

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *PERSONALITY* TERHADAP *SAFETY PERFORMANCE* PADA ABK KRI TNI ANGKATAN LAUT

Safira Alvionisa*, Gartinia Nurcholis, Dessy Nur Utami
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
*alvionisa.safira@hangtuah.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of job involvement and personality on the safety performance of Indonesia Navy Ship Crew. This study uses a quantitative approach. The population in this study amounted to 95. The sampling technique in this study was stratified random sampling. Based on the results of data analysis that has been carried out on the major hypothesis testing, the significance value in the anova table is $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that job involvement and personality jointly affect the safety performance of Indonesia Navy Ship Crew. In the results of the major hypothesis test, it was also found that the R Square value was 0.185, so it can be concluded that the effect of the job involvement and personality variables together on the safety performance of the crew of the Indonesia Navy Ship Crew is 18.5%. In the results of the minor hypothesis test, it was found that the effective contribution of job involvement to safety performance was 10.1% and the effective contribution of personality to safety performance was 17.8%, while the remaining 82.2% was influenced by other variables not included in the study.*

Keywords: *Job Involvement, Personality, and Safety Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *personality* terhadap *safety performance* ABK KRI TNI AL. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 95. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada pengujian hipotesis mayor diperoleh hasil bahwa ada pengaruh variabel *job involvement* dan *personality* secara bersama-sama terhadap *safety performance* pada ABK KRI TNI AL sebesar 18,5%. Pada hasil uji hipotesis minor, ditemukan bahwa sumbangan efektif *job involvement* terhadap *safety performance* sebesar 10,1% dan sumbangan efektif *personality* terhadap *safety performance* sebesar 17,8% sedangkan 82,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Kata kunci: *Job Involvement, Personality, dan Safety Performance*

PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL) merupakan salah satu bentuk pertahanan negara yang disiapkan pemerintah. TNI AL memiliki sejumlah misi, antara lain mendukung kedaulatan negara kesatuan dan keutuhan wilayah NKRI serta mempersiapkan dan memperkuat kekuatan untuk melindungi kepentingan nasional di perairan yang berada di bawah yurisdiksi internasional (Sondakh, 2017).

Keselamatan kerja di kapal harus selalu dijaga agar dapat berlayar dengan aman, lancar dan selamat sampai tujuan. Oleh karena itu penerapan keselamatan juga diperlukan karena keselamatan adalah indikator utama untuk mengukur keberhasilan transportasi laut (Suhartoyo, 2018). Pihak yang menjadi penanggung jawab atas insiden kapal yang sering terjadi yakni *International Maritime Organization* (IMO) khususnya *maritime safety committee* atau komite keselamatan maritim yang bertugas untuk meminimalisir peningkatan jumlah kecelakaan kapal (Samangun, 2019).

Kecelakaan kapal jika digeneralisir berdasarkan data, pelaksanaan pelayaran masih sering terjadi kecelakaan saat berlayar. Tercatat dalam data kecelakaan Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) yang merupakan Peristiwa Luar Biasa (PLH) (KNKT, 2016). Kecelakaan pelayaran mengalami fluktuasi penurunan dan peningkatan pada tiap tahunnya. Pelaksanaan peningkatan keselamatan pelayaran, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut telah mengeluarkan kebijakan dalam pencegahan kecelakaan kapal melalui publikasi data kecelakaan dan peningkatan keamanan transportasi dalam bentuk *National Transportation Safety Committee* (Ditjen Hubla dalam Prabowo et al., 2017).

Data kecelakaan kapal militer menurut Lab 45 pada tahun 2004 hingga tahun 2021 melibatkan insiden kecelakaan kapal militer sebanyak 13 kali. Insiden terbanyak terjadi di tahun 2018, yaitu 2 insiden. Peristiwa ini menunjukkan bahwa anak buah kapal (ABK) perlu pelatihan, terutama di bidang keselamatan seperti penyelamatan diri sewaktu ada kecelakaan di kapal (*personal survival technique*), pemadaman kebakaran (*fire fighting*), pertolongan pertama pada kecelakaan (*first aid*) dan

keselamatan diri dalam tanggung jawab sosial (*personal safety and social responsibility*) agar para anak buah kapal (ABK) terampil dalam teknik-teknik penyelamatan, sebagaimana yang disyaratkan oleh IMO (Wieslaw, 2012). Banyak korban kecelakaan yang terjadi di laut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dasar keselamatan, keamanan dan perlindungan terhadap lingkungan, sesuai data dari IMO bahwa banyaknya korban jiwa yang terjadi di laut disebabkan oleh kesalahan faktor manusia (*human factor*).

Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya umumnya disebabkan oleh dua faktor. Faktor pertama adalah kondisi lingkungan kerja dan mekanis (*unsafe condition*), sedangkan faktor kedua adalah perilaku tidak aman dalam bekerja (*unsafe action*) (Suyono & Nawawinetu, 2013). Riyadina (2007) menyatakan beberapa penelitian terdahulu, sekitar 80-85% data menunjukkan bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku kerja yang tidak aman.

Keselamatan kerja harus menjadi prioritas yang penting bagi seorang ABK saat bekerja di atas kapal. *Human error* merupakan penyebab terbesar terjadinya kecelakaan kapal sehingga manusia mempunyai peran penting untuk menerapkan perilaku keselamatan kerja (Wróbel, 2021).

Perilaku keselamatan kerja, atau yang dikenal dengan konsep *Safety performance* menurut (A. & G. M. A. Neal, 2004) merupakan bentuk perilaku karyawan yang terdiri dari komponen-komponen keselamatan kerja. Bentuk perilaku keselamatan kerja yaitu menggunakan peralatan keselamatan kerja dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan program keselamatan kerja di organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa potensi resiko kecelakaan kerja dapat diturunkan melalui peningkatan *safety performance* (Ahyar & Sari, 2013).

Peneliti di bidang keselamatan telah memeriksa terkait kinerja keselamatan, yaitu menyangkut jumlah keterlibatan kerja, partisipasi pekerja dan komunikasi tentang masalah terkait kinerja keselamatan (Hofmann & Stetzer, 1996). Pekerjaan dengan resiko bahaya yang lebih besar kemungkinan besar akan memiliki tingkat kecelakaan

dan cedera yang lebih besar maka dari itu aktivitas pencegahan keselamatan dengan keterlibatan kerja, kemungkinan besar akan menurunkan kecelakaan dan cedera serta perilaku keselamatan yang lebih positif (Sauri et al., 2022). *Job involvement* diketahui memiliki pengaruh terhadap *safety performance*. *Job involvement* merupakan bagian dari bentuk sikap kerja yang didefinisikan sebagai tingkat identifikasi individu dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi dalam bekerja dan menganggap kinerja penting bagi harga dirinya (Hiriyappa, 2009; Robbins & Judge, 2011). Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika keterlibatan kerja di instansi ini semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin baik (Alfajri, 2019). Selain itu *safety performance* juga dapat mengacu pada perilaku individu yang terkait dengan keselamatan atau dapat disebut juga dengan perilaku keselamatan.

Perilaku keselamatan juga dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian yang merupakan faktor personal dari individu (Christian et al., 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 *personality* dengan *safety performance* pada individu dan juga keterkaitan antara *personality* dengan *job involvement* pada individu dalam kecelakaan kerja (Clarke & Robertson, 2005).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dimensi kepribadian (*personality*) *extraversion*, *neuroticism*, dan *openness* secara negatif berpengaruh terhadap perilaku keselamatan (Christian et al., 2009; Clarke & Robertson, 2005; Pourmazaherian et al., 2021). Aspek *agreeableness* dan aspek *conscientiousness* juga menunjukkan keduanya secara positif berpengaruh terhadap perilaku keselamatan (Clarke & Robertson, 2005). Dibandingkan dengan dimensi *conscientiousness* dan *agreeableness*, hasil penelitian pada dimensi *extraversion*, *neuroticism*, dan *openness* menunjukkan hasil yang beragam. Terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ketiganya berpengaruh secara negatif, positif, maupun tidak berpengaruh pada perilaku keselamatan (Clarke & Robertson, 2005).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan masalah penelitian diantaranya yakni (1) Apakah ada pengaruh *Job Involvement* dan *Personality* terhadap *Safety Performance* pada ABK KRI TNI Angkatan Laut? Apakah ada pengaruh *Job Involvement* terhadap *Safety Performance* pada ABK KRI TNI Angkatan Laut? (3) Apakah ada pengaruh *Personality* terhadap *Safety Performance* pada ABK KRI TNI Angkatan Laut?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pengaruh *Job Involvement* dan *Personality* terhadap *Safety Performance* pada karyawan ABK KRI TNI Angkatan Laut; (2) mengetahui pengaruh *Job Involvement* terhadap *Safety Performance* pada karyawan ABK KRI TNI Angkatan Laut; (3) mengetahui pengaruh *Personality* terhadap *Safety Performance* pada karyawan ABK KRI TNI Angkatan Laut.

