

**KESAN IKLIM KESELAMATAN SEBAGAI MODERATOR KE ATAS  
HUBUNGAN ANTARA AMALAN LATIHAN KESELAMATAN DAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

Thesis (Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia)) - Universiti Teknologi Malaysia, 2014

**SHAKIRAH BINTI NOOR AZLAN**

**UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

2014

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti kesan iklim keselamatan dalam menyederhanakan hubungan antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi di sebuah syarikat pembuatan wayar di Johor Bahru. Sebanyak 120 soal selidik diterima daripada pekerja yang telah menghadiri latihan keselamatan yang dipilih sebagai reponden. Soal-selidik yang diedarkan terdiri daripada empat bahagian iaitu bahagian A (Demografi), bahagian B ( Amalan Latihan Keselamatan), bahagian C (Komitmen Organisasi) dan bahagian D (Iklim Keselamatan). Borang soal-selidik tersebut telah disusun dengan menggunakan instrumen Skala Pencapaian Keselamatan (SPS), Soal-selidik Iklim Keselamatan (SCQ) dan Soal-selidik Komitmen Organisasi (OCQ). Data yang dikumpul kemudian telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif (min, purata dan peratus) dan statistik inferensi (regresi mudah dan regresi berhierarki). Dapatan kajian menjelaskan tahap amalan latihan keselamatan, komitmen organisasi dan iklim keselamatan di sebuah syarikat pembuatan wayar tersebut adalah di tahap sederhana. Selain itu, kajian menunjukkan terdapat hubungan antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi. Dapatan kajian juga menerangkan bahawa kesan iklim keselamatan menyederhana hubungan antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi. Dalam kajian ini, beberapa cadangan juga telah dikemukakan untuk pengkaji akan datang, pihak pengurusan dan pekerja yang telah menghadiri latihan keselamatan.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to identify the effect of safety climate to moderate the relationship between safety training practices and organizational commitment in a wire manufacturing company in Johor Bahru. A total of 120 questionnaires received from employees that had attended safety training selected as the respondent. Questionnaires distributed consists of four parts, part A (Demography), Section B (Safety Training Practices), Section C (Organizational Commitment) and Section D (Safety Climate). Questionnaire was developed using the instrument Safety Performance Scale (SPS), Safety Climate Questionnaire (SCQ) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). The collected data have been analyzed by using descriptive statistics (mean, average and percentage) and inferential statistics (simple regression and hierarchical regression). The finding reveals that the level of safety training practices, organizational commitment and safety climate in this wire manufacturing company is at a moderate level. Besides, the results also show that there is a significant effect between safety training practices and organizational commitment. The finding also explains that the effect of safety climate has moderated the relationship between safety training practices and organizational commitment. In this study, some suggestions have been given to the future researchers, the management of the company as well as for employees in this company that had attended safety training .

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
<b>BAB 1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	1
	1.3 Pernyataan Masalah	4
	1.4 Persoalan Kajian	7
	1.5 Matlamat Kajian	7
	1.6 Objektif Kajian	7
	1.7 Hipotesis Kajian	8
	1.8 Skop Kajian	8
	1.9 Kepentingan Kajian	9
	1.9.1 Organisasi	9
	1.9.2 Bidang Ilmu	9
	1.9.3 Pengkaji Akan Datang	10
	1.10 Definisi Konseptual dan Operasional	10
	1.10.1 Amalan Latihan Keselamatan	10
	1.10.2 Komitmen Organisasi	11
	1.10.3 Iklim Keselamatan	11
<b>BAB 2</b>	<b>KAJIAN LITERATUR</b>	<b>13</b>
	2.1 Pengenalan	13
	2.2 Keselamatan di Tempat Kerja	13
	2.3 Teori Keselamatan	15
	2.3.1 Teori Henrich Domino	15
	2.3.2 Teori Peristiwa Peterson	16

2.4	Latihan Keselamatan	18
2.4.1	Amalan Latihan Keselamatan	21
2.4.2	Dimensi Amalan Latihan Keselamatan	22
2.5	Komitmen Organisasi	23
2.5.1	Dimensi Komitmen Organisasi	24
2.6	Hubungan Antara Amalan Latihan Keselamatan Dan Komitmen Organisasi	28
2.7	Iklm Keselamatan	30
2.7.1	Model Iklm Keselamatan	31
2.7.2	Dimensi Iklm Keselamatan	32
2.8	Iklm Keselamatan Sebagai Moderator	35
2.9	Rangka Kajian Konseptual	36
2.10	Kesimpulan	38
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>39</b>
3.1	Pengenalan	39
3.2	Reka Bentuk Kajian	39
3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	41
3.4	Instrumen Kajian	43
3.4.1	Bahagian A: Demografi	43
3.4.2	Bahagian B: Amalan Latihan Keselamatan	44
3.4.3	Bahagian C: Komitmen Organisasi	44
3.4.4	Bahagian D: Iklm Keselamatan	44
3.5	Prosedur Penterjemahan Instrumen Soal-Selidik	46
3.6	Kajian Rintis	46
3.6.1	Kebolehpercayaan	47
	3.6.1 Kebolehpercayaan	48

	Ketekalan Dalam	
	3.6.2 Kesahan	50
3.7	Ujian Analisis	51
	3.7.1 Ujian Taburan Normal ( <i>Normality</i> )	51
	3.7.2 Ujian Lineariti ( <i>Linearity</i> )	54
	3.7.3 Ujian Multicollineariti	56
	3.7.4 Ujian Kolerasi	57
3.8	Analisis Data	58
	3.8.1 Statistik Deskriptif	58
	3.8.2 Statistik Inferensi	59
	3.8.2.1 Regresi Linear Mudah	59
	3.8.2.2 Regresi Berhierarki	60
3.9	Kerangka Kajian Operasi	61
3.10	Kesimpulan	62
<b>BAB 4</b>	<b>ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN</b>	<b>63</b>
4.1	Pengenalan	63
4.2	Demografi Responden	63
	4.2.1 Dapatan Demografi	64
4.3	Objektif 1: Mengenalpasti Tahap Amalan Latihan Keselamatan	66
	4.3.1 Dimensi Pemerhatian Terhadap Latihan Keselamatan	66
	4.3.2 Dimensi Penilaian Latihan Keselamatan	67
	4.3.3 Tahap Keseluruhan Dimensi Bagi Amalan Latihan Keselamatan	69
4.4	Objektif 2: Mengenalpasti Tahap Komitmen Organisasi Di Kalangan Pekerja	69
	4.4.1 Dimensi Komitmen Afektif	69
	4.4.2 Dimensi Komitmen Berterusan	71

4.4.3	Dimensi Komitmen Normatif	73
4.4.4	Tahap Keseluruhan Dimensi Bagi Komitmen Organisasi	75
4.5	Objektif 3: Mengenalpasti Tahap Iklim Keselamatan di Tempat Kerja	76
4.5.1	Dimensi Pengurusan Keselamatan	76
4.5.2	Dimensi Komunikasi	78
4.5.3	Dimensi Tanggungjawab Individu	79
4.5.4	Dimensi Piawaian dan Matlamat Keselamatan	80
4.5.5	Dimensi Penglibatan Peribadi	81
4.5.6	Dimensi Persekitaran Tempat Kerja	82
4.5.7	Tahap Keseluruhan Dimensi Bagi Iklim Keselamatan	83
4.6	Objektif 4: Mengenalpasti Kesan Amalan Latihan Keselamatan Terhadap Komitmen Organisasi Di Kalangan Pekerja	84
4.7	Mengenalpasti Kesan Iklim Keselamatan Dalam Menyederhanakan Hubungan Di Antara Amalan Latihan Keselamatan Dan Komitmen Organisasi.	85
4.8	Kesimpulan	87
<b>BAB 5</b>	<b>RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	<b>89</b>
5.1	Pengenalan	89
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	89
5.2.1	Taburan Demografi Responden	90
5.2.2	Objektif 1: Tahap Amalan Latihan Keselamatan Pekerja	90

5.2.3	Objektif 2: Tahap Komitmen Organisasi Pekerja	91
5.2.4	Objektif 3: Tahap Iklim Keselamatan Di Tempat Kerja	92
5.2.5	Objektif 4: Kesan Amalan Latihan Keselamatan Terhadap Komitmen Organisasi	93
5.2.6	Objektif 5: Kesan Iklim Keselamatan Dalam Menyederhanakan Hubungan Di Antara Amalan Latihan Keselamatan dan Komitmen Organisasi	94
5.3	Sumbangan Kajian	96
5.4	Batasan Kajian	97
5.5	Cadangan	98
5.5.1	Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang	98
5.5.2	Cadangan Kepada Organisasi	99
5.5.3	Cadangan Kepada Pekerja	99
5.6	Kesimpulan	100
	<b>RUJUKAN</b>	102
	<b>LAMPIRAN</b>	122



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Bab ini akan membicarakan latar belakang kajian dan pernyataan masalah kajian yang dijalankan. Selain dari itu, bab ini adalah mengenai persoalan kajian, matlamat kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, dan skop kajian. Di akhir bab ini akan menerangkan tentang definisi konseptual dan operasional bagi pembolehubah-pembolehubah yang digunakan iaitu, amalan latihan keselamatan, komitmen organisasi dan iklim keselamatan.

