4 Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Berikut akan diketengahkan pengaruh langsung, tidak langsung dan total *Big Five Personality* terhadap kepatuhan pekerja pada SOP keselamatan kerja sebagaimana Tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total *Big Five Personality* Terhadap Kepatuhan Pekerja Pada SOP Keselamatan melalui Partisipasi Keselamatan.

Var. Independen	➔	Var. Dependen	Langsung	Tidak Langsung	Total
Conscientiousness	➔	Partisipasi Keselamatan	0,340	0,000	0,340
	➔	Kepatuhan thd SOP Keselamatan	0,000	0,247	0,247
Agreeableness	➔	Partisipasi Keselamatan	0,305	0,000	0,305
	➔	Kepatuhan thd SOP Keselamatan	0,000	0,202	0,202
Agreeableness	➔	Partisipasi Keselamatan Kerja	0,243	0,453	0,696
Partisipasi Keselamatan	➔	Kepatuhan thd SOP Keselamatan	0,458	0,000	0,458

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *conscientiousness* memberikan efek langsung terbesar pada partisipasi keselamatan Kerja pekerja dalam melaksanakan SOP keselamatan kerja.
- 2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *Agreeableness* memberikan efek tidak langsung terbesar terhadap partisipasi keselamatan kerja dalam melaksanakan SOP keselamatan kerja.
- 3) Pengaruh total (*total effects*) variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *Agreeableness* memberikan efek total terbesar terhadap partisipasi keselamatan kerja pekerja dalam melaksanakan SOP keselamatan kerja.
- 4) Secara khusus partisipasi keselamatan berpengaruh secara langsung terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja, artinya naik atau turunnya partisipasi keselamatan akan diikuti oleh naik atau turunnya kepatuhan terhadap SOP keselamatan, demikian pula sebaliknya.

IV. Simpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan tersebut, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. *Conscientiousness* sebagai salah satu *trait* dalam *Big Five Personality* pekerja berpengaruh positif terhadap partisipasi keselamatan kerja.
2. *Agreeableness* sebagai salah satu *trait* dalam *Big Five Personality* pekerja berpengaruh positif terhadap partisipasi keselamatan dan kepatuhan pada penerapan SOP keselamatan kerja.
3. *Big Five Personality* pekerja secara langsung berpengaruh secara positif terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja.
4. *Big Five Personality* pekerja melalui partisipasi keselamatan kerja pekerja berpengaruh terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja para pekerja.

Daftar Pustaka

- Abdelhamid, Tariq S & Everett, John G. 2000. Identifying Root Causes of Construction Accidents. *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 5, No. 3, January/February 2000. pp. 21-26.
- Almaighty, 2010. *Analisa Faktor Penyebab Keselamatan dan Kecelakaan Kerja pada Pemakaian Crane di Proyek Konstruksi*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Bruck & Allen, 2003.....
- Costa, P. T., Jr. & Mc Crae, R. R., 1992. *The Neo Personality Inventory Manual*. Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- , 1992. *Revised NEO Personality inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) : Professional Manual*, Odessa, FL. Psychological Assessment Resources.
- Cuming, Richard G, Rocco, Tonette S. & Mceachern, Andriana G., 2008. Improving Compliance With Occupational Safety and Health Administration Standards. *AORN Journal* Vol. 87 No. 2, February, 2008, pp. 223-228.
- Edwina, Irene Prameswari., 2012. *Studi Deskriptif The Five Factor Model of Personality pada Remaja Usia 15 – 18*. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.
- Farooqul, Rizwan U., Ahmad, Syed M. Panthi, Kamalesh. Azhar, Salman, 2010. *Addressing the Issue of Compliance with Personal Protective Equipment on Construction Worksites : A Workers Perspective*. Proceedings of The Associated Schools of Construction (ASC) 43rd International Conference, Flagstaff, April 11-15, 2010. Arizona USA.
- Fung, Wui Tain, Hui, Tsai Mei, Hsun, Fey Yeh and Wu, Robert. T. Y.. (2006). A Study of the Relationship between Manager's Leadership Style and Organizational Commitment in Taiwan's International Tourist Hotels. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, Vol. 1, No. 3, pp. 434-452.
- Galler, 2005 Behavior Based Safety and Occupational Risk Manajemen. *Behavior Modification Journal*. Vol. 29 No.3 May 2005. Virginia USA : Virginia Polytecnic Institute and State University.
- Ghozali, Imam, 2013. *Konsep Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*. Semarang : Program S3 Ilmu Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Greenberg dan Baron, 1993. The development of markers of the big-five factor structure. *Psychological Assessment Journal*, Vol 4, No. 27, pp. 26-42.
- Heinrich, H. W., Dan Petersen, P. E., CSP & Nestor Roos, D. B. A., (1980). *Industrial Accident Prevention : A Safety Management Approach*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Jamsostek, (2013). *Navigasi Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) Tahun 2012*. Jakarta : PT. Jamsostek.
- John, O. P., & Srivastava, S. 1999. The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John

- (Eds.), New York: Guilford Press. *Handbook of personality: Theory and research* Vol. 2, No. 27. pp. 102–138.
- Kumar, Kuldeep & Bakhsi, Arti. 2010. The Five Factor Model of Personality and Organizational Commitment : Is There Any Relationship?. Jammu : University of Jammu. *Hummanity & Social Sciences Journal* Vol. 5 No. 1, pp. 56-62.
- Masial, Uanda & Pienaar, Jaco (2011). Unravelling Safety Compliance in the Mining Industry : Examining the Role of Work stress, Job Insecurity, Satisfaction and Commitment as Antecedents. *SA Industrial Psychologi Journal*. Potchefstroom South Africa : OASIS.
- Neal, Andrew & Griffin, A. Mark, 2006. A Study of the Lagged Relationships Among Safety Cilmate, Safety Motivation, Safety Behavior and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91. No. 4. University of Queensland & University of Sheffield : The American Psychological Association.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 19, pp. 603-609.
- Ramli, Soehatman. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Rothmann, S. and Coetzer. E. P. S. A., 2003. The Big Five Personality Dimension and Job Performance. *Journal Industrial of Psychology* Vol. 29, No.1, pp. 125-135.
- Rothmann, S. and Coetzer. E. P. S. A. (2003) The Big Five Personality Dimension and Job Performance. *Journal Industrial of Psychology* Vol. 29, No.1, pp. 125-135.
- Seibokaite, Laura and Endriulaitiene, Aukse, 2012. The Role of Personality Traits, Work Motivation and Organizational Safety Climate in Risk Occupational Performance of Professional Drivers. *Baltic Journal of Management* Vol. 7 No. 1, pp 123-128.
- Suma'mur, 2006. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- The U.S. Bureau of Labor Statistics (2010). *Bureau of Labor Statistics data (On Line)*. Available: <http://www.bls.gov/> (disitasi, 17 Agustus 2014).
- The National Safety Council, 2011. (On Line) Available : [https://www.nsc.org/resources/library/report table 1.aspx](https://www.nsc.org/resources/library/report_table_1.aspx) (disitasi tgl 15 Desember 2015)
- Woodward, Robert (2008) A History of the Early Days of Personality Testing in American Industri : An Obsession with Adjustment. *History of Psychology*, Vol 11, No 3, Aug 2008, pp. 164-184.