Safety Performance

Menurut A. Neal & Griffin (2006) *safety performance* merupakan bentuk perilaku karyawan yang terdiri dari komponen-komponen keselamatan kerja. Bentuk perilaku keselamatan kerja yaitu menggunakan peralatan keselamatan kerja dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan program keselamatan kerja di organisasi. Konsep kinerja keselamatan merupakan perilaku karyawan di tempat kerja yang terkait dengan keselamatan kerja organisasi (Griffin & Hu, 2013).

Menurut A. Neal & Griffin (2006) terdapat dua bentuk aspek dari *safety performance*, yaitu (1) *Safety compliance* yang merupakan perilaku keselamatan yang dilakukan oleh individu dalam menjaga keselamatan. Perilaku tersebut seperti mengikuti standar prosedur keselamatan kerja dan memakai alat pelindung diri dalam bekerja; (2) *Safety participation* merupakan partisipasi keselamatan yang dilihat dari perilaku karyawan dalam berpartisipasi pada aktivitas keselamatan yang diaplikasikan di lingkungan kerjanya, meliputi partisipasi secara sukarela dalam kegiatan keselamatan kerja, mengingatkan rekan kerja akan keselamatan kerja, dan mengikuti berbagai pelatihan mengenai keselamatan kerja (A. & G. M. A. Neal, 2004) .

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *safety performance*, antara lain: (1)

Faktor lingkungan kerja yang dimana terdiri atas dua komponen yaitu *safety climate* (persepsi iklim keselamatan) dan *organizational factor* yang meliputi kepemimpinan dan tekanan pekerjaan atau beban kerja; (2) Faktor diri individu terdiri atas dua komponen yaitu *attitude* (sikap) yang terbagi lagi ke dalam beberapa jenis seperti komitmen. Faktor individu yang kedua adalah *individual differences* (perbedaan individu) yang meliputi kepribadian (*big five*, kepribadian tipe A, kecenderungan risiko, *sensation-seeking* dan *fatalism*) (A. & G. M. A. Neal, 2004).

Job Involvement

Job involvement merupakan bagian dari bentuk sikap kerja yang didefinisikan sebagai tingkat identifikasi individu dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi dalam bekerja dan menganggap kinerja penting bagi harga dirinya (Hiriyappa, 2009; Robbins & Judge, 2011). Karyawan dengan tingkat *job involvement* yang tinggi memiliki identifikasi kuat dan peduli terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mengenali pekerjaannya dan tidak pasif dalam berpartisipasi lalu menganggap kinerjanya di tempat kerja penting untuk menghargai diri sendiri adalah keterlibatan kerja (*job involvement*) (Robbins & Coulter dalam Alfajri, 2019)

Studi yang dilakukan mengenai identifikasi secara psikologis dan menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan yang terlibat pada pekerjaan dapat diilustrasikan ke dalam tiga ciri kepribadian yang menonjol, sangat mendukung etos kerja dan memiliki motivasi internal dan *pride* (harga diri) yang tinggi (Brown, 1996).

