

**HUBUNGAN DI ANTARA AMALAN PENGURUSAN KESELAMATAN DENGAN  
GELAGAT SELAMAT : SATU KAJIAN DI KALANGAN PEKERJA-PEKERJA FELDA  
DI WISMA FELDA, KUALA LUMPUR.**

OLEH  
**KHAMIS BIN MANSOR**

Projek Sarjana ini diserahkan kepada  
Othman Yeop Abdullah, Universiti Utara Malaysia  
Sebagai memenuhi syarat keperluan Ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia (MHRM)

## **PERAKUAN KERTAS KERJA**

Saya mengesahkan bahawa segala kerja yang dilakukan dalam tesis ini adalah hasil kerja saya sendiri.

## **KEBENARAN MERUJUK**

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah Darul Aman. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek ini iaitu Dr. Fadzli Shah Abd. Aziz. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan bagi sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Pusat Pengajian Pascasiswazah  
Othman Yeop Abdullah  
Universiti Utara Malaysia  
060100 Uum Sintok, Kedah

## ABSTRAK

Kajian ini mengenai amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat yang melibatkan pekerja-pekerja telah lama dibincangkan. Pelbagai latihan serta program kesedaran dilaksanakan. Namun, masalah ergonomik masih menjadi isu utama dalam perbelanjaan perubatan pekerja. Kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan di antara amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat di kalangan pekerja-pekerja FELDA. Amalan pengurusan keselamatan diterangkan oleh enam dimensi iaitu komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja, komunikasi dan maklumbalas keselamatan, peraturan dan polisi keselamatan serta polisi promosi keselamatan. Manakala gelagat selamat terdiri daripada dua dimensi iaitu pematuhan keselamatan dan inisiatif keselamatan. Sejumlah 210 soal selidik telah dilengkapkan oleh pekerja FELDA dengan Skala Likert 1 hingga 5. Data-data dianalisa dengan menggunakan perisian SPSS 19.0. Hasil dapatan menunjukkan nilai min bagi amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat berada pada tahap baik dan memuaskan. Namun, hubungan kolerasi di antara amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat adalah pada tahap sederhana. Begitu juga hubungan dimensi-dimensi dalam amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat selamat adalah sederhana. Analisa korelasi juga menunjukkan hubungan dimensi dimensi dalam gelagat selamat dengan amalan pengurusan keselamatan berada pada tahap sederhana.

## **ABSTRACT**

The studies about safety management practices and safety behaviour involving employees had been discussed before. Various safety training and awareness programme had been conducted. However ergonomic problems become the main issues in medical expenses for employees. This study was conducted to determine the influence of safety management practices towards safety behaviour among the FELDA employees. Safety management practices was explained by six dimension which is management commitment, safety training, worker involvement, safety communication and feedback, safety procedure and policy, and safety promotion policy. While, safety behavior was explained by two dimension which is safety compliance and safety initiative. This study involved 210 questionnaire were completed FELDA employees using Five Likert Scale. SPSS 19.0 was using for data analysis. The finding showed the mean value for safety management practice and safety behavior was high level and good condition. However, correlation analysis showed the relationship between safety management practices and safety behavior was moderate.

## PENGHARGAAN

Syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurnia-Nya maka kertas projek ini dapat disempurnakan dengan jayanya. Sekalung penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan khusus kepada Dr. Fadzli Shah Abd. Aziz yang telah sudi menjadi penyelia bagi kertas projek ini, bagi memnuhi sebahagian daripada syarat pengijazahan kursus Sarjana Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia. segala nasihat, cabaran dan tunjuk ajar yang diberikan sepanjang menjalankan kajian ini akan saya kenang dan jadikan panduan di masa akan datang.

Saya juga ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan jutaan terima kasih kepada semua pensyarah yang telah banyak membimbing, memberi tunjuk ajar dan memberi sokongan moral sepanjang pengajian sarjana saya di Universiti Utara Malaysia.

Seterusnya ribuan terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang terlibat membantu bagi memastikan kertas projek ini disempurnakan dengan jaya. Terima kasih juga diucapkan kepada rakan-rakan MHRM. Akhir sekali, terima kasih yang tidak terhingga diucapkan kepada keluarga yang sentiasa sabar dan memberi sokongan moral untuk memastikan kejayaan kita bersama.

Sekian, terima kasih.

## SENARAI ISI KANDUNGAN

## MUKASURAT

|                       |  |    |
|-----------------------|--|----|
| PERAKUAN KERTAS KERJA | ii   |    |
| KEBENARAN MERUJUK     | iii  |    |
| ABSTRAK               | iv   |    |
| PENGHARGAAN           | v  |    |
| ISI KANDUNGAN         | vi   |    |
| SENARAI JADUAL        | ix   |    |
| SENARAI RAJAH         | x  |    |
| <br>                  |  |    |
| BAB 1                 | PENDAHULUAN                                      | 1  |
| 1.1                   | Pengenalan                                       | 1  |
| 1.2                   | Latar Belakang Kajian                            | 3  |
| 1.3                   | Latar Belakang Organisasi                        | 5  |
| 1.4                   | Pernyataan Masalah                               | 6  |
| 1.5                   | Persoalan Kajian                                 | 9  |
| 1.6                   | Objektif Kajian                                  | 9  |
| 1.7                   | Kepentingan Kajian                               | 10 |
| 1.8                   | Skop Kajian                                      | 11 |
| 1.9                   | Pengorganisasian Bab                             | 12 |
| <br>                  |  |    |
| BAB 2                 | KAJIAN LITERATUR                                 | 14 |
| 2.1                   | Pengenalan                                       | 14 |
| 2.2                   | Kajian Emperikal (Amalan Pengurusan Keselamatan) | 14 |
| 2.3                   | Kajian Emperikal (Gelagat Selamat)               | 20 |
| <br>                  |  |    |
| BAB 3                 | METODOLOGI KAJIAN                                | 22 |
| 3.1                   | Pengenalan                                       | 22 |
| 3.2                   | Kerangka Konseptual Kajian                       | 22 |
| 3.3                   | Hipotesis  | 24 |
| 3.4                   | Rekabentuk Kajian                                | 24 |
| 3.5                   | Definisi Operasional                             | 26 |
| 3.6                   | Pembolehubah dan Instrumentasi Kajian            | 26 |
| 3.7                   | Populasi dan Sampel Kajian                       | 29 |
| 3.8                   | Kaedah Pengumpulan Data                          | 31 |
| 3.9                   | Kajian Rintis                                    | 31 |
| 3.10                  | Teknik Menganalisis Data                         | 33 |
| 3.7                   | Rumusan  | 34 |
| <br>                  |  |    |
| BAB 4                 | DAPATAN KAJIAN                                   | 35 |
| 4.1                   | Pengenalan                                       | 35 |
| 4.2                   | Pemprosesan Data                                 | 35 |

|                       |  |    |
|-----------------------|--|----|
| 4.3                   | Profil Demografi Responden               | 36 |
| 4.4                   | Ujian Kebolehpercayaan Item Soal Selidik | 44 |
| 4.5                   | Analisa Inferensi                        | 45 |
| 4.6                   | Analisa Hipotesis                        | 46 |
| 4.6                   | Rumusan                                  | 49 |
| <br>                  |  |    |
| BAB 5                 | KESIMPULAN DAN CADANGAN                  | 50 |
| 5.1                   | Pengenalan                               | 50 |
| 5.2                   | Ringkasan kajian                         | 50 |
| 5.3                   | Perbincangan Hasil Dapatan Kajian        | 50 |
| 5.4                   | Cadangan Kepada Organisasi               | 52 |
| 5.5                   | Cadangan Kajian Lanjutan                 | 56 |
| 5.5                   | Limitasi Kajian                          | 56 |
| 5.6                   | Kesimpulan                               | 58 |
| <br>                  |  |    |
| RUJUKAN               |  | 60 |
| LAMPIRAN SOAL SELIDIK |  |    |