#### **1.2 Latar Belakang Kajian**

Dalam mengejar era globalisasi dan teknologi yang semakin pesat membangun, isu keselamatan pekerja di tempat kerja semakin dilupakan (Abdul Wahid dan Sumathi, 2010). Setiap tahun laporan yang mengenai kemalangan di tempat kerja semakin meningkat (Hapriza, 2004). Ini menunjukkan bahawa kefahaman dan pengamalan keselamatan di organisasi semakin menurun. Organisasi lebih menumpukan kepada keuntungan semata dan isu keselamatan pekerja dilupakan (Abdul Wahid dan Muis, 2010). Kemalangan dan kecederaan pekerja merupakan isu yang masih menjadi kebimbangan dalam organisasi (Chandrakantan *et al.*, 2013).

Mengambil serius mengenai keselamatan di tempat kerja, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP, 1994) telah diwujudkan. Tujuan utama penubuhan akta ini adalah untuk memastikan setiap majikan dalam mana-mana organisasi mematuhi serta menjaga aspek keselamatan setiap pekerja (Mustazar *et al.*, 2003). Kewujudan AKKP ini telah memberikan ruang kepada pihak majikan dalam melaksanakan program pendidikan keselamatan dan kesihatan pekerja (Helmi, 2008). Oleh itu, AKKP mestilah dijadikan sebagai panduan kepada mana-mana organisasi mahupun pekerja dalam menilai dan menunaikan tanggungjawab pekerja dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Justeru itu, akta ini terpakai di seluruh Malaysia bagi industri tertentu termasuklah sektor pembuatan, perlombongan dan pengairan, pembinaan, pertanian dan sebagainya (Ahmad, 2006).

Menurut laporan Pertubuhan Keselamatan Sosial (2012), sektor pembuatan merekodkan jumlah kemalangan pekerjaan yang tertinggi iaitu 17,569 kes, diikuti dengan sektor perdagangan (5,279 kes), sektor hartanah, penyewaan dan perniagaan (4,781 kes) dan sektor pembinaan (4,665 kes) (Chandrakantan *et al.*, 2013). Antara penyebab sektor pembuatan mencatatkan jumlah kemalangan yang tertinggi kerana kegagalan dalam mengendalikan mesin dan kurangnya perhatian diberikan terhadap isu keselamatan (Noor Aina *et al.*, 2013). Antara punca kemalangan di tempat kerja adalah kegagalan pekerja mematuhi arahan keselamatan dan budaya kerja yang tidak selamat (Mohd *et al.*, 2006). Kean *et al.* (2012) menyatakan bahawa kemalangan di tempat kerja harus dibendung dan ditangani dengan tindakan yang bersepadu daripada tiga pihak yang terlibat iaitu, pihak majikan, kerajaan dan pekerja.

Kemalangan yang berlaku di dalam organisasi menunjukkan isu keselamatan dipandang rendah dalam organisasi (Hapriza, 2004). Bagi mencapai objektif dan matlamat sesebuah organisasi, pihak pengurusan perlu memberikan fokus utama kepada isu keselamatan dan komitmen organisasi pekerja. Komitmen pekerja merupakan suatu keperluan dalam perkembangan sesebuah organisasi (O'Malley, 2000; Asri dan Hamrila, 2007). Komitmen organisasi merupakan elemen yang berkait rapat dengan tingkah laku pekerja dan mengenalpasti psikologi yang dirasai oleh pekerja terhadap organisasi (Mowday *et al.*, 1979; Duygu, 2009). Komitmen

seseorang pekerja dapat dikenal pasti melalui sikap dan juga tempoh perkhidmatan dalam organisasi tersebut (Tomas dan Manuel, 2008).

Komitmen organisasi berkait rapat dengan pengurusan sumber manusia dalam organisasi. Perancangan, pembahagian dan penggunaan sumber manusia yang sesuai menjadikan bidang pengurusan dan pembangunan pekerja adalah faktor dalam menentukan keupayaan sesebuah organisasi (Noe dan Mondy, 1996; Culverson, 2002; Asri dan Hamrila, 2007). Komitmen organisasi yang tinggi di kalangan pekerja mempengaruhi kepada pencapaian yang baik organisasi (Noralai dan Norhasi, 2010). Pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, akan terus bekerja dengan organisasi kerana keinginan mereka sendiri tanpa paksaan dan tidak mengharapkn ganjaran (Ghani *et al.*, 2004). Tambahan, komitmen organisasi di kalangan pekerja di pengaruhi oleh persekitaran yang selamat dan memenuhi keperluan pekerja (Janet dan Christopher, 2009).

Pekerja akan memberikan komitmen yang tinggi dalam pekerjaan mereka apabila mereka berasa selamat berada di dalam organisasi tersebut. Namun, jika isu keselamatan di pandang remeh, pekerja akan berasa tidak selamat untuk terus berada di organisasi tersebut (Goestsh, 2008). Bagi meningkatkan tahap keselamatan di tempat kerja, iklim keselamatan harus diberi perhatian serius (Jong *et al.*, 2008). Iklim keselamatan dilabelkan sebagai faktor organisasi yang bersesuaian dalam menilai tahap keselamatan di tempat kerja (Yueng *et al.*, 2012).

Iklim keselamatan merupakan elemen yang paling bersesuaian dalam memastikan keselamatan di tempat kerja dalam industri pembuatan (Baek dan Sunyoung, 2009). Iklim keselamatan mempunyai pelbagai dimensi yang perlu diberi perhatian oleh sesebuah organisasi (Lisa *et al.*, 2009). Dimensi iklim keselamatan termasuklah komitmen pihak pengurusan, sistem keselamatan, kepimpinan, persaingan, tekanan kerja, persepsi terhadap risiko dan prosedur kerja merupakan dimensi yang patut dikaji dalam menilai iklim keselamatan di tempat kerja (Mearns *et al.*, 2001; Siddarth, 2010).

### 1.3 Pernyataan Masalah

Latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (OSH) semakin penting bagi meningkatkan tahap keselamatan dan juga meningkatkan kesedaran pekerja mengenai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja (Mustazar dan Ho, 2009). Berdasarkan Mohammed (2012) dan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) (2012), memaklumkan bahawa kemalangan di tempat kerja berlaku di Malaysia adalah lebih daripada lima puluh ribu setiap tahun bermula dari tahun 2005 hingga 2011. Pada tahun 2005 sebanyak 61182 kes, 58321 kes pada 2006, 2007 berjumlah 56339 kes, 2008 adalah 54133 kes, 55186 kes pada 2009, 2010 sebanyak 57639 kes dan 2011 sebanyak 59897 kes. Manakala sejak tahun 2012 hingga Mac 2013, sebanyak 49,843 kes dilaporkan (Ismail, 2013). Ini menunjukkan bahawa tahap keselamatan organisasi di Malaysia amat rendah berdasarkan kes kemalangan di tempat kerja yang dilaporkan setiap tahun.