Menurut Robbins & Timothy A. J. (2008), *job involvement* dapat diukur dengan beberapa dimensi di antaranya ialah, (1) Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Ketika karyawan aktif berpartisipasi maka menunjukkan bahwa ia terlibat dalam pekerjaan. Tingkat atensi yang dimiliki karyawan dapat menunjukkan seberapa besar perhatian, kepedulian, dan penguasaan bidang yang menjadi perhatiannya; (2) Menunjukkan pekerjaan sebagai hal yang utama pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan

menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan; (3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu terhadap pekerjaannya, dimana karyawan menganggap bahwa pekerjaannya penting bagi harga dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Job Involvement bisa dipengaruhi oleh dua faktor (Kanungo, dalam Risa 2017), yaitu Faktor personal yang dapat mempengaruhi *job involvement* meliputi faktor demografi, Faktor demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas; (2) Faktor situasional, Faktor situasional mencakup jenis pekerjaan, organisasi, gaji dan rasa aman.

Big Five Personality

Teori kepribadian yang telah dikembangkan oleh McCrae dan Costa dikenal dengan istilah *big five personality* yang juga disebut dengan *Five Factor Model* (FFM) (McCrae & Costa, Jr dalam Mastuti, 2005). Feist dan G.J Feist (2009) menyatakan bahwa *big five personality* merupakan suatu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku. Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian individu melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah dominan kepribadian yang sudah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Lubis, 2015).

Lima *traits* kepribadian tersebut adalah *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences*. Semua orang dapat digambarkan dengan kelima dimensi *big five*; tetapi beberapa orang dicirikan dengan nilai ekstrem pada salah satu dari dimensi tersebut, dengan kata lain di antara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor yang dominan (McCrae & Costa, dalam Friedman & Schustack, 2006).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *personality* terhadap *safety performance* pada ABK KRI TNI Angkatan Laut.

Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Anak Buah Kapal (ABK) KRI TNI Angkatan Laut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah personel ABK KRI TNI Angkatan Laut yang berjumlah 75 orang dari total populasi 95 orang. Personel ABK yang dipilih sesuai dengan tingkatan kelas atau biasa disebut dengan *stratified random sampling*

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi dengan tiga instrument, yaitu skala *Safety Performance*, *Job Involvement Questionnaire (JIQ)*, dan *Big Five Inventory 2-S (BFI 2-S)*. Data diambil menggunakan media *google form*. Pada penelitian ini dilakukan uji *instrumen* yakni dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat dilakukan dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis. Analisa uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

Analisis Data

Penelitian ini melalui tahap uji instrumen yakni dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk uji prasyarat dilakukan dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis. Analisa uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil uji reliabilitas pada skala *safety performance* menunjukkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,882 dengan 19 aitem, skala *job involvement* menunjukkan koefisien reliabilitas 0,947 dengan 41 aitem, dan skala *big five inventory* menunjukkan koefisien reliabilitasnya 0,926 dengan 28 aitem.

Uji normalitas dilakukan terhadap variabel terikat (Y) yaitu variabel *safety performance* dengan menggunakan teknik Kolmogorov- Smirnov menunjukkan bahwa

nilai signifikansi (sig) 0,177 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,177 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal. Pada uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,966 dengan begitu maka nilai Durbin - Watson sebesar 1,966 berada pada rentang $1,6702 < DW < 2,3198$ sehingga autokorelasi diterima yaitu tidak terdapat autokorelasi. Pada hasil multikolinearitas, diperoleh hasil VIF untuk variabel *job involvement* adalah 0,647 dan *personality* adalah 0,647. Kedua nilai VIF dari variabel independen < 10 , sehingga dapat dikatakan bahwa ada korelasi antar variabel independen.

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *grafik scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

HASIL

Pada uji hipotesis mayor, yaitu uji pengaruh *job involvement* (X1) dan *personality* (X2) terhadap *safety performance* (Y) diperoleh bahwa nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara Bersama - sama *job involvement* dan *personality* mempunyai pengaruh terhadap *safety performance*. Nilai R Square menunjukkan 0,185. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *job involvement* dan *personality* secara bersama-sama terhadap *safety performance* adalah sebesar 18,5%. Persamaan model regresi linier yang dapat dibentuk pada hipotesis mayor adalah $Y = 55,617 + (0,028) X \text{ Job Involvement} + (0,205) X \text{ Personality}$. Artinya setiap peningkatan *job involvement* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *safety performance* ABK sebesar 0,028 satuan dan setiap peningkatan *personality* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *safety performance* ABK sebesar 0,205 satuan.