## SENARAI JADUAL

| NO. JADUAL | TAJUK  | MUKA SURAT |
|------------|--|------------|
| 1.1        | Bilangan Kemalangan Pekerjaan yang Dilaporkan dari Tahun 2001 sehingga Tahun 2010                      | 7          |
| 3.1        | Hipotesis dan Ujian yang digunakan   | 24         |
| 3.2        | Item-item soal selidik   | 29         |
| 3.3        | Nilai " <i>Cronbach Alpha</i> " bagi dimensi instrumentasi dalam kajian rintis                         | 32         |
| 3.4        | Pekali saiz " <i>Cronbach Alpha</i> " (Peraturan Umum)   | 33         |
| 4.1        | Nilai " <i>Cronbach Alpha</i> " bagi dimensi-dimensi amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat | 44         |
| 4.2        | Nilai min amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat  | 46         |
| 4.3        | Nilai r bagi Ujian Korelasi  | 47         |
| 4.3        | Hasil dapatan analisa korelasi   | 48         |

## SENARAI RAJAH

| <b>NO. RAJAH</b> | <b>TAJUK</b>                  | <b>MUKA SURAT</b> |
|------------------|-------------------------------|-------------------|
| 3.1              | Model hipotesis               | 23                |
| 3.2              | Kerangka kajian               | 21                |
| 4.1              | Jantina responden             | 36                |
| 4.2              | Bangsa responden              | 37                |
| 4.3              | Taraf perkahwinan responden   | 38                |
| 4.4              | Umur responden                | 39                |
| 4.5              | Pencapaian akademik responden | 40                |
| 4.6              | Kategori pekerjaan responden  | 41                |
| 4.7              | Pengalaman kerja responden    | 42                |
| 4.8              | Tempoh bekerja dengan FELDA   | 43                |

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 PENGENALAN**

Kemalangan dan kecederaan di tempat kerja merupakan satu isu yang membimbangkan (Goetsch, 2005). Pemasalahan ini bersifat global malahan sering berlaku di negara-negara membangun dan termasuklah di Malaysia. Rentetan dari isu tersebut, masyarakat mula menekan pihak kerajaan memperbaharui sistem perundangan yang melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja apabila di tempat kerja (Goetsch, 2005). Di Malaysia, undang-undang yang berperanan menjaga kebajikan dan melindungi keselamatan perkerja ialah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994. Akta ini digubal bertujuan untuk penambahbaikan akta yang sedia ada, berikutan kelemahan pelaksanaan dalam Akta Kilang dan Jentera 1967 yang hanya melindungi industri pekerjaan yang berisiko tinggi sahaja seperti sektor perkilangan, perlombongan, penguarian dan pembinaan.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 telah diwartakan pada 24 Februari 1994 bagi memberi panduan dan maklumat berkaitan dengan perkara yang penting berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada seluruh organisasi di Malaysia. Akta ini terpakai kepada semua sektor iaitu sektor pertanian, perhutanan dan perikanan, utiliti, pengangkutan, kominikasi, perdagangan dan peruncitan, hotel dan restoren, kewangan, insurans, hartanah dan perkhidmatan perniagaan, serta perkhidmatan

awan dan organisasi badan berkanun (Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, 2006).

Berdasarkan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 atau juga dikenali sebagai Akta 514, ia dinyatakan sebagai:

*“Suatu Akta untuk membuat peruntukan lanjut bagi memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja, bagi melindungi orang lain terhadap risiko kepada keselamatan atau kesihatan berkaitan dengan aktiviti orang-orang yang sedang bekerja, untuk menubuhkan Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, dan bagi perkara yang berkaitan dengannya.”*

Berdasarkan pernyataan tersebut, AKKP 1994 bukan sahaja melindungi golongan pekerja, ia juga melindungi keselamatan orang lain seperti pelawat atau pelanggan atau orang awam yang mungkin terlibat secara langsung atau tidak langsung dengan aktiviti pekerjaan tersebut. Tambahan lagi, AKKP 1994 juga memberi panduan dan menetapkan kewajipan am majikan terhadap pekerja dalam menyediakan suasana dan persekitaran tempat kerja yang kondusif dan selamat yang merangkumi keperluan fisiologi dan psikologi pekerja.

Keadaan ini penting bagi memastikan risiko kadar kemalangan, kecederaan dan hazad di tempat kerja dapat dikurangkan. Ini perlu diambil perhatian dan tindakan oleh majikan kerana kemalangan di tempat kerja boleh mengakibatkan kematian dan kecacatan sementara atau kekal kepada pekerja mereka. Perkara tersebut dapat diatasi melalui penyediaan peraturan tatacara kerja dan penyeliaan dalaman sendiri berdasarkan keadaan tempat kerja pekerja dan bukannya bergantung kepada piawaian serta penguatkuasaan luaran. Di dalam seksyen 30(1), akta telah memperuntukkan kewajipan

kepada majikan yang mempunyai 40 orang pekerja atau lebih bagi menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKKP). Tujuan jawatankuasa ini adalah bagi menjadi salah satu saluran di mana pihak majikan dan pekerja dapat berkomunikasi dengan lebih berkesan dalam organisasi.

AKKP 1994 merupakan satu akta yang berbeza dari akta-akta yang lain di Malaysia. Konsep pengaturan sendiri (self regulation) yang menjadi asas proses pelaksanaan akta ini dilihat amat membantu organisasi-organisasi di Malaysia dalam menyesuaikan prosedur keselamatan berdasarkan skop tugas seseorang pekerja. Prinsip AKKP 1994 adalah menekankan tanggungjawab bersama di antara majikan dan pekerja bagi menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

## **1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN**

Kemalangan dan kecederaan di tempat kerja merupakan suatu perkara yang tidak dapat dijangka, bagi memastikan perkara yang tidak diingini tersebut terjadi, manusia iaitu pekerja dan majikan harus memupuk sikap bertanggungjawab terhadap kemalangan dengan berperanan sebagai individu yang mengawal, menyelenggara dan menyediakan alternatif terbaik dalam menghapuskan hazard atau risiko kemalangan di tempat kerja. Tanggungjawab ini boleh dilaksanakan dengan jayanya jika pekerja dan majikan menggunakan undang-undang yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan iaitu AKKP 1994 sebagai panduan mereka apabila ingin merangka atau melakukan sesebuah peraturan atau polisi keselamatan di organisasi mereka.

Penyediaan tempat kerja yang selamat amat penting dalam melindungi pekerja daripada terdedah dengan pelbagai hazard yang terdapat di kawasan tempat kerja mereka. Apabila merujuk kepada hazard di tempat kerja terutamanya di pejabat, hazard yang dilihat akan menjejaskan keselamatan dan kesihatan ialah tahap ergonomik di tempat kerja. Dalam kajian ini, ergonomik menjadi salah satu ancaman utama pekerja-pekerja di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Keadaan dan kemudahan pejabat yang kondusif, fleksibel dan “*user-friendly*” perlu disediakan oleh pihak pengurusan agar sepanjang tempoh bekerja, pekerja dapat melakukan tugas mereka dengan selamat dan selesa. Keselesaan diri seseorang pekerja di lapangan kerja mereka amat penting dalam memastikan prestasi kerja pekerja tersebut sentiasa konsisten dan berkualiti (Azhar, 2009). Gelagat selamat di kalangan pekerja amat bergantung kepada tahap keprihatinan dan keseriusan pihak pengurusan dalam menyediakan peralatan, kemudahan dan keadaan tempat yang kondusif.