Ini menunjukkan bahawa pengurusan keselamatan di anggap relevan dan penting dalam sesebuah organisasi (Zwetsloot *et al.*, 2014). Berdasarkan kes kemalangan di tempat kerja, timbul persoalan pihak manakah yang harus dipertanggungjawab dan dipersalahkan dalam menangani isu keselamatan di tempat kerja. Secara keseluruhannya, kedua-dua pihak iaitu, majikan dan pekerja perlu berkerjasama dalam menangani permasalahan ini. Ini disokong oleh Huang *et al.* (2007) yang menyatakan bahawa keselamatan terhadap pekerja merupakan tanggungjawab dan keutamaan bagi setiap organisasi, termasuklah majikan dan pekerja itu sendiri.

Pengendalian latihan keselamatan dan reka bentuk latihan yang tidak bersesuaian dengan objektif dan keadaan pekerja akan menyumbang kepada penyebab berlakunya kemalangan di tempat kerja (Wu *et al.*, 2007). Malah, kemalangan di tempat kerja juga berpunca daripada kegagalan dalam menggunakan segala pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi semasa latihan keselamatan (Hassan *et al.*, 2009). Ini menunjukkan perlaksanaan dan pengendalian latihan keselamatan yang efektif dan berkesan amat penting bagi membendung masalah kemalangan yang berlaku. Ini dinyatakan dalam AKKP (1994) seksyen 15(2) (c)

iaitu segala maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan penting dalam sesebuah organisasi bagi menjamin keselamatan di tempat kerja. Pihak majikan perlu memastikan bahawa amalan latihan keselamatan yang diberikan kepada pekerja bersesuaian dan difahami oleh pekerja.

Namun, komitmen pekerja akan menurun apabila pekerja tidak diberikan peluang dalam mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan berkenaan keselamatan yang diperolehi ketika menghadiri latihan keselamatan (Hazami *et al.*, 2005). Ini menunjukkan bahawa aspek keselamatan dipandang rendah dalam organisasi. Keadaan ini akan mempengaruhi pekerja untuk memberikan komitmen dan penglibatan dalam organisasi (Mearns dan Reader, 2008). Ini disokong oleh Oxenburgh dan Marlow (2005) yang menyatakan bahawa pekerja yang tidak mengamalkan langkah-langkah keselamatan akan menyebabkan komitmen organisasi pekerja rendah. Komitmen organisasi pekerja yang rendah akan menyebabkan kegagalan sesebuah organisasi dalam mencapai tahap kualiti dan produktiviti yang tinggi (Norazah dan Norbayah, 2011).

Komitmen organisasi yang tinggi pada pekerja sememangnya memberikan impak yang positif terhadap organisasi. Seseorang pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan sentiasa mematuhi dan sentiasa menitik beratkan isu keselamatan di tempat kerja (Hafizi *et al.*, 2011). Angka kemalangan di tempat kerja yang dilaporkan sebanyak puluhan ribu kes adalah berpunca dari komitmen organisasi pekerja yang rendah (Cagri dan Osman, 2010). Ini berdasarkan statistik kemalangan di tempat kerja yang dilaporkan kepada Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja pada tahun 2005 hingga 2013 adalah pada kadar di antara 40 ribu hingga 60 ribu (Mohammed, 2012). Ini kerana pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan bersikap lewa dan tidak mengambil peduli terhadap isu keselamatan (Janet *et al.*, 2008).

Sebaliknya, pekerja yang mempunyai tahap komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha mengaplikasikan segala kemahiran, pengetahuan dan tingkah laku keselamatan yang telah diperolehi daripada latihan keselamatan yang dihadiri (Kathryn *et al.*, 2010). Namun begitu, kegagalan latihan keselamatan dapat dinilai

apabila pekerja gagal mengaplikasikan kemahiran, pengetahuan dan tingkah laku keselamatan. Apabila pekerja gagal dalam mengaplikasikan latihan keselamatan yang diperolehi, maka persekitaran kerja yang selamat tidak dapat diwujudkan (Danial *et al.*, 2008). Persekitaran dan tanggapan pekerja terhadap isu keselamatan di tempat kerja juga adalah penting (David *et al.*, 2003). Ini dikenalpasti sebagai iklim keselamatan (Chyne *et al.*, 2002).

Iklim keselamatan termasuklah pengurusan keselamatan, piawaian dan matlamat keselamatan serta persekitaran tempat kerja. Antara punca tahap iklim keselamatan yang rendah di tempat kerja adalah kerana pihak pengurusan tidak mengambil berat bekenaan isu keselamatan pekerja (Nor Azimah *et al.*, 2010). Ini kerana kadar kemalangan di tempat kerja sentiasa meningkat dari tahun 2006 hingga 2013. Berdasarkan laporan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), kemalangan di tempat kerja dari tahun 2006 hingga 2013 yang dilaporkan adalah di antara 60 ribu hingga 40 ribu kes. Keadaan ini berlaku apabila pihak pengurusan kurang mendedahkan mengenai kepentingan keselamatan di tempat kerja kepada pekerja (Norudin *et al.*, 2011).

Malah, iklim keselamatan di organisasi yang rendah adalah berpunca daripada pihak pengurusan yang tidak menegaskan mengenai amalan keselamatan di tempat kerja (Chandarakantan *et al.*, 2013). Selain itu, tahap iklim keselamatan yang rendah juga adalah disebabkan oleh latihan keselamatan yang tidak mencukupi (Seth dan Simo, 2010). Perubahan iklim keselamatan akan mempengaruhi tindakan keselamatan sama ada dari segi perilaku pekerja dan juga tindakan pihak pengurusan (Chin dan Chung, 2011). Kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti kesan iklim keselamatan sebagai moderator dalam hubungan di antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi.

## **1.4 Persoalan Kajian**

- 1.4.1 Apakah tahap amalan latihan keselamatan terhadap pekerja?
- 1.4.2 Apakah tahap komitmen organisasi di kalangan pekerja ?
- 1.4.3 Apakah tahap iklim keselamatan di tempat kerja ?
- 1.4.4 Apakah kesan amalan latihan keselamatan terhadap komitmen organisasi di kalangan pekerja ?
- 1.4.4 Apakah kesan iklim keselamatan dalam menyederhanakan hubungan antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi ?

## **1.5 Matlamat Kajian**

Matlamat utama dalam kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh iklim keselamatan dalam menyederhanakan hubungan di antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi di sebuah kilang pembuatan wayar elektrik di Johor Bahru.

## **1.6 Objektif Kajian**

- 1.6.1 Mengetahui tahap amalan latihan keselamatan kepada pekerja.
- 1.6.2 Mengetahui tahap komitmen organisasi di kalangan pekerja di tempat kerja.
- 1.6.3 Mengetahui tahap iklim keselamatan di tempat kerja.
- 1.6.4 Mengetahui kesan amalan latihan keselamatan terhadap komitmen organisasi di kalangan pekerja.
- 1.6.5 Mengetahui kesan iklim keselamatan dalam menyederhanakan hubungan di antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi.

## 1.7 Hipotesis Kajian

- 1.7.1 H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan latihan keselamatan terhadap komitmen organisasi di tempat kerja.
- 1.7.2 H<sub>2</sub>: Terdapat kesan iklim keselamatan dalam menyederhanakan hubungan di antara amalan latihan keselamatan dan komitmen organisasi.

## 1.8 Skop Kajian

Skop kajian akan dibahagikan kepada beberapa bahagian. Skop pertama ialah lokasi dan responden dalam kajian ini. Kajian ini akan dijalankan di sebuah organisasi yang terlibat dalam sektor pembuatan di Johor Bahru. Ini kerana sektor pembuatan mencatatkan kadar kemalangan yang tertinggi berbanding sektor lain (Chandarakantan *et al.*, 2013). Selain itu, kajian ini akan tertumpu kepada pekerja yang telah menghadiri latihan keselamatan yang disediakan oleh pihak pengurusan di tempat kerja.

Skop kedua ialah instrumen yang terdapat pada setiap pemboleh ubah dalam kajian ini. Tiga pemboleh ubah utama yang digunakan dalam kajian ini iaitu amalan latihan keselamatan, komitmen organisasi dan iklim keselamatan. Instrumen pertama ialah instrumen amalan latihan keselamatan adalah sebahagian daripada *Safety Performance Scale* (SPS) yang dibina oleh Wu *et al.* (2008). Dimensi yang terdapat dalam amalan latihan keselamatan ialah persepsi terhadap latihan keselamatan.