Uji hipotesis minor pertama, yaitu *job involvement* (X1) terhadap variabel *safety performance* (Y), diperoleh nilai signifikansi pada tabel anova sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model

signifikan) yang artinya variabel independen *job involvement* (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *safety performance* (Y). Nilai *R Square* menunjukkan nilai 0,101 artinya sumbangan *job involvement* (X1) memiliki pengaruh terhadap *safety performance* (Y) sebesar 10,1%. persamaan model regresi linier dapat terbentuk pada hipotesis minor pertama adalah $Y = 70,721 + (0,086) X \text{ Job Involvement}$. Artinya setiap peningkatan *job involvement* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *safety performance* ABK sebesar 0,086 satuan.

Uji hipotesis minor kedua yaitu *Personality* (X2) terhadap *safety performance* (Y), diperoleh nilai signifikansi pada tabel anova sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model signifikan) yang artinya variabel independen *personality* (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *safety performance* (Y). Nilai *R Square* menunjukkan nilai 0,178. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *personality* (X2) terhadap *safety performance* (Y) adalah sebesar 17,8%. Persamaan model regresi linier dapat terbentuk adalah $Y = 55,795 + (0,240) X \text{ Personality}$. Artinya, setiap peningkatan *personality* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *safety performance* mahasiswa sebesar 0,240 satuan.

Adapun dari hasil analisa data juga memberikan informasi mengenai sumbangan efektif dari variabel *Job Involvement* (X1) dan *Personality* (X2) terhadap *Safety Performance* (Y) jika dilihat dari $R \text{ square} = 0,185$, menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job involvement* dan *personality* terhadap *safety performance* sebesar 18,5%, sehingga 81,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari *safety performance*.

DISKUSI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *personality* terhadap *safety performance* pada ABK KRI, pengaruh *job involvement* terhadap *safety performance*, pengaruh *personality* terhadap *safety performance*. Hasil analisis data menunjukkan ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara

job involvement dan *personality* terhadap *safety performance*. *Safety performance* merupakan bentuk perilaku karyawan yang terdiri dari komponen-komponen keselamatan kerja (A. & G. M. A. Neal, 2004). Bentuk perilaku keselamatan kerja yaitu menggunakan peralatan keselamatan kerja dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan program keselamatan kerja di organisasi. Neal dan Griffin juga menambahkan bahwa konsep kinerja keselamatan merupakan perilaku karyawan di tempat kerja yang terkait dengan keselamatan kerja organisasi (Griffin & Hu, 2013).

Safety performance juga diartikan sebagai bentuk *safety behavior* karyawan dalam bekerja yang meliputi kepatuhan dan partisipasi. Kepatuhan diartikan sebagai perilaku keselamatan karyawan di tempat kerja dan menjaga keselamatan saat bekerja, partisipasi digambarkan sebagai perilaku sukarela karyawan untuk mengembangkan keselamatan kerja organisasi (Gao et al., 2016).

Keselamatan kerja harus menjadi prioritas yang penting bagi seorang ABK saat bekerja di atas kapal. Maka dari itu instansi pelayaran perlu menegaskan bahwa seluruh *crew* telah mengikuti prosedur keamanan dan aturan selama berada di atas kapal. Ketika alat keselamatan di atas kapal tidak lengkap, tentunya akan membahayakan awak kapal misalkan ketika terjadi sesuatu keadaan darurat yang tidak diinginkan seperti kapal bocor, tenggelam, kebakaran maka alat yang akan digunakan tidak ada dan hal ini berakibat sangat fatal bagi keselamatan jiwa manusia yang berada di atas kapal (Yuen et al., 2020).

Hasil uji pengaruh variabel *job involvement* dan *safety performance* menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara *job involvement* terhadap *safety performance* sebesar 10,1%, sedangkan sebesar 89,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak ikut diteliti, yaitu (a) lingkungan kerja, yakni yang terdiri atas dua komponen yaitu *safety climate* (persepsi iklim keselamatan) dan *organizational factor* yang meliputi kepemimpinan dan tekanan pekerjaan atau beban kerja, (b) diri individu, yakni terdiri dari atas dua komponen yaitu *attitude* (sikap) yang terbagi lagi ke dalam beberapa jenis seperti komitmen. Faktor individu yang kedua adalah *individual*

differences (perbedaan individu) yang meliputi kepribadian (*big five*, kepribadian tipe A, kecenderungan risiko, *sensation-seeking* dan *fatalism*) (A. & G. M. A. Neal, 2004).