Secara umumnya, kemalangan yang terjadi di tempat kerja sering berpunca dari kurangnya ilmu pengetahuan, latihan, pengawasan, kesedaran dan penegasan dalam pelaksanaan undang-undang yang berkaitan dengan peraturan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja (Goetsch, 2005). Oleh yang demikian, pekerja dan majikan mestilah sentiasa prihatin dan proaktif dalam mendapatkan maklumat terkini tentang isu dan aktiviti-aktiviti berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di negara ini. Amalan pengurusan keselamatan yang lebih cekap dan berkesan perlu dilaksanakan agar tahap hazard di tempat kerja dapat diminimumkan. Ia bukan sahaja menyumbang kepada keadaan tempat kerja yang selamat dan kondusif, tetapi dapat melahirkan pekerja yang

berdisiplin dan menyedari kepentingan bekerja dalam gelagat yang selamat (Cooper & Philips, 2004).

### **1.3 LATAR BELAKANG ORGANISASI**



Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan atau dikenali sebagai FELDA merupakan organisasi yang menjadi peneraju utama dalam industri sawit di Malaysia. Organisasi ini ditubuhkan pada 1 Julai 1956 di bawah Ordinan Kemajuan Tanah 1956. Merujuk pada Akta (pindaan 1991), FELDA berfungsi dalam:

- a) Menjalankan dan melaksanakan projek pembangunan tanah.
- b) Memaju dan melaksanakan pembangunan, pengurusan dan perkhidmatan ekonomi, sosial, pertanian, penempatan, perindustrian dan komersial serta aktiviti sampingan yang lain di kawasan yang menjadi milik FELDA.
- c) Melaksanakan program yang dapat membantu memodenkan sektor pertanian di kawasan milik FELDA dengan menguruskannya dari aspek pengeluaran, pemprosesan dan pemasaran daripada hasil keluaran pertanian dan penternakan.

- d) Membantu, membimbing, menasihati, mengurus dan menyelaraskan kegiatan-kegiatan sosial penempatan, pertanian, industri dan komersial dalam kawasan FELDA.

FELDA juga merupakan organisasi yang bertanggungjawab dalam menguruskan program bagi warga peneroka agar dapat mencapai pendapatan yang tinggi dalam industri sawit dan aktiviti pertanian lain. Misi FELDA dalam meningkatkan kesejahteraan hidup warga peneroka dilaksanakan melalui penyediaan kemudahan dan infrastruktur pertanian yang terkini, penghasilan kebun yang tinggi, peningkatan dalam potensi dan kualiti modal insan, mewujudkan budaya kerja yang lebih kreatif dan inovatif, mempelbagaikan sumber ekonomi, memantapkan pengurusan FELDA agar setaraf dengan pengurusan di peringkat antarabangsa dan pemupukkan budaya yang cemerlang di kalangan warga peneroka dan kakitangan FELDA.

#### **1.4 PERNYATAAN MASALAH**

Di Malaysia, isu kemalangan di tempat kerja merupakan fenomena yang dipandang serius oleh semua pihak terutamanya oleh pihak pengurusan dan pekerja itu sendiri (Laporan PERKESO, 2009). Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (2006), menfokuskan terhadap kebajikan golongan pekerja merupakan golongan yang sering terdedah dengan hazard (risiko) yang menyebabkan kemalangan atau penyakit pekerjaan di tempat kerja. Di samping itu, kerajaan telah menubuhkan satu pertubuhan yang



berperanan dalam menjaga kebajikan dan keselamatan pekerja iaitu Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan Jabatan Buruh.

Statistik bilangan kemalangan industri yang dikeluarkan oleh Jabatan PERKESO bagi tempoh sepuluh tahun iaitu dari tahun 2001 sehingga 2010 adalah seperti jadual 1.1 di bawah.

**Jadual 1.1**

*Bilangan Kemalangan Pekerjaan yang Dilaporkan dari Tahun 2001 sehingga Tahun 2010*

| Tahun | Bilangan Kemalangan Dilaporkan | Bilangan Kemalangan di tempat kerja | Bilangan Kemalangan Membabitkan Kematian |
|-------|--------------------------------|-------------------------------------|--|
| 2001  | 85,926                         | 67,163                              | 17,170                                   |
| 2002  | 81,810                         | 63,423                              | 18,387                                   |
| 2003  | 73,858                         | 56,249                              | 17,609                                   |
| 2004  | 69,132                         | 50,803                              | 18,329                                   |
| 2005  | 61,182                         | 43,885                              | 17,297                                   |
| 2006  | 58,321                         | 40,617                              | 17,704                                   |
| 2007  | 56,339                         | 38,657                              | 17,682                                   |
| 2008  | 54,133                         | 35,092                              | 19,041                                   |
| 2009  | 55,186                         | 34,376                              | 20,810                                   |
| 2010  | 57,656                         | 34,911                              | 22,745                                   |

Sumber: Statistik Tahunan PERKESO 2011

Dalam kajian ini, penyelidik telah menilai amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat pekerja-pekerja di Wisma FELDA, Kuala Lumpur dan seterusnya

mengkaji hubungan di antara dua perkara tersebut. Salah satu masalah yang ketara dilihat menjejaskan keselamatan dan kesihatan mereka di tempat kerja ialah tahap ergonomik. Masalah ergonomik ini melibatkan keadaan pejabat di tempat kerja sama ada mempunyai susun atur dan rekabentuk peralatan yang digunakan oleh pekerja bagi menjalankan tugas atau proses kerja mereka. Rekabentuk meja dan kerusi juga dilihat amat mempengaruhi tahap keselesaan dan keselamatan pekerja. Jika kerusi atau meja yang disediakan tidak fleksibel, pekerja akan berisiko untuk mengalami sakit belakang dan anggota-anggota badan yang lain. Kesannya, pekerja akan hilang tumpuan untuk melakukan tugas mereka dan tidak bermotivasi untuk bekerja (Azhar, 2009).

Pihak pengurusan FELDA telah membelanjakan kos yang tinggi bagi membiayai rawatan perubatan pekerja-pekerjanya, khasnya melibatkan rawatan sakit yang kronik dan berpanjangan, Contohnya rawatan sakit belakang. Berdasarkan maklumat dari Jabatan Sumber Manusia FELDA kos perbelanjaan rawatan perubatan kakitangan FELDA melebihi RM600,00 setahun. Malahan berdasarkan statistik faktor ketidakhadiran pekerja di tempat kerja adalah disebabkan sakit belakang. Ini mungkin disebabkan masalah ketidakselasaan pekerja atau ergonomik yang sering dihadapi oleh pekerja-pekerja semasa melakukan tugas. Justeru itu kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat keselamatan di kalangan pekerja-pekerja FELDA yang bertugas di Wisma FELDA, Kuala Lumpur.

## **1.5 PERSOALAN KAJIAN**

Berdasarkan masalah yang dinyatakan, persoalan utama yang menjadi dasar kajian ialah:

- 1.5.1 Adakah amalan pengurusan keselamatan dilaksanakan di FELDA?
- 1.5.2 Adakah pekerja-pekerja FELDA mempraktikkan gelagat selamat di tempat kerja?
- 1.5.3 Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat selamat pekerja?

## **1.6 OBJEKTIF KAJIAN**

Secara umumnya, objektif kajian adalah bertujuan untuk menilai hubungan di antara amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat selamat di FELDA. Manakala, objektif khusus kajian yang dijalankan adalah bertujuan untuk:

- 1.6.1 Menilai amalan pengurusan keselamatan di FELDA.
- 1.6.2 Menilai gelagat selamat di FELDA.
- 1.6.3 Mengenalpasti hubungan di antara amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat selamat di FELDA.