Instrumen kedua iaitu komitmen organisasi adalah *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dibina oleh Allen dan Meyer (1990). Terdapat tiga dimensi yang diukur dalam instrumen ini iaitu komitmen komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Instrumen bagi iklim keselamatan adalah *Safety Climate Questionnaire* (SCQ) yang telah dibina oleh Chyne *et al.* (2002). Instrumen iklim keselamatan terdapat enam dimensi iaitu,



pengurusan keselamatan, komunikasi, tanggungjawab individu, piawaian dan matlamat keselamatan, penglibatan peribadi dan persekitaran tempat kerja.

## **1.9 Kepentingan Kajian**

Kepentingan kajian yang dijalankan diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pelbagai pihak termasuklah organisasi, bidang ilmu dan pada pengkaji akan datang. Antaranya adalah :

### **1.9.1 Organisasi**

Kajian ini dilihat penting kepada organisasi yang terlibat bagi menilai semula tahap keselamatan yang diamalkan oleh pekerja. Selain itu, pihak pengurusan dapat mengetahui mengenai tahap komitmen organisasi dikalangan pekerja. Aspek seperti amalan latihan keselamatan di kalangan pekerja dan komitmen pekerja seharusnya diberi perhatian serius oleh organisasi. Ini bagi membantu bagi mewujudkan iklim keselamatan yang di kalangan pekerja. Kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan kepada organisasi yang terlibat dalam mewujudkan suasana di tempat kerja yang selamat dan selesa kepada pekerja.

### **1.9.2 Bidang Ilmu**

Kajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu tambahan berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerja. Dalam kajian ini, terdapat tiga pemboleh ubah yang digunakan iaitu amalan latihan keselamatan, komitmen organisasi dan iklim keselamatan. Perkaitan antara tiga pemboleh ubah ini mempunyai hubungan yang agak signifikan antara satu sama lain. Disamping itu, dalam kajian melibatkan hubungan antara bidang pembangunan sumber manusia dan pengurusan sumber manusia.

### **1.9.3 Pengkaji Akan Datang**

Kajian ini diharapkan dapat dijadikan sumber ilmiah bagi tujuan pengkajian dan bermanfaat kepada semua pihak. Ianya juga diharapkan menjadi satu sumber rujukan bagi pelajar-pelajar dan pengkaji akan datang memahami isu dan aspek yang keselamatan pekerjaan di tempat kerja. Selain daripada itu, diharapkan agar kajian ini dijadikan sebagai sumber penyaluran maklumat kepada pelajar bagi meningkatkan kefahaman mereka tentang amalan latihan keselamatan, komitmen organisasi dan iklim keselamatan di tempat kerja.

## **1.10 Definisi Konseptual dan Operasional**

### **1.10.1 Amalan Latihan Keselamatan**

Latihan keselamatan merupakan proses mendidik dan memberikan pendedahan kepada pekerja mengenai peraturan keselamatan, prosedur, tindakan yang berbahaya, tindak balas yang harus dilakukan ketika kecemasan dan akibat tidak mengamalkan keselamatan di tempat kerja (Jennifer dan Shawn, 2006). Latihan keselamatan merupakan cara yang efektif dalam mempengaruhi pekerja mengenai keselamatan di tempat kerja (Koskela *et al.*, 2007). Berdasarkan Wu *et al.* (2007), amalan latihan keselamatan merupakan amalan latihan kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi bertujuan bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan tingkah laku pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja.

Dalam kajian ini, amalan latihan keselamatan didefinisikan sebagai salah satu langkah yang diambil oleh organisasi dalam mededahkan mengenai keselamatan di tempat kerja kepada pekerja menerusi latihan yang diberikan. Instrumen yang digunakan bagi amalan latihan keselamatan adalah *Safety Performance Scale* (SPS) yang dibina oleh Wu *et al.* (2008). Dimensi yang terdapat dalam instrumen amalan latihan keselamatan ini ialah pemerhatian dan penilaian terhadap latihan keselamatan.

### 1.10.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan perasaan suka atau tidak suka oleh pekerja terhadap organisasi (Robbins dan Judge, 2012). Manakala, Mathis dan Jackson (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tahap kepercayaan pekerja dalam menerima visi, misi dan objektif yang ingin dicapai oleh organisasi. Pekerja mempunyai kesanggupan yang tinggi untuk terus berkerja dan tidak sekali akan meninggalkan organisasi. Allen dan Meyer (1990) mentafsirkan bahawa komitmen organisasi merupakan psikologikal yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan kesannya adalah pekerja akan terus berkhidmat di organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1997; Jesse *et al.*, 2006).

Dalam kajian ini, komitmen organisasi dapat ditafsirkan sebagai kesanggupan pekerja dan kesediaan pekerja untuk terus bekerja dalam organisasi dan bagi mencapai objektif organisasi. Instrumen yang digunakan dalam menentukan tahap komitmen organisasi adalah *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dibina oleh Allen dan Meyer (1990). Dimensi bagi komitmen organisasi yang digunakan dalam kajian ini ialah komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif.

### 1.10.3 Iklim Keselamatan

Iklim keselamatan didefinisikan sebagai simbol mengenai prosedur ,dasar, dan keutamaan keselamatan di tempat kerja oleh amalan penyeliaan dalam organisasi (Zohar, 1980; Luria, 2010). Menurut Kathryn dan Steven (2009) iklim keselamatan merupakan persepsi dan tanggapan pekerja terhadap hal-hal berkenaan keselamatan di tempat kerja. Selain itu, Salminen dan Seppala (2005) menerangkan bahawa iklim keselamatan adalah tanggapan dan pemerhatian pekerja berkenaan tindakan pihak pengurusan terhadap risiko dan keselamatan di tempat kerja. Manakala Chyne *et al.* (2002) menyatakan bahawa iklim keselamatan adalah faktor yang mempengaruhi keselamatan pekerja di tempat kerja termasuklah keadaan tempat kerja, penglibatan pihak pengurusan dan pekerja dalam meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

Dalam kajian ini, iklim keselamatan merupakan persepsi dan pandangan pekerja terhadap tahap dan kepentingan mengenai keselamatan di organisasi berdasarkan keadaan semasa. Instrumen bagi iklim keselamatan yang digunakan adalah *Safety Climate Questionnaire* (SCQ) yang dibina oleh Chyne *et al.* (2002). Dimensi yang terkandung adalah pengurusan keselamatan, komunikasi, tanggungjawab individu, piawaian dan matlamat keselamatan, penglibatan peribadi dan persekitaran tempat kerja.

## RUJUKAN

- Aaron Cohen (2007). Commitment before and after: An Evaluation And Reconceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.17(3):336-354.
- Aaron Cohen dan Ronit Golan (2007). Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes. *Career Development International*. 12(5): 416-432
- Abdul Rahim Abdul Hamid, Muhd Zaimi Abd Majid dan Bacan Sigh (2008).Causes of Accidents at Construction Sites. *Malaysian Journal of Civil Engineering*.20(2):242-259.
- Abdul Wahid dan Muis (2010).*Tanggungjawab keselamatan oleh Majikan Industri Kecil Desa Di Tiga Buah Kampung Mukim Ulu Lepar, Daerah Kuantan, Pahang*. Thesis Sarjana.Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Wahid dan Sumathi A/P Maimuthu (2010). *Masalah-Masalah dalam Melaksanakan Aspek-Aspek Keselamatan dan Kesihatan Mengikut Akta 514 di Industri Servis Automotif di Sekitar Daerah Kulai,Johor*.Thesis Sarjana.Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Abeeha Batool dan Bariha Batool (2012). Effects of employees training on the organizational competitive advantage: Empirical study of Private Sector of Islamabad, Pakistan. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6(5): 59-72.
- Adibah Abdul Latif dan Fatimah Halina Mohd Taib (2010). *Hubungan Tingkah Laku Kesediaan Pensyarah Dengan Tahap Motivasi Pelajar*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