Robbins (2003) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi maka akan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja yang memiliki keterlibatan kerja tinggi juga akan menimbulkan sikap peduli untuk meningkatkan kualitas pada perusahaan dan salah satunya dengan menaati peraturan yang telah diterapkan. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika *job involvement* di instansi ini semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin baik (Alfajri, 2019).

Berdasarkan uraian di atas *job involvement* terhadap *safety performance* memiliki pengaruh yang cukup signifikan. *Job involvement* harus dimiliki oleh ABK agar memiliki sikap kerja yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan seperti berpartisipasi mengikuti pelatihan keselamatan yang diadakan secara rutin, agar ABK selalu mengetahui cara-cara terbaru dalam menangani permasalahan yang muncul ketika bertugas, selain itu menunjukkan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi dirinya.

Hasil uji pengaruh antara variabel *personality* dan *safety performance* menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *personality* terhadap *safety performance* pada ABK KRI sebesar 17,8%, sedangkan sebesar 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Big five personality merupakan suatu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku (Feist & Feist, 2010). Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian individu melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah dominan kepribadian yang sudah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima *traits* kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experiences*. Individu dapat dikategorisasikan menurut teori big five, namun beberapa orang dicirikan dengan nilai ekstrim pada salah satu dari dimensi tersebut, dengan kata lain di antara kelima faktor tersebut,

manusia cenderung memiliki salah satu faktor yang dominan (McCrae & Costa, dalam Friedman & Schustack, 2006)

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penelitian karena peneliti hanya menggunakan tiga dari lima *traits* kepribadian sebagai dimensi untuk alat ukur yaitu *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

Model ini telah digunakan oleh banyak peneliti sebagai kerangka acuan untuk mengeksplorasi serta menggambarkan keterkaitan antara *personality* dengan *safety performance* pada individu dan juga keterkaitan antara *personality* dengan *job involvement* pada individu dalam kecelakaan kerja (Clarke & Robertson, 2005).

Kecelakaan dalam pelayaran yang terjadi karena faktor manusia merupakan faktor yang paling besar (Cahyasusila & Pratama, 2022; Herlan et al., 2022; Lestari et al., 2017; Puriningsih et al., 2022). Kecelakaan dapat membuat individu mengalami hambatan, ketidakmampuan bahkan kematian, selain itu juga memerlukan biaya yang tidak sedikit (Rachmawati et al., 2020). *Human error* yang menjadi penyebab kecelakaan pada pelayaran ialah bentuk perilaku tidak berhati-hati, tidak melakukan pengamatan sekitar dengan teliti, kurangnya perencanaan pasca keberangkatan, gagal menilai situasi, gagal mengambil tindakan awal, gagal mengikuti alur pelayaran yang seharusnya, tidak mematuhi aturan, menjalankan kapal pada kecepatan tidak semestinya, gagal mengendalikan kapal, gagal berkomunikasi, tidak mengenali spesifikasi kapal dengan baik dan gagal mengirimkan/menerima sinyal (Lady et al., 2014). Ada berbagai macam kegagalan manusia, namun “tidak mematuhi peraturan” merupakan kegagalan yang paling sering terjadi dan fatal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel *safety performance* berada kategori rendah (36%). Hal ini menunjukkan bahwa *safety performance* pada ABK KRI masih rendah. *Safety performance* yang dimiliki oleh ABK KRI masih rendah ketika menerapkan perilaku keselamatan pada saat bertugas layar.

Job involvement berada kategori rendah (47%). Hal ini menunjukkan bahwa *job involvement* pada ABK KRI menunjukkan hasil rendah. Dengan begitu, *job involvement*

yang dimiliki oleh ABK KRI terbilang kurang terlibat dalam pekerjaannya.

Personality pada ABK KRI menunjukkan bahwa ABK KRI cukup dalam menerapkan perilaku keselamatan dan perlu meningkatkan *safety performance* agar menjaga keselamatan kerja pada saat bertugas layar.