## **1.7 KEPENTINGAN KAJIAN**

Kajian yang dijalankan ini bertujuan memberi satu maklumat yang lebih jelas tentang isu amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat yang dipraktikkan oleh pihak pengurusan dan pekerja FELDA. Selain itu, hasil dapatan kajian diharap dapat memberi maklumat yang jitu dan tepat tentang amalan pengurusan dan gelagat selamat yang baik dan perlu diterapkan dalam memastikan keselamatan dan kesihatan seluruh pekerja FELDA.

Walaupun bagaimanapun, beberapa pihak berkepentingan yang lain juga diharap dapat memanfaatkan dapatan kajian ini dalam mencapai kadar kemalangan sifar di tempat kerja. Pihak berkepentingan tersebut ialah:

### **1.7.1 Pekerja**

Berdasarkan pemerhatian penyelidik, didapati pekerja FELDA kurang diberi pendedahan tata amalan kerja yang selamat dan isu berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja mereka. Selain itu, FELDA juga tidak mempunyai satu jabatan yang khusus dalam menguruskan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja. Oleh yang demikian, kajian ini penting bagi memberi kesedaran dan pendedahan kepada pekerja tentang kepentingan mematuhi segala peraturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Di samping meningkatkan penglibatan yang lebih aktif di kalangan pekerja berkenaan kesesuaian prosedur keselamatan berdasarkan jenis-jenis pekerjaan yang terlibat. Selain itu, membentuk gelagat selamat yang perlu ada dalam diri setiap pekerja berdasarkan skop pekerjaan dan suasana tempat kerja yang

dilakukan oleh mereka. Tambahan lagi, ia akan meningkatkan sikap berwaspada dan melindungi diri pekerja sendiri agar terhindar dari segala jenis hazard atau risiko keselamatan yang bakal mereka hadapi semasa berada di tempat kerja.

### **1.7.2 FELDA**

Memberi garis panduan berkenaan keselamatan yang baik dan tata amalan (prosedur dan peraturan) pengurusan keselamatan yang komprehensif kepada pihak pengurusan dalam usaha meningkatkan lagi keberkesanan pengurusan keselamatan dalam organisasi serta meminimumkan kadar peratus kemalangan dan risiko kecederaan di kalangan pekerja.

## **1.8 SKOP KAJIAN**

Kajian ini telah dijalankan di Wisma FELDA, Kuala Lumpur yang melibatkan 210 orang pekerja berstatus tetap dari pelbagai peringkat pengurusan iaitu pengurusan tertinggi, pengurusan pertengahan dan penyelia peringkat bawahan. Pekerja FELDA berstatus tetap dipilih sebagai subjek kajian adalah bertujuan menilai amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat pekerja di Wisma FELDA, Kuala Lumpur.

Sampel kajian ini melibatkan pekerja berstatus tetap bagi memudahkan pentadbiran kajian kerana mereka merupakan individu yang lebih lama berkhidmat di organisasi tersebut. Kajian ini juga tertumpu kepada amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat pekerja. Isu kemalangan dan kecederaan di tempat kerja merupakan satu fenomena yang berlaku dalam semua organisasi. Walaubagaimanapun, kajian ini hanya

tertumpu pada pekerja di Wisma FELDA, Kuala Lumpur sahaja di sebabkan kekangan masa dan kewangan. Oleh itu, dapatan kajian ini tidak boleh digunakan secara generalisasi untuk menerangkan dan menggambarkan keadaan yang sama di semua organisasi di Malaysia.

## **1.9 PENGORGANISASIAN BAB**

Kajian ini terbahagi kepada 5 bahagian. Latar belakang kajian, latar belakang organisasi, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dan skop kajian telah dibincangkan dalam bab 1.

Bab 2 mengulas ulasan karya berdasarkan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan amalan pengurusan keselamatan (pembolehubah bebas) dan gelagat selamat (pembolehubah bersandar) yang telah dikaji dalam kajian ini.

Perbincangan tentang metodologi kajian pula akan dikemukakan di dalam bab 3 yang menyenaraikan kerangka konseptual kajian, hipotesis, rekabentuk kajian, definisi operasional, pembolehubah dan instrumentasi kajian, pengumpulan data, populasi dan sampel kajian, kajian rintis dan teknik analisa data akan diketengahkan dalam bab ini.

Bab 4 akan membincangkan tentang hasil dapatan dalam kajian ini. Bab ini akan menghuraikan tentang pemprosesan data, profil demografi responden, ujian kebolehpercayaan item soal selidik, analisa korelasi dan hipotesis.

Dalam bab terakhir iaitu bab 5 pula akan menghuraikan tentang ringkasan kajian, perbincangan hasil dapatan kajian, limitasi kajian, cadangan dan cadangan kajian lanjutan yang boleh dilakukan dalam mengatasi permasalahan isu dalam kajian ini.

## **BAB 2**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 PENGENALAN**

Bab ini akan membincangkan tentang dua isu utama kajian iaitu amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat. Di dalam amalan pengurusan keselamatan terdapat enam dimensi yang akan dibincangkan berdasarkan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan isu berkenaan. Kajian-kajian lepas berkaitan gelagat selamat yang melibatkan pematuhan keselamatan dan inisiatif keselamatan juga akan dijelaskan dalam bab ini.

#### **2.2 KAJIAN EMPIRIKAL (AMALAN PENGURUSAN KESELAMATAN)**

Amalan Pengurusan Keselamatan merupakan satu proses pelaksanaan keselamatan terancang yang dijalankan oleh pihak pengurusan yang merangkumi pelaksanaan polisi, strategik, prosedur dan aktiviti bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Labodova (2004) juga menjelaskan bahawa amalan pengurusan keselamatan merupakan satu pendekatan pengurusan yang digunakan dalam sesebuah organisasi bagi mengawal hazard yang terdapat di tempat kerja. Ia adalah untuk melindungi keselamatan dan kesihatan para pekerja tersebut.



Di dalam kajian ini, penekanan telah diberikan terhadap enam dimensi dalam amalan pengurusan keselamatan iaitu komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dalam keselamatan, komunikasi dan maklumbalas keselamatan, peraturan dan polisi keselamatan serta dasar promosi keselamatan (Cohen, 1977 dan Labodova, 2004). Terdapat pelbagai kajian telah dilakukan untuk mengenalpasti amalan pengurusan keselamatan bagi meramal tahap prestasi pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di dalam sesebuah organisasi. Kecekapan dan keberkesanan sesebuah organisasi dalam melaksanakan amalan pengurusan keselamatan akan membantu dalam mendapatkan prosedur keselamatan yang baik untuk mempromosi dan menentukan penempatan kerja yang sesuai (Goetsch, 2005).

Selain daripada itu, ia akan mewujudkan komunikasi keselamatan yang terbaik di antara pekerja dan majikan (Neal, Griffin & Hart, 2000). Di samping mendorong organisasi meletakkan keutamaan yang tinggi di dalam isu dan mesyuarat berkenaan keselamatan pekerjaan, organisasi juga akan melakukan pemeriksaan keselamatan yang lebih kerap (Seo, 2005). Perlaksanaan penyiasatan kemalangan juga akan lebih teratur. Ini secara tidak langsung dapat meningkatkan penyertaan pekerja untuk bekerjasama menjaga keselamatan mereka di tempat kerja.