- Ahmad Syamsul Abd Aziz (2006). Keselarasan Peruntukan Undang-undang Malaysia dan Tuntutan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerja di Tempat Kerja. *'Ulum Islamiyyah*. 5(1):37-50.
- Akyay Uygur dan Gonca Kilic (2009). A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application towards the Personnel in the Central Organization for Ministry Health in Turkey. 2(1):113-125.
- Al-Emadi, M. A. S., dan Marquardt, M. J. (2007). Relationship Between Employees' Beliefs Regarding Training Benefits and Employees' Organizational Commitment in a Petroleum Company in the State of Qatar. *International Journal of Training and Development*. 11(1) :49-70.
- Alexander Newman, Rani Thanacoody dan Wendy Hui (2011). The Impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intentions: A Study of Multinationals in the Chinese Service Sector. *The International Journal of Human Resource Management*. 22(8):1765-1787.
- Ali, T., Roberts, D. N., dan Tierney, W. M. (2009). Long-term safety concerns with proton pump inhibitors. *The American journal of medicine*. 122(10): 896-903.
- Allen, J. A., Baran, B. E. dan Scott, C. W. (2010). After-Action Reviews: A Venue for the Promotion of Safety Culture. *Accidents Analysis and Prevention*. 42(2):750-757
- Allen, N. J. dan Meyer, J. P., (1990). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 11(1): 61-89.
- Ann Bowling (2005). Mode of Questionnaire Administration Can Have Serious Effects on Data Quality. *Journal of Public Health*. 27(3): 281-291.
- Anuar I, Zahedi F, Kadir A, dan Mokhtar A.B.(2009). Tahap Pengetahuan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di Kalangan Pekerja di Makmal Perubatan Lembah Klang. *Journal of Community Health*. 15(2):35-42.

- Aric R., Alan J. M., Shankar G. dan Christine M. (2007) *Cross-Sectional Versus Longitudinal Survey Research: Concepts, Findings, and Guidelines*. Institute for the Study of Business Markets .The Pennsylvania State University.
- Asri Marsidi dan Hamrila Abdul Latip (2007).Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja di Organisasi Awam.*Journal Kemanusiaan*.Fakulti Ekonomi dan Perniagaan.Universiti Malaysia Sarawak.10:56-64.
- Baek-Kyoo Joo dan Sunyoung Park (2009). Carrer Satisfaction,organizational commitment, and turnover Intention. *Leadership and Organization Development Journal* 31 (6): 485-500
- Beatriz Fernandez-Munif, Jose Manuel dan Camilo Jose (2007). Relation between Occupational Safety management and Firm Performance.*Safety Science*.4(7):980-991.
- Blair, E.,dan Seo, D. C. (2007). Safety Training. *Professional Safety Journal*.7(1):42-48.
- Blanchard PN, Thacker JW. (2007).*Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Third Edition.Upper Saddle River,NJ: Pearson Prentice Hall.
- Brislin, R. W. (1970). Back- Translation for Cross –Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1:185-216.
- Burke, M. J., Chan-Serafin, S., Salvador, R., Smith, A., dan Sarpy, S. A. (2008). The Role of National Culture and Organisational Climate in Safety Training effectiveness. *European Journal of Work and Organisational Psychology*.17(1): 133–152.
- Cagri Bulut dan Osman Culha (2010). The Effects of Organizational Training on Organizational Commitment. *International Journal of Training and Development*.14(4): 309-322.
- Candace Jones dan Elizeerth H.V. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behaviour*, 32(3): 413-434.

- Chandrakantan Subramaniam, Md Lazim Mohd Zin dan Siti Rohani Nadir (2013). Hubungan Amalan Pengurusan Keselamatan dengan Pematuhan Keselamatan Pekerjaan di Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia. *Journal Pengurusan*. 37(13):133-142
- Chew, J., dan Chan, C. C. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*. 29 (6): 503-522.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A., dan Tomas, J. M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work and Stress*. 12(3): 255–271.
- Cheyne, A., Oliver, A., Tomas, J., dan Cox, S. (2002). The architecture of employee Attitudes to Safety in the Manufacturing Sector. *Personnel Review*. 31(6): 649–670.
- Chin-Shan Lu dan Chung-Shan Yang (2011). Safety Climate and Safety Behaviour in the Passenger Ferry Context. *Accident Analysis and Prevention*. 42: 329-341.
- Cho, J., Laschinger, H. S., dan Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership-Academy of Canadian Executive Nurses*. 19(3): 43-59.
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., dan Burke, M.J., (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of The Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology* 84(5):1103-1127.
- Christina, L.S. (2009). Interactive Effects of Growth Need Strength, work context, and Job Complexity on Self-Reported Creative Performance. *Academy of Management Journal* 52(3) :489-505.
- Christopher R.P., Kozlowski, A. J., Dams-O'Connor, K., Kreider, S., Cuthbert, J. P., Corrigan, Allen W.H. dan Whiteneck, G. (2013). Descriptive modelling of longitudinal outcome measures in traumatic brain injury: a National Institute on Disability and Rehabilitation Research Traumatic Brain Injury Model Systems study. *Archives of physical medicine and Rehabilitation*. 94 (3): 579-588.



- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah Penyelidikan: Kaedah dan Statistik Penyelidikan-Buku 1. Edisi Kedua*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Clarke, S., (2006). The Relationship between Safety Climate and Safety Performance: a meta-analytic review. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 11 (4): 315-327.
- Cook, J. dan Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment, and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53: 39-52.
- Cooper, M.D. (2000). Towards Model a Safety Culture. *Journal of Safety Science*. 36(2):111-136.
- Craig J. Russell, Jeffrey K. Pinto dan Philip Bobko (1991). Appropriate Moderated Regression and Inappropriate Research Strategy: A Demonstration of Information Loss Due to Scale Coarseness. *Applied Psychological Measurement*. 15 (3): 257-266.
- Culverson, E.D. (2002). *Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study within the Parks Canada Agency*. Kertas Projek Sarjana Rekreasi dan Pembelajaran. University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Daniel J.F., Susie L., L., Tom J., Feistritz, N. R., dan Higgins, M. S. (2008). An observational analysis of surgical team compliance with perioperative safety practices after crew resource management training. *The American Journal of Surgery*, 195(4):546-553.
- David H.A., Frederick M. P., dan Stephen G. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 170-178.
- Deborah M. Powell dan John P. Meyer (2004). Side-bet Theory and the three-component model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 65:157-177.

- DeCenzo, D. A. dan Robbin, S. P. (2005). *Human Resource Management*, 8<sup>th</sup>, New York, The Von Hoffman Press.
- Dessler, G. (2005). *Human Resources Management*. (9<sup>th</sup> ed). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Donald P. Moynihan dan Sanjay K. Pande (2007). Finding Workable Levers Over Work Motivation Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment, *Administration and Society* 39:803-832.
- Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler (2003). *Business Research Methods. Eighth Edition*. Mc Graw Hill (International).
- Doug Altman, Norman Burton, Innes Cuthill, Michael Festing, Jane Hutton dan Laura Playle (2006). *Why do a Pilot Study ?*. National Centre for the Replacement, Refinement and Reduction of Animals in Research.
- Durrishah Idrus, Hamidah Ab. Rahman, Hapriza Ashari, Fadilah Zaini, Rossilah Jamil dan Syarizatul Noorizwan Muktar (2004). *Kajian Kesedaran Staf UTM Terhadap Keselamatan Dan Kesihatan di Tempat Kerja*. Jabatan Pembangunan Sumber Manusia, Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Duygu Turker (2009). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*. 89(2) :189-204.
- Earl Blair dan Dong-Chui Seo (2007). *Safety Training Making the connection to high performance*.
- Edwin. J.B. dan Noami E. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38(1): 159-172.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., dan Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75: 51-59.
- Eric Grau (2007). *Using Factor Analysis and Cronbach's Alpha to Ascertain Relationships Between Questions of A dietary Behaviour Questionnaire*.