Hasil analisis deskripsi indikator *safety performance* menunjukkan bahwa ABK KRI memiliki skor paling tinggi pada aspek *safety compliance* sebesar 53%, dan *safety participation* sebesar 47% sehingga perilaku yang ditunjukkan adalah ABK KRI ikut terlibat dalam menerapkan kepatuhan keselamatan seperti mengikuti standar prosedur keselamatan kerja dan memakai alat pelindung diri selama bertugas selain itu juga ditunjukkan dengan berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan keselamatan kerja, mengingatkan rekan kerja dan mengikuti berbagai pelatihan mengenai keselamatan kerja.

Hasil analisis deskripsi indikator *job involvement* menunjukkan bahwa ABK KRI memiliki skor paling tinggi sebesar 48% pada aspek aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, 25% pada aspek menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama dan diikuti oleh aspek Melihat pekerjaan sebagai yang utama sebesar 27%.

Hasil analisis deskripsi indikator *personality* menunjukkan bahwa ABK KRI memiliki skor 35% pada aspek *Extraversion*, 37% pada aspek *Agreeableness* dan 28% pada aspek *Conscientious*. Perilaku yang ditunjukkan adalah para ABK KRI memiliki kemampuan dalam berinteraksi dengan para personel lainnya pada saat bertugas layar, memiliki kemauan untuk bersepakat dengan peraturan yang telah ditetapkan dan memiliki karakter yang disiplin dan fokus pada pekerjaannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini dapat ditemukan bahwa *Job involvement* dan *personality* berpengaruh signifikan dan secara bersama-sama terhadap *safety performance* pada ABK KRI TNI Angkatan Laut dengan sumbangan yang diberikan sebesar 18,5%. *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap *safety performance* ABK KRI Angkatan Laut dengan sumbangan yang diberikan sebesar 31,8%.

Personality berpengaruh signifikan terhadap *safety performance* pada ABK KRI Angkatan Laut dengan sumbangan yang diberikan sebesar 42,2%.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *job involvement* dan *personality* berpengaruh secara signifikan terhadap *safety performance*. ABK KRI diharapkan mampu mempertahankan *safety performance* yang positif dan meningkatkan *Job Involvement* agar dapat bekerja dengan aman, selain itu ABK diharapkan mampu menempatkan diri dalam lingkungan dan situasi yang beragam seperti halnya seorang ABK saling menghormati antar personel, saling membantu satu sama lain ketika mengalami permasalahan saat berlayar dan tidak lupa saling mengingatkan untuk tetap menggunakan alat pelindung diri selama bertugas agar menghindari terjadinya hal-hal fatal yang tidak diinginkan.

REFERENSI

- Ahyar, M., & Sari, R. F. (2013). Performance evaluation of multi-channel operation for safety and non-safety application on vehicular ad hoc network IEEE 1609.4. *International Journal of Simulation--Systems, Science & Technology*, 14(1), 16–22.
- Alfajri, K. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan* [Doctoral dissertation]. Universitas Islam Riau.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Cahyasusila, A. B., & Pratama, M. H. B. (2022). Analisis faktor manusia pada kecelakaan kapal di wilayah Indonesia. *Jurnal Education and Development*, 10(2), 385–389.
- 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(5), 1103.
- Clarke, S., & Robertson, I. (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(3), 355–376. <https://doi.org/10.1348/096317905X26183>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Theories of personality*. Salemba Humanika.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2006). *Personality: Classic Theories and Modern Research*. Pearson Education, Inc.
- Gao, R., Chan, A. P., Utama, W. P., & Zahoor, H. (2016). Multilevel safety climate and safety performance in the construction industry: Development and validation of a top-down mechanism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11), 1100.
- Griffin, M. A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science*, 60, 196–202.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.019>