### **2.2.1 Komitmen Pengurusan**

Komitmen pengurusan terhadap pengurusan keselamatan adalah penting bagi menentukan tahap kejayaan sesebuah program keselamatan yang dijalankan. Pihak pengurusan perlu memainkan peranan utama dalam menangani isu keselamatan dan kesihatan pekerja dengan membentuk polisi dan prosedur kerja

yang selamat dan teratur (Donald & Canter, 1994). Tanggungjawab tersebut perlu dilakukan dengan konsisten agar keselamatan di tempat kerja dapat dipertingkatkan sekaligus mencapai objektif keselamatan di dalam organisasi tersebut. Kajian yang dilakukan oleh Azimah, Jeffery, Krassi, Satvinder & Yang (2009) menunjukkan kadar kecederaan dan kemalangan berlaku di sebabkan sistem keselamatan dan kesihatan yang tidak jelas. Dengan itu, pihak majikan haruslah memastikan polisi dan dasar keselamatan dipraktikkan secara berkesan. Dengan kata lain, melaksanakan amalan pengurusan keselamatan secara efektif (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Di samping latihan keselamatan, komitmen pengurusan adalah penting dalam menentukan peningkatan dalam tahap keselamatan di tempat kerja. Menurut Onn (2000), majikan bertanggungjawab dalam memberikan persekitaran kerja yang selamat serta mematuhi kehendak undang-undang. Dalam kata lain, majikan harus menyedari bahawa isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja adalah sangat penting.

### **2.2.2 Latihan Keselamatan**

Latihan penting bagi meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pekerja. Abd. Aziz Yusof (2010) menyatakan latihan memainkan peranan penting bagi pemindahan pengetahuan dan kemahiran pekerja. Menurut Vredenburg (2002), latihan keselamatan perlu direka dan diprogramkan dengan lebih praktikal agar dapat mendorong pekerja melakukan amalan kerja yang selamat. Selain itu, perlaksanaan latihan keselamatan perlu diberi keutamaan yang tinggi dalam

organisasi kerana alternatif ini terbukti dapat meningkatkan gelagat selamat di kalangan pekerja (Saidin & Abdul Hakim, 2007).

Berdasarkan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (2006), mewajibkan majikan menyediakan maklumat, arahan, latihan, dan penyeliaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik, keselamatan dan kesihatan pekerjanya yang sedang bekerja. Dalam erti kata lain, seseorang pekerja perlu diberi pendedahan maklumat yang jelas tentang skop pekerjaannya, menerima arahan yang jelas tentang prosedur kerja yang akan mereka lakukan dan mestilah mendapat latihan yang mencukupi tentang cara melaksanakan kerja dengan selamat di samping mendapat penyeliaan yang berterusan semasa melaksanakan tugas yang diberikan oleh majikan.

### **2.2.3 Penglibatan pekerja dalam keselamatan**

Berdasarkan kajian Vrendenburgh (2002), penyelidik menyatakan bahawa pekerja adalah individu yang mempunyai hak untuk memberikan pandangan atau pendapat mereka berkenaan dengan peningkatan prestasi organisasi dan perkara berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Pemberian kuasa menyuarakan pendapat kepada pekerja ini akan membantu pihak pengurusan membentuk objektif dan matlamat pengurusan keselamatan dan kesihatan yang lebih berkesan (Cohen & Cleveland, 1983). Pendekatan ini dilihat dapat menggalakkan pekerja untuk terlibat dengan lebih aktif dalam amalan pengurusan keselamatan di organisasi mereka.

Di dalam kajian Cox & Cheyne (2000), penglibatan pekerja dalam keselamatan di ukur dari segi tahap penglibatan mereka dalam proses pembuatan keputusan, komitmen terhadap keselamatan, penglibatan dalam mengenalpasti masalah keselamatan di tempat kerja serta perbincangan berkaitan isu keselamatan dengan rakan sekerja. Hasil kajian ini mendapati penglibatan pekerja amat penting bagi mencegah kemalangan di tempat kerja.

#### **2.2.4 Komunikasi dan maklumbalas keselamatan**

Kepelbagaian saluran komunikasi di kalangan pekerja dan majikan amat membantu dalam meningkatkan keberkesanan penyampaian maklumat berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam sesebuah organisasi. Komunikasi secara dua hala adalah lebih baik dan berkesan kerana penglibatan aktif dalam interaksi tersebut sekaligus dapat mengawal dan mempengaruhi tingkah laku seseorang pekerja semasa melakukan pekerjaan mereka (Vredenburg, 2002).

Komunikasi yang kerap di antara pihak pengurusan dan pekerja berkenaan isu keselamatan akan meningkatkan tahap keselamatan di tempat kerja. Mearns, Whitakers & Flin (2003) melalui kajiannya menerangkan faktor komunikasi dan maklumbalas di kalangan pekerja yang bawahan dan atasan, dapatan kajian mendapati tahap keberkesanan amalan pengurusan keselamatan dipengaruhi oleh tahap penggunaan komunikasi di dalam organisasi.

#### **2.2.5 Peraturan dan polisi keselamatan**

Vinodkumar dan Bhasi (2010) menyatakan bahawa peraturan dan polisi keselamatan yang dibentuk dan dilaksanakan dengan baik oleh sesebuah

organisasi akan meningkatkan keberkesanan amalan pengurusan keselamatan dan sekaligus memupuk gelagat selamat di kalangan pekerja di tempat kerja. Dalam konteks amalan pengurusan keselamatan, isu yang diketengahkan adalah isu pemeriksaan keselamatan secara berkala, tahap pelaksanaan majikan dalam menguatkuasakan peraturan keselamatan, tahap keberkesanan prosedur dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

### **2.2.6 Dasar Mempromosikan Keselamatan**

Dalam kajian Vredenburg (2002), penyelidik mendapati sistem ganjaran yang baik perlu dihasilkan oleh pihak pengurusan dalam memastikan pekerja bermotivasi dalam meningkatkan gelagat selamat ketika berada di tempat kerja. Pelaksanaan aktiviti seperti aktiviti rekreasi, ganjaran dan insentif kepada pekerja akan mendorong mereka mengubah persepsi dan tingkah laku mereka agar sentiasa menjaga keselamatan diri ketika melaksanakan tugas (Hagan, Montgomery & O'Reilly, 2001). Isu yang berkaitan dengan dasar mempromosikan keselamatan seperti ganjaran dan insentif, pemupukan kesedaran keselamatan di kalangan pekerja, sambutan minggu keselamatan, galakan terhadap pekerja dalam melaporkan perkara berkaitan keselamatan merupakan aspek pengukuran yang akan dilihat dalam kajian ini.

Menurut Yazam (2001), kerajaan juga telah menyediakan rangka kerja dan peraturan untuk mempromosikan dan menggalakkan piawaian yang tinggi bagi keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi memastikan semua pihak, terutamanya

majikan dan pekerja bertanggungjawab untuk mewujudkan persekitaran kerja yang selamat.

## **2.3 KAJIAN EMPERIKAL (GELAGAT SELAMAT)**

Gelagat selamat adalah tingkah laku seseorang pekerja terhadap pekerjaannya di tempat kerja. Gelagat selamat mengandungi dua dimensi utama, iaitu pematuhan keselamatan dan inisiatif keselamatan (Neal, Griffin & Hart, 2000). Pematuhan keselamatan merujuk kepada gelagat seseorang pekerja dalam meningkatkan keselamatan dan kesihatan mereka secara individu. (Neal, Griffin & Hart, 2000). Dalam erti kata lain, ia melibatkan aspek personaliti seseorang pekerja dalam memotivasikan diri mereka sendiri agar sentiasa mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas berdasarkan prosedur keselamatan yang diberikan oleh majikan mereka. Manakala, inisiatif keselamatan pula melibatkan tingkah laku pekerja tersebut dalam menyokong dan terlibat secara aktif dalam menjaga keselamatan dan kesihatan pekerjaan organisasi mereka bersama-sama dengan rakan sekerja (Hagan, Montgomery & O'Reilly, 2001).