- Faridah Ismail, Ahmad Ezanee Hashim, Razidah Ismail dan Muhd Zaimi Abdul Majid (2009), The Operationalization of Safety Culture for the Malaysian Construction Organisations, *International Journal of Business and Management*.4(9):226-237.
- Ferika Ozer San (2009). Effects of employee trainings on the occupational safety and health in accommodation sector. *World Conference on Education Sciences* 2009.
- Fernando Jaramillo, Jay Prakash Mulki dan Grey W. Marshall (2005).A meta-analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*.58 : (705-714).
- Ferreira, N., Basson, J., dan Coetzee, M. (2010). Psychological career resources in relation to organisational commitment: an exploratory study: original research. *Journal of Human Resource Management*, 8(1): 1-10.
- Ficher, R., dan Mansell,A.(2009).Commitment Across Cultures :A Meta –Analytical Approach. *Journal of International Business Studies*.40:1339-1358.
- Garry C. Gray (2009). The Responsibilization Strategy of Health and Safety Neo-Liberalism and the Reconfiguration of Individual Responsibility for Risk. *British journal of Criminology*, 49(3): 326-342.
- Gary, R., Kringler,John ,F. dan Montgomery (1997).Accident Prevention for Business and Industry, Engineering and Technology (11<sup>th</sup> Edition). USA : Safety Council. OSH Services.
- George J.M. dan Jones, G.R(2005).*Understanding and Managing Organizational Behaviour*.( 4<sup>th</sup> ed.) United States America: Prentice Hall
- Ghani, R.A., Nordin dan Mamat (2004).Organizational Commitment among the academic staff in the Distance Education Program.*The International Journal of Education Development*.15 (1):29-43.
- Goetsch, D. L. (2008). *Taking Your Faith to Work*. American Vision.

- Hafizi Zakaria,, Kadir Arifin, ,Shaharuddin Ahmad, Kadaruddin Aiyub, dan Zahedi Fisal (2011). Pengurusan Fasilitas Dalam Penyelenggaraan Bangunan: Amalan Kualiti, Keselamatan dan Kesihatan. *Journal of Techno-Social*, 2(1) : 23-36.
- Hair, J.F., Anderson , R.e., Tatham, R.L.dan Black,W.C.(2003). *Multivariate Data Analysis*.5<sup>th</sup> Edition. New Jersey :Prentice Hall,Inc.
- Hämäläinen, P. (2009). The Effect of Globalization on Occupational Accidents. *Safety Science*, 47(6): 733-742.
- Hamman, W. R. (2004). The complexity of team training: what we have learned from aviation and its applications to medicine. *Quality and Safety in Health Care*.13(1):72-79.
- Hapriza binti Ashari (2004).Peranan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dalam Organisasi: Suatu Perspektif Undang-Undang.*Journal Kemanusiaan*.Universiti Teknologi Malaysia,Skudai.
- Hapriza Binti Ashari (2005).Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan: Tanggungjawab Siapa? *Jornal Kemanusiaan*. Universti Teknologi Malaysia.
- Hassan Ali , Nor Azimah Chew Abdullah dan Chandrakantan Subramaniam (2009). Management Practice in safety culture and its influence on workplace injury. *Journal Of Emerald insight*. 18(5):470-477.
- Hazami Shafie, Mohd Ridzuan Nordin, Tan Chee Fai dan Raihani Md Kasim (2005).*Hubungkait Kemalangan Industri Dengan Kurikulum Kejureteraan : Satu Kajian*.Fakulti Kejuruteraan Mekanikal,Universiti Teknikal Malaysia, Melaka.
- Helmi Haron (2008).*Perlaksanaan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 di Institut Latihan Awam*.Universiti Teknologi Malaysia,Skudai.
- Hidayu Ibrahim (2010). *Faktor-faktor bagi mewujudkan Budaya Keselamatan di Tapak Bina*.Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Hisyam M.M (2006). *Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan, Konsep dan Amalan*.Kuala Lumpur: Utusan Malaysia.

- Ho, C. L., dan Dzeng, R. J. (2010). Construction Safety Training via E-Learning: Learning Effectiveness and User Satisfaction. *Computers and Education*, 55(2): 858-867.
- Huang, Y. H., Chen, J. C., DeArmond, S., Cigularov, K., dan Chen, P. Y. (2007). Roles of safety climate and shift work on perceived injury risk: A multi-level analysis. *Accident Analysis and Prevention*, 39(6):1088-1096.
- Huang, Y.H., Ho, M., Smith, G.S., Chen, P.Y. (2006). Safety Climate and selfreported injury: Assessing The Mediating Role of Employee Safety Control. *Accident Analysis and Prevention*. 38(3):425-433.
- Ibrahim Mamat (2006). *Reka bentuk dan Pengurusan Latihan : Konsep dan Amalan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ismail Abd. Muttalib (2013) Laman Web Rasmi Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Malaysia Di akses pada Januari, 2014 di [http://www.dosh.gov.my/index.php?option=com\\_content&view=article&id=900:49-883-kes-kemalangan-tempat](http://www.dosh.gov.my/index.php?option=com_content&view=article&id=900:49-883-kes-kemalangan-tempat)
- Ismail Bahari. (2006). *Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Mc Graw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (2012) Statistik Kemalangan Pekerjaan di akses pada 31 Januari, 2013 di [http://www.dosh.gov.my/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1225&Itemid=545&lang=en](http://www.dosh.gov.my/index.php?option=com_content&view=article&id=1225&Itemid=545&lang=en)
- Jacinto C., Canoa M., dan Guedes S. C. (2009). Workplace and Organisational Factors in Accident Analysis within the Food Industry. *Safety Science*, 47(5): 626-635.
- Jaclyn J. Tucker (2010). *The Moderating Effect of Safety Climate on the Relationship between Job Insecurity and Employee Safety Outcomes*. University Of Wisconsin Oshkosh. Master Thesis.
- James, L.R., Choi C.C., Ko C.H.E., McNeil, P.K., Minton, M.K., Wright, M.A. dan Kim K.L. (2007), *Organizational and Psychological Climate: A Review of*

Theory and Research. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1):5-32.

Jamie H. B., Stuffs C. J., Payne, S. C., Bergman, M. E., Mannan, M. S., dan Keren, N. (2009). The Influence of Individual Differences on Organizational Safety Attitudes. *Safety Science*. 47(3): 337-345.

Janet.T. P., Susan C. dan Paul B. (2008). Want to, need to and ought to: employee commitment to organizational change. *Journal of Organizational Change Management*. 21(1): 32-52.

Jason B. W. (2012). Isolating and examining sources of suppression and multicollinearity in multiple linear regression. *Multivariate Behavioral Research*, 47(2): 224-246.

Jennifer L. Bell dan Shawn T. Grushecky (2006). Evaluating the effectiveness of a logger safety training program. *Journal of Safety Research*. 37: 53-61

Jenny Sherrad dan Lesley Day (2000). *Guidelines for Evaluation of Safety Programs For The Agricultural Industry*. Rural Industries Research and Development Corporation, Monash University Accident Research Centre.

Jesse Erdheim, Mo. Wang dan Michael J. Zickar (2006). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment, *Personality and Individual Differences*, 959-970

Johson dan Robert Rusell (2007). *Elementary Statistics*. 10<sup>th</sup> Edition. Thomson Brooks.

Jong-Bae. B., Sejong B, Byung-Ho H. dan Karan P. S. (2008). Safety Climate Practice in Korean Manufacturing Industry. *Journal of Hazardous Materials*, 159(1): 49-52.

Jongenburger, I., Reij, M. W., Boer, E. P. J., Gorris, L. G. M., dan Zwietering, M. H. (2011). Random or Systematic Sampling to Detect a Localised Microbial contamination within a batch of food. *Food Control*, 22(8): 1448-1455.

Joseph A. Maxwell (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach* 3<sup>rd</sup> Edition. Sage Publications Inc.