- Herlan, H., Candra, T. Y., & Baski, B. (2022). Konsepsi Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Terhadap Pengelolaan Pelabuhan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(12), 3617–3624.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational behavior*. New Age International.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A CROSS-LEVEL INVESTIGATION OF FACTORS INFLUENCING UNSAFE BEHAVIORS AND ACCIDENTS. *Personnel Psychology*, 49(2), 307–339. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01802.x>
- KNKT. (2016). *Data Kecelakaan Transportasi Udara tahun 2007 – 2016*. Komite Nasional keselamatan Transportasi.
- Lady, L., Marlina, P., & Umyati, A. (2014). Kajian kecelakaan kapal di pelabuhan Banten menggunakan human factors analysis and classification system (HFACS). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(2), 46–52.
- Lestari, D. A., Purwangka, F., & Iskandar, B. H. (2017). Identifikasi Keselamatan Kerja Kegiatan Bongkar Muat Kapal Purse Seine Di Muncar, Banyuwangi (An Occupational Safety Identification of Purse Seiner Loading and Unloading Services in Muncar, Banyuwangi). *Saintek Perikanan: Indonesian Journal of Fisheries Science and Technology*, 13(1), 31–37.
- Neal, A. & G. M. A. (2004). Safety Climate and Safety at Work. In J. Barling & Michael R.F. (Eds.), *The Psychology of Workplace Safety*. American Psychological Association.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Pourmazaherian, M., Mohammed S. Baqutayan, S., & Idrus, D. (2021). The Role of the Big Five Personality Factors on Accident: A Case of Accidents in Construction Industries. *Journal of Science, Technology and Innovation Policy*, 7(1), 34–43. <https://doi.org/10.11113/jostip.v7n1.65>
- Prabowo, A., Wicaksono, A., & Anwar, R. (2017). Analisis Kinerja Terminal Nilam Dalam Melayani Komoditi Curah Cair Di Pelabuhan Tanjung Perak. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 3(5).
- Puriningsih, F. S., Siregar, N. A. M., Malisan, J., Hardianto, S., Pairunan, T., Kharisma, A. A., Kurniawan, A., & Juniati, H. (2022). Analysis of the Fulfilment of Sailing Safety Equipment on Traditional Ships on Lake Towuti, South Sulawesi, Indonesia. *RSF Conference Series: Engineering and Technology*, 2(2), 174–182. <https://doi.org/10.31098/cset.v2i2.570>
- Rachmawati, S., Hasanati, N., & Shohib, M. (2020). BIG FIVE PERSONALITY DAN KINERJA KESELAMATAN PADA KARYAWAN. *PSIKOVIDYA*, 23(2), 174–189. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v23i2.146>
- Riyadina, W. (2007). Kecelakaan kerja dan cedera yang dialami oleh pekerja industri di kawasan industri Pulo Gadung Jakarta. *Makara, Kesehatan*, 11(1), 25–31.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I*. PT Indeks Kelompok Gramedia .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Rganizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba empat.
- Samangun, E. (2019). *Dampak Terpilihnya Kembali Indonesia Sebagai Anggota Dewan International Maritime Organization (Imo) Kategori-C Terhadap Sektor Keselamatan Maritim Di Indonesia* [Doctoral dissertation]. Universitas Komputer Indonesia.
- Sauri, S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Application of Safety Performance based on Job

- Involvement, Personality, and Learning Organization on the child of PT. ASDP Indonesia Ferry Surabaya. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(6), 803–811.
- Sondakh, B. K. (2017). Peran TNI AL Dalam Pengamanan dan Pemberdayaan Pulau Terluar RI. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 33(1), 76-88.
- Suhartoyo, S. (2018). Perlindungan Dan Keselamatan Kerja Dikapal: Suatu Tinjauan Normatif. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(3), 306–325.
- Suyono, K. Z., & Nawawinetu, E. D. (2013). Hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja dengan safety behavior Di PT. Dokdan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2(1), 67–74.
- Wieslaw, T. (2012). Origins of ship safety requirements formulated by International Maritime Organization. *Procedia Engineering*, 45, 847–856.
- Wróbel, K. (2021). Searching for the origins of the myth: 80% human error impact on maritime safety. *Reliability Engineering & System Safety*, 216, 107942. <https://doi.org/10.1016/j.res.2021.107942>
- Yuen, K. F., Bai, X., & Wang, X. (2020). Safety behaviour at sea: Policy implications for managing seafarers through positive psychology. *Marine Policy*, 121, 104163. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.104163>