### **2.3.1 Pematuhan Keselamatan dan Inisiatif Keselamatan**

Elemen ini memainkan peranan penting dalam mengkaji gelagat keselamatan di tempat kerja. Kajian oleh Azir (2010) telah menunjukkan kedua-dua elemen amat penting dalam menentukan budaya kerja selamat di tempat kerja. Szer (2012) juga menggunakan pematuhan keselamatan dalam kajiannya bagi membincangkan Skala Kerja Selamat di kalangan pekerja-pekerja asing yang bertugas dalam sektor pembinaan. Skala Kerja Selamat merupakan indikator dalam bentuk skala

tentang gelagat pekerja semasa melaksanakan kerja. Vinodkumar (2010) juga menggunakan pematuhan keselamatan sebagai penunjuk kepada prestasi keselamatan dalam organisasi. Kajian oleh Azimah, Jeffery, Krassi, Satvinder & Yang (2009) menunjukkan pematuhan keselamatan penting dalam menggalakkan budaya kerja selamat di tempat kerja.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI KAJIAN**

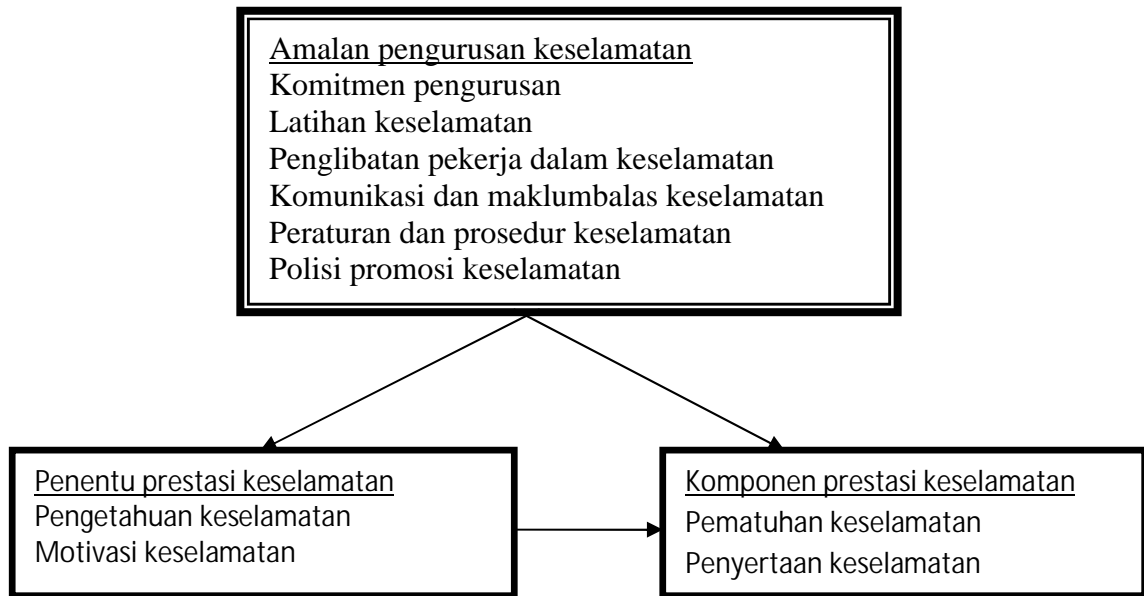
#### **3.1 PENGENALAN**

Bab ini akan menjelaskan proses penyelidikan dijalankan. Perbincangan melibatkan aspek-aspek seperti kerangka kajian, hipotesis kajian, rekabentuk kajian, definisi operasional, instrumentasi, pengumpulan data, persampelan, prosedur pengumpulan data dan teknik menganalisis data.

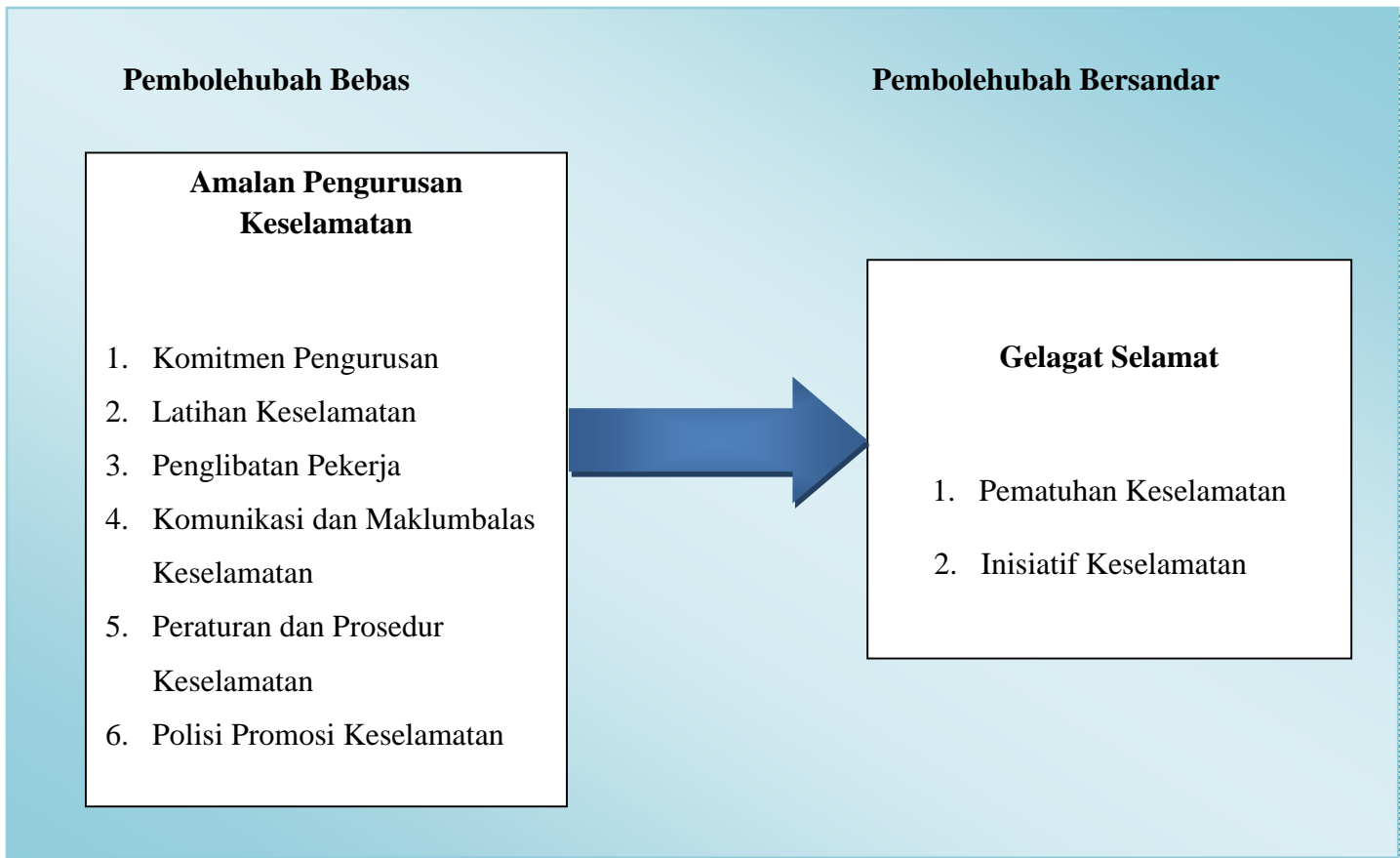
#### **3.2 KERANGKA KOSEPTUAL KAJIAN**

Dengan merujuk dan adaptasi model hipotesis kajian oleh Vinodkumar & Bhasi (2010) (rujuk rajah 3.1), satu kerangka konseptual telah dibangunkan yang melibatkan dua pembolehubah utama iaitu pembolehubah bersandar dan bebas. Rajah 3.2 dibawah menerangkan kerangka konseptual kajian ini.