- Joseph F.H., Arthur H.M., Philip S., dan Mike P. (2007). *Research Methods for Business*. United States America:Leyh Publishing,LLC.
- Julia B., dan John B. (2006).The influence of precarious employment on career development: The current Situation in Australia. *Education+ Training*, 48(7):493-507.
- Julian D.,Stuart D.B., dan Drew D. (2011). Work hours, workload, sleep and fatigue in Australian Rail Industry employees. *Applied Ergonomics*. 42(2):202-209.
- Kamel Mellahi, Pawan S Budhwar dan Baibing Li (2010).Relationship between Exit, Voice, Loyalty and neglect and Commitment in India. *Human Relations*. 63(3):349-369.
- Kathryn M., dan Steven Y. (2009). The role of national culture in determining safety performance: Challenges for the global oil and gas industry. *Safety Science*, 47(6):777-785.
- Kathryn Mearns, Lorraine Hope, Michael T.Ford dan Lois E. Tetrick (2010). Investment in Workforce Health: Exploring the Implications for Workforce Safety Climate and Commitment. *Accident Analysis and Prevention*. 42:1445-1454.
- Kean Eng Koo, Ahad Nurulazzam Md Zain dan Siti Rohaida Mohammed Zainal (2012). Integration of Behaviour- Based Safety Programme into Engineering Laboratories and Workshops Conceptually. *International Education Studies*. 5(2):88-102.
- Khatijah Omar, Marhana Mohamed Anuar, Abdul Halim Abdul Majid dan Husna Johari, (2012) Organizational Commitment and Intention to Leave among Nurses in Malaysian Public Hospitals. *International Journal of Business and Social Science* .3 (16): 194-199.
- Kinnear, P. R., dan Gray, C. D. (2004). *PASW statistics 17 made simple* Hove, East Sussex; New York, NY: Psychology Press.
- Koo,E-k.,Ahmad Nurulazzam Md Zain dan Siti Rohaida Mohamed Zainal (2012).Integration of Behaviour-Based Safety Programme into Engineering

*Laboratories and Workshops Conceptually*. International Education Studies.5 (2).

Koskela, M., Hintikka, N., & Saarela, K. L. (2007). *Good safety training practices: Case study on Occupational Safety Card*. In Bligård, L.-O.; Berlin, C.: Proceedings of the 39th annual Conference of the Nordic Ergonomics Society.

Krejcic R.V. dan D.W Morgan (1970).Determining Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurements*.30:607-610.

Lilis Musa (2009).*Penilaian Perlaksanaan Program Latihan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Kepada Pekerja dan Kesannya Terhadap Organisasi. Kajian Kes di Inai Kiara Sdn Bhd Terengganu*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Lily Suriani Mohd Arif,Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, Siti Aisyah Abdul Rahman (2004).*Hubungan Kepuasan Komunikasi dengan Komitmen Organisasi di Kalangan Pekerja Teknikal:Kajian di Flextronics International, Senai,Johor*. Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia

Lily Surienty, Khoo Teng Hong dan Daisy Kee Mui Hung (2011). Occupational Safety and Health (OSH) in SMEs In Malaysia: A Preliminary Investigation. *Journal of Global Entrepreneurship* 1(1):65-75.

Lisa M. K, Karen M. M., dan Joyce R. (2010). Safety Climate Dimensions, Leader–Member Exchange, and Organizational Support as Predictors of Upward Safety Communication in a Sample of Rail Industry Workers. *Safety Science*.48(5), 643-650.

Lugah V, Ganesh B, Darus A, Retneswari M, Rosnawati M R, dan Sujatha D. (2010) Training of occupational safety and health: knowledge among healthcare professionals in Malaysia. *Singapore Medical Journal*.51 (7):586-591.

Luria, G. (2010). The social aspects of safety management: Trust and safety climate. *Accident Analysis & Prevention*.42(4): 1288-1295.



- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., dan Dick, R. V. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13(2):177-196.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. (2011). *Human resource management: Essential Perspectives*. 6<sup>TH</sup> Edi. Cengage Learning.
- McGuinness, E., Aasjord, H. L., Utne, I. B., dan Holmen, I. M. (2013). Injuries in the commercial fishing fleet of Norway 2000–2011. *Safety Science*, 57:82-99.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., dan Islam, M. M. (2010). Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Non-profit Organization. *Leadership & Organization Development Journal*.31(5): 436-457.
- Mearns, K. J., dan Reader, T. (2008). Organizational support and safety outcomes: An un-investigated relationship?. *Safety Science*, 46(3): 388-397.
- Mearns, K., Whitaker, S. M. dan Flin, R. (2001). Benchmarking Safety Climate in Hazardous Environments: A longitudinal, Interorganizational Approach. *Risk Analysis: An International Journal*, 21(4), 771-786.
- Megat Aman Zahiri Megat Zakaria, Baharudin Aris, dan Jamalludin Harun (2007). *Kemahiran ICT Di Kalangan Guru-guru Pelatih UTM : Satu Tinjauan*.Fakulti Pendidikan.Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Meyer, J.P, dan Natalya M. P., (2010).Normative Commitment in The Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization. *Human Resource Management Review*.20:283-294.
- Mohammed Azman Aziz Mohammed (2012). *Data Collection of Occupational Accidents and Diseases: The View*. Proceeding of the 12th NIOSH Conference and Exhibition on Occupational Safety and Health. 10-12 August. Sunway Pyramid Convention Center, Kuala Lumpur.

- Mohd Anuar Abdul Rahman dan Erda Yumiza Ibrahim (2010). *Penggunaan E-Pembelajaran dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Pelajar Di Fakulti Pendidikan, Unversiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor.*
- Mohd Saidin Misnan, Abdul Hakim Mohammed, Sulaiman Kadikon, Zakaria Mohd Yusof, Wan Yusoff Wan Mahmood dan Ahmadon Bakri (2006). *Pembangunan Budaya Keselamatan dalam Industri Pembinaan.* Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Mohsen Tavakol dan Reg Dennich (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education.* 2:53-55.
- Mowday, R. T., R. M. Steers dan L. W. Porter:(1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14: 224–247
- Mustazar Mansur dan Ho Shu Piang (2009), *Keberkesanan Latihan Keselamatan dan Kesihatan Dalam Mengurangkan Kemalangan Di Tempat Kerja*, Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia(PERKEM IV), Jilid 2, 293-244.
- Mustazar Mansur, Aminuddin Mokhtar dan Zulkefli Abdul Karim. (2003). Penguatkuasaan Akta Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (OSHA) 1994, Seminar Kebangsaan Fakulti Ekonomi Dasar Awam Dalam Era Globalisasi: Penilaian Semula Ke Arah Pemantapan Strategi". Fakulti Ekonomi, Universiti Kebangsaan Malaysia.; 353 - 364.
- Neal, A., Griffin, M. A., dan Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 34(1):99-109.
- Noe, R.M., dan Mondy, R.W. (1996). *Human Resource Management (6th Ed.)*. Prentice Hall International.
- Noor Aina Amirah, Wan Izatul Asma, Mohd Shaladdin Muda dan Wan Abd Aziz Wan Mohd Amin (2013). Safety Culture in Combating Occupational Safety and Health Problems in the Malaysian Manufacturing Sectors. *Asian Social Science.*9(3):182-191.

- Nor Azimah Chew Abdullah, Jeffery T. Spickett, Krassi B. Rumchev dan Satvinder S. Dhaliwai (2009). Validity and Reliability of the Safety Climate Measurement in Malaysia. *International Review of Business Research Papers*.5(3): 111-141.
- Norazah Mohd Suki dan Norbayah Mohd Suki (2011). Job satisfaction and Organizational Commitment: The Effect of Gender. *International journal of Psychology Research*, 6(5):1-15.
- Norhasni Zainal Abiddin dan Noralai Ismail (2010) Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Universiti Putra Malaysia.6 (1): 1-31.
- Norliza binti Hussain (2003). *Pesepsi Operater Pengeluaran Terhadap Tanggungjawab Majikan dan Kepatuhan Terhadap Prosedur Keselamatan dan Kesihatan di Tempat Kerja*. Thesis Sarjana, Fakulti Pengurusan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Norudin Mansor, Noorul Huda Zakaria dan Zalinawati Abdullah (2011). Understanding Common Dimensions of Workplace Accident in Malaysia. *Business and Management Review*. 1(6):22-33.
- O'Malley, M. N. (2000). *Creating Commitment*. Canada: John Wiley & Sons, Inc
- O'Reilly C. dan Chatman J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*.71 (3):492-499.
- Owens, P.L (2006). One More Reasons Not to Cut your Training Budget: The Relationship between Training and Organizational Outcomes. *Public Personnel Management*,35(2) :163-72.
- Oxenburg, M. dan Marlow, P. (2005). The Productivity Assessment Tool: Computer-based cost benefit analysis model for the economic assessment of occupational health and safety interventions in the workplace. *Journal of Safety research*, 36 (3): 209-214.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual*. Fouth Edition. Mc Graw Hill.

- Paré, G., dan Tremblay, M. (2007). The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions. *Group & Organization Management*, 32(3): 326-357.
- Paul S. L. dan Stanley L. (2013). Sampling of populations: methods and applications. 4<sup>th</sup> Edi. John Wiley & Sons.Inc.
- Pei-Chuan Wu dan Sanklap Charturvedi (2009). The Role of Procedural Justice and Power Distance in The Relationship Between High-Performance Work Systems and Employee Attitudes: A multilevel perspective. *Journal of Management*. 35(5):1228-1247.
- Pejmann Pejman Ghasemi Poor Sabet, Hossein Askaripour Lahiji, Hamid Aadal, Ali Bagheri Fard dan Kiyanoosh Golchin Rad (2013). Description of Organization Failure Process and the Way of Prevention by a Simulated Model Originated from Accident Domino Theory. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Faculty of Civil Engineering. Universiti Teknologi Malaysia.
- Pete K., Lars P.S., Andersen, Soren S., Kim L. Mikkelsen, Johnny D., dan Zohar D. (2010) .Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. *Journal of Safety Research*, 41(5): 399-406.
- Probst, T.M, Brubaker, T.L and Anthony Barsotti (2008). Organizational Injury Rate Underreporting: The Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Applied Psychology*. 93(5): 1147-1154.
- Quintin W.J, Michele O., Elizabeth M., Louis K., Carmen M. (2010), The Impact of A Peer-Led Participatory Health and Safety Training Program For Latino Day Labourers In Construction, *Journal of Safety Research*, 41(3): 253-261.
- Raquel V., António C., John W. M., Brian D. L., dan Michael J. K. (2007), The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment On Transfer of Training, *International Journal of Training and Development* 11(4): 236-327.

- Raymond, A. N. (2008). *Employee Training and Development*. (4<sup>th</sup> ed.) New York: McGraw Hill Education (Asia)
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. 15th Edition. Prentice Hall.
- Rosenbaum, Bernard L (1991) Leading Today's Technical Professional. *Training and Development*, 45(10):55-66.
- Rossen Din, Mazalah Ahmad, M.Faizal KZ, Norhaslinda Mohamad Sidek, Aidah Abdul Karim, Nur Ayu Johar, Kamaruzaman Jusoff, Mohamad Shanudin Zakaria, Khairul Anwar Mastor dan Siti Rahayah Ariffin (2009). Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Gaya e-Pembelajaran (eLSE) Versi 8.1 Menggunakan Model Pengukuran RASCH. *Journal of Quality Measurement and Analysis*.15-27.
- Russell E. Johnson dan Chu-Hsiang Chang (2006). "I" is to Continuance as "We" is to affective: the relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*.27(5):549-570.
- Salminen, S., dan Seppälä, A. (2005). Safety Climate in Finnish- and Swedish-Speaking Companies. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.11(4):389-397.
- Sekaran, U. (2010). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Fifth Edition. United State of America: John Wiley and Sons, Inc.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5th Edition. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Seoghee Cho, Misty M. Johanson dan Priyanko Guchait (2010). Employees intent to leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay. *International Journal of Hospitality Management*.28:374-381.
- Seth Ayim Gyekye (2005) Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*.11(3): 291–302

- Seth Ayim Gyekye dan Simo Salminen (2010). Organizational Safety Climate and Work Experience. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*. 16(4):431-443.
- Sharifah Sara (2008). *Introduction to Statistics and Probability: A Study Guide*. Pearson /Prentice Hall, Petaling Jaya, Selangor.
- Sharon C. dan Cooper, C. L. (2004). *Managing the Risk of Workplace Stress: Health and Safety Hazards*. Psychology Press.
- Sharon Clarke. (2006). Safety Climate in an Automobile Manufacturing Plant: The Effects of Work Environment, Job Communication and Safety Attitudes on Accidents and Unsafe Behaviour. *Personnel Review*. 35(4):413-430.
- Shastri, R. K., Mishra, K. S., dan Sinha, A. (2010). Charismatic leadership and organizational commitment: An Indian perspective. *African Journal of Business Management*, 4(10):1946-1953.
- Siddarth Srinivasan (2012). *The Impact of 5S on the Safety Climate of Manufacturing Workers*. Thesis of Master of Science in Industrial Engineering, Faculty Agricultural and Mechanical, Anna University.
- Sirajuddin Hashim, Emilia Zainal Abidin dan Noor Hassin Ismail (2005). Kajian Komplian Penggunaan Alat Perlindungan Diri Pekerja Kilang Keluli, Terengganu. *Jabatan Kesihatan Masyarakat*. 11:65-75.
- Smaranda Boros (2008) Organizational identification: Theoretical and empirical Analyses of Competing Conceptualizations. *Cognition Brain Behaviour*, 12(1): 1-27.
- Somers, J. M. (1995), Organizational commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects, *Journal of Organizational Behaviour*, 16(1): 49–58.
- Stijn Van de Velde, Annemie Heselmans, Ann Roex, Phillippe Vandekerckhove, Dirk Ramaekers dan Bert Aertgeerts (2009). Effectiveness of Nonresuscitative First Aid Training in Laypersons: A Systematic Review. *Annals of Emergency Medicine*. 54 (3):447-457.

- Sue Cox, Jose M.T., Alistair C. dan Ampora O. (1998). Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry. *British Journal of Management*. 9(3): 1-11.
- Sue Gardon (2006) *The Normal Distribution*. Mathematics Learning Centre, University of Sydney, Australia.
- Susan McKenney, dan Thomas R. C. (2012). *Conducting Educational Design Research*. Routledge.Taylor Francis Group.
- Tomas F.G., dan Manuel M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of Business Ethics*.78(3): 401-414.
- Thomas, M, J.W. (2003). Improving Organisational Safety through the Integrated Evaluation of Operational and Training Performance: an adaptation of the Line Operations Safety Audit Methodology. *Human Factors and Aerospace Safety*. 3(1): 25-45
- Tophoj, B. (2006). Fundamentals for Developing Effective Safety Training. *Journal of Chemical and Health and Safety*. 13(5): 9-12.
- Unto Varonen dan Markku Mattila (2000).The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies.*Accident Analysis and Prevention*.32 : 761–769.
- Varonen, U., dan Mattila, M. (2000). The Safety Climate and its relationship to Safety Practices, Safety of the Work Environment and Occupational accidents in Eight Wood-Processing Companies. *Accident Analysis & Prevention*, 32(6):761-769.
- Weimo Zhu. (2012). Sadly, the earth is still round ( $p < 0.05$ ). *Journal of Sport and Health Science*, 1(1): 9-11
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., dan Liu, R. (2010). The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*.77(3): 391-400.

- Wu, T.-C., Chen, C.-H. and Li, C.-C. (2008). A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*. 21(3): 307-318.
- Wu, T.-C., Liu, C.-W., and Lu, M.-C. (2007). Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors. *Journal of Safety Research*. 38: 91 - 102.
- Yap, M., Holmes, M. R., Hannan, C. A., dan Cukier, W. (2010). The relationship between diversity training, organizational commitment, and career satisfaction. *Journal of European Industrial Training*.34(6): 519-538.
- Yeatts, D. E., Cready, C., Swan, J., dan Shen, Y. (2010). The perception of “training availability” among certified nurse aides: Relationship to CNA performance, turnover, attitudes, burnout, and empowerment. *Gerontology & Geriatrics Education*. 31(2):115-132.
- Yueng-Hsiang, Santosh K.Verma,Wen-Ruey Chang, Theodore K. Courtney, David A.Lombardi,Melanye J. Brennan and Melissa J. Perry (2012). *Accident Analysis and Prevention*.47: 94-101.
- Zahid H. Qureshi (2007). *A Review of Accident Modelling Approaches for Complex Socio-Technical Systems*. University of South Australia.
- Zhaohui Wua dan Mark Pagell (2011). Balancing Priorities: Decision-making in Sustainable Supply Chain Management. *Journal of Operation Management*. 29(6): 577-590.
- Zheng Wei Bo, Sharan Kaur and Wei Jun (2010). New Development of Organizational Commitment Critical Review (1960-2009). *African Journal of Business Management* 4 (1):12-20.
- Zohar, D., (1980). Safety climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Application Psychology*. 65 (1): 96–102.
- Zwetsloot, G. I., Drupsteen, L., dan Vroome, E. M. (2014). Safety, Reliability and Worker Satisfaction During Organizational Change. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 27: 1-7.