Rajah 3.1: Model hipotesis (Vinodkumar & Bhasi, 2010)



Rajah 3.2: Kerangka kajian

Rajah 3.2 di atas menerangkan rangka konseptual kajian ini. Pembolehubah bebas adalah amalan pengurusan keselamatan yang mengandungi enam dimensi iaitu komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja, komunikasi dan maklumbalas keselamatan, peraturan dan polisi keselamatan serta polisi promosi keselamatan. Manakala pembolehubah bersandar pula adalah gelagat selamat, yang mengandungi dua dimensi iaitu pematuhan keselamatan dan inisiatif keselamatan.

### 3.3 HIPOTESIS

Dengan merujuk kepada perbincangan serta kajian-kajian lepas di Bab 2, dalam kajian ini, hipotesis dibentuk berdasarkan pembolehubah–pembolehubah utama yang terlibat. Maklumat lanjut diterangkan dalam Jadual 3.1 dibawah.

**Jadual 3.1**

*Hipotesis dan Ujian yang digunakan*

| NO | HIPOTESIS  | JENIS UJIAN      |
|----|--|------------------|
| H1 | Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan keselamatan terhadap gelagat selamat. | Kolerasi Pearson |

### 3.4 REKABENTUK KAJIAN

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif iaitu dengan melibatkan soal selidik. Pembentukan instrumen dalam kajian ini diadaptasi daripada kajian-kajian lepas. Proses pengutipan data akan melibatkan pekerja-pekerja FELDA yang bertugas di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Pemilihan sampel kajian adalah

menggunakan kaedah persampelan serata dan rawak. Persampelan serata merujuk kepada responden yang terdiri daripada pekerja di peringkat pengurusan di Wisma FELDA iaitu pengurusan tertinggi, pengurusan pertengahan dan penyelia peringkat bawahan. Dalam pemilihan sampel responden, persampelan rawak telah digunakan bagi tujuan penjimatan masa dan kos. Kajian rintis telah dilakukan sebelum proses kutipan data sebenar dijalankan.

Zikmund (2003) menyatakan bahawa tujuan kajian kuantitatif adalah untuk menentukan kualiti serta menerangkan atau menilai sesuatu fenomena. Manakala Marican (2006) menyatakan kajian jenis deskriptif adalah bertujuan untuk melihat perkaitan atau gambaran jelas terhadap ciri-ciri yang terdapat dalam sesebuah populasi. Kaedah pengumpulan data kuantitatif adalah jenis penyelidikan pendidikan yang membolehkan penyelidik menentukan perkara yang ingin dikaji, bertanya soalan yang berfokus dan berstruktur, mengecilkan skop soalan, mengumpulkan data yang boleh dikuantitatifkan daripada responden, melakukan analisa nombor-nombor tersebut menggunakan kaedah statistik dan menjalankan inkuiri dalam bentuk objektif dan tidak berat sebelah atau 'pilih kasih' (Cresswell, 2011).

Sehubungan dengan itu, kajian ini akan mengkaji hubungan di antara amalan pengurusan keselamatan (pemboleh ubah bebas) dengan gelagat selamat (pemboleh ubah bersandar). Selain itu, dalam mewujudkan perhubungan di antara amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat, teknik analisa korelasi akan digunakan. Berdasarkan kenyataan Cavana, Delahaye & Sekaran (2001), analisa korelasi khususnya digunakan bagi mengenalpasti hubungan di antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar.

## **3.5 DEFINISI OPERASIONAL**

### **3.5.1 Amalan Pengurusan Keselamatan**

Pengurusan keselamatan merupakan satu amalan, peranan dan fungsi sebenar yang dilaksanakan pihak yang berkepentingan dalam mengekalkan keadaan selamat di tempat kerja (Kirwan, 1998).

### **3.5.2 Gelagat Keselamatan**

Gelagat keselamatan ini ditakrifkan dari segi aspek pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan (Neal & Griffin, 2006). Pematuhan keselamatan merujuk kepada aktiviti-aktiviti asas yang perlu diikuti oleh pekerja dalam mengekalkan keselamatan di tempat kerja. Penyertaan keselamatan pula menerangkan tentang tingkah laku tidak langsung yang menyumbang kepada keselamatan pekerja, tetapi juga kepada pembangunan persekitaran kerja yang selamat.

## **3.6 PEMBOLEHUBAH DAN INSTRUMENTASI KAJIAN**

### **3.6.1 Pembolehubah**

Dalam kajian ini, terdapat dua jenis pembolehubah iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas adalah amalan pengurusan keselamatan. Pembolehubah ini terdiri daripada enam dimensi iaitu komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dalam keselamatan, komunikasi dan maklumbalas keselamatan, peraturan dan dasar keselamatan serta polisi promosi keselamatan. Manakala pembolehubah bersandar adalah gelagat

keselamatan yang terdiri daripada dua dimensi iaitu pematuhan keselamatan dan inisiatif keselamatan. Rujuk Rajah 3.2, muka surat 23.

### **3.6.2 Instrumentasi**

Dalam kajian ini, terdapat dua instrumen utama yang akan digunakan, iaitu instrumen untuk mengukur amalan pengurusan keselamatan dan gelagat keselamatan.

#### **a) Instrumentasi Amalan Pengurusan Keselamatan**

Amalan pengurusan keselamatan mengandungi enam dimensi utama iaitu komitmen pengurusan keselamatan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dalam keselamatan, komunikasi dan maklumbalas dalam keselamatan, peraturan dan prosedur dalam keselamatan dan polisi promosi keselamatan.

Bagi mengukur komitmen pengurusan keselamatan, instrumen diadaptasi daripada Cheyne, Cox, Oliver & Tomas (1998); manakala latihan keselamatan diadaptasi daripada Cox dan Cheyne (2000); penglibatan pekerja dalam keselamatan pula diadaptasi daripada Coyle, Sleeman & Adam (1995). Bagi dimensi komunikasi dan maklumbalas dalam keselamatan, instrumen diadaptasi daripada Flin, Mearns, O'Connor & Bryden (2000); dimensi peraturan dan prosedur dalam keselamatan pula diadaptasi daripada Glendon & Litherland (2001); manakala polisi promosi keselamatan telah diadaptasikan daripada Neal, Griffin & Hart (2000).

Instrumen-instrumen ini telah digunakan oleh Vinodkumar dan Bhasi (2010) untuk menilai amalan pengurusan keselamatan organisasi terhadap pekerja-pekerja dalam industri petrokimia.

#### **b) Instrumentasi Gelagat Selamat**

Gelagat Keselamatan pula telah menggunakan dua dimensi iaitu pematuhan keselamatan dan inisiatif keselamatan. Bagi mengukur pematuhan keselamatan di kalangan pekerja, instrumen telah diadaptasi daripada Williamson, Feyer, Cairns dan Biancotti (1997); manakala dimensi kedua iaitu inisiatif keselamatan telah diadaptasi daripada Neal & Griffin (2002). Vinodkumar & Bhasi (2010) juga telah menggunakan dimensi pematuhan keselamatan dalam kajiannya bagi mengukur gelagat selamat di kalangan pekerja-pekerja industri kimia. Instrumen yang sama juga telah diguna dalam kajian Azir (2010) yang melibatkan pekerja-pekerja petrokimia.

### **3.6.3 Borang Soal Selidik**

Dalam kajian ini, soal selidik mengandungi tiga bahagian. Bahagian pertama terdiri daripada instrumentasi bagi pembolehubah bebas iaitu amalan pengurusan keselamatan. Bahagian dua mengandungi item-item bagi pembolehubah bersandar iaitu gelagat keselamatan. Bahagian tiga mengandungi maklumat-maklumat responden. Ini dapat dipaparkan seperti jadual 3.2 dibawah.

**Jadual 3.2***Item-item soal selidik*

| Bahagian | Pembolehkan  | No. Item  | Jumlah item dalam soal selidik |
|----------|--|-----------|--------------------------------|
| A        | Pembolehkan bebas<br>(Amalan pengurusan keselamatan) | 35 soalan | 35                             |
| B        | Pembolehkan bersandar<br>(Gelagat selamat)           | 11 soalan | 46                             |
| C        | Demografi  | 10 soalan | 56                             |

Skala Likert (*Likert Scale*) dalam skala 1 hingga 5 telah digunakan dalam soal selidik kajian ini. Responden di kehendaki mengisi pada ruangan yang disediakan mengikut darjah persetujuan menggunakan Skala Likert seperti berikut:

|                     |              |             |          |               |
|---------------------|--------------|-------------|----------|---------------|
| <b>1</b>            | <b>2</b>     | <b>3</b>    | <b>4</b> | <b>5</b>      |
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Tidak Pasti | Setuju   | Sangat setuju |

### 3.7 POPULASI DAN PERSAMPELAN

Dalam kajian ini, populasi adalah pekerja-pekerja FELDA yang berstatus tetap dan bertugas di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Berdasarkan maklumat Pengurusan Sumber Manusia di FELDA seramai 380 orang pekerja FELDA yang berstatus tetap dan bertugas di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Jumlah ini diambil berdasarkan data yang diperolehi daripada Bahagian Sumber Manusia cawangan FELDA tersebut. Faktor populasi ini diambil sebagai sampel kajian adalah kerana tempoh perkhidmatan pekerja-pekerja yang melebihi setahun. Pekerja dilihat lebih mengetahui dan mengikuti perkembangan

organisasi terutamanya berkaitan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang telah sedia ada di Wisma FELDA tersebut.

Dalam kajian ini, populasi yang terlibat adalah pekerja-pekerja FELDA yang berstatus tetap dan bertugas di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Berdasarkan maklumat Bahagian Sumber Manusia FELDA, seramai 380 orang yang menjalankan tugas di Wisma FELDA. Menurut Sidek (2002), populasi ialah semua kes atau subjek yang minat untuk dikaji. Manakala, sampel pula merujuk kepada cabutan kes atau subjek daripada sesuatu populasi.

Umumnya, populasi dalam kajian ini terlalu besar dan penyelidik tidak mampu untuk menjalankan kajiannya terhadap keseluruhan populasi disebabkan tenaga kerja terhad dan kos yang tinggi, di samping masa yang agak panjang untuk mengumpul data. Penyelesaian terbaik adalah dengan menentukan saiz sampel yang bersesuaian berdasarkan jumlah populasi tersebut. Sidek (2002) menyatakan bahawa, ketika melakukan proses persampelan, terdapat dua perkara penting yang perlu dikenalpasti iaitu isu berkaitan dengan kecukupan dan perwakilan. Kecukupan ialah saiz sampel yang diambil mencukupi untuk membuat generalisasi, manakala perwakilan pula adalah sampel benar-benar mewakili populasi yang dikaji.

Dalam kajian ini, populasi kajian adalah seramai 380 orang pekerja Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Berdasarkan Sekaran (2000), jadual Krecjie & Morgan (1970), saiz sampel bagi populasi 380 orang responden adalah seramai 201 sampel. Seterusnya, daripada saiz sampel seramai 210 sampel ini, kaedah persampelan serata tanpa agihan tetap (*disproportionate sampling*) digunakan bagi memastikan setiap peringkat



pengurusan (pengurusan tertinggi, pengurusan pertengahan dan penyelia peringkat bawahan) terlibat dalam kajian ini.

### **3.8 KAEDAH PENGUMPULAN DATA**

Proses pengutipan data dilakukan dalam tempoh 3 minggu (5 Julai sehingga 25 Julai 2013) oleh penyelidik sendiri. Sebanyak 380 (populasi) soal selidik telah diedar. Hanya 230 soal selidik yang dikembalikan oleh responden. Namun, setelah dibuat pemeriksaan, didapati hanya 210 soal selidik yang lengkap dan diterima dalam kajian ini. Dengan itu, kadar pulangan kutipan data sebanyak 55.26%.

### **3.9 KAJIAN RINTIS**

Sebelum kutipan data sebenar dilaksanakan, kajian rintis telah dilakukan dengan mengedarkan soal selidik kepada 55 orang responden yang terdiri daripada staf-staf FELDA berstatus tetap dan bertugas di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Namun hanya 49 soal selidik yang lengkap telah diterima. Data mentah yang diperolehi telah dianalisa menggunakan perisian *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) versi 19.0. Hasil analisa kebolehpercayaan instrumentasi yang digunakan dalam kajian adalah seperti jadual 3.3 di bawah.

### Jadual 3.3

Nilai “Cronbach Alpha” bagi dimensi instrumentasi dalam kajian rintis

| Dimensi   | Pembolehubah | Nilai Cronbach Alpha |
|---|--------------|----------------------|
| Komitmen pengurusan (9 item)                    | Bebas        | 0.715                |
| Latihan keselamatan (6 item)                    | Bebas        | 0.654                |
| Penglibatan pekerja (5 item)                    | Bebas        | 0.614                |
| Komunikasi dan maklumbalas keselamatan (5 item) | Bebas        | 0.693                |
| Peraturan dan polisi keselamatan (4 item)       | Bebas        | 0.413                |
| Polisi promosi keselamatan (5 item)             | Bebas        | 0.868                |
| Pematuhan keselamatan (3 item)                  | Bersandar    | 0.606                |
| Inisiatif keselamatan (11 item)                 | Bersandar    | 0.860                |
| Keseluruhan item (46 item)                      |              | 0.925                |

Menurut Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham (2009), jika responden menjawab soalan atau pernyataan dalam keadaan konsisten, tahap penerimaan kebolehpercayaan sesuatu instrumen kajian akan mencapai nilai yang tinggi. Didapati Jadual 3.3, nilai “*cronbach alpha*” bagi dimensi pembolehubah bebas dan bersandar berada di antara 0.413 hingga 0.868. Menurut Sekaran (2000), soal selidik yang mempunyai nilai “*cronbach alpha*” yang melebihi 0.6 adalah diterima pakai. Semua nilai “*cronbach alpha*” dalam jadual3.3 melebihi nilai 0.6 kecuali dimensi peraturan dan polisi keselamatan. Namun item-item dalam dimennsi ini masih digunakan kerana nilai alpha keseluruhan item-item adalah tinggi iaitu 0.925. Dengan itu, langkah penambahbaikan terhadap item-item dalam dimensi peraturan dan polisi keselamatan telah dilakukan dengan membaiki struktur dan susunan ayat. Penyelidik telah memberi

garis panduan mengenai nilai “*cronbach alpha*” yang menggambarkan tentang kekuatan hubungan di antara item-item pembolehubah, seperti di dalam jadual 3.4 di bawah.

Jadual 3.4  
*Pekali saiz “Cronbach Alpha” (Peraturan Umum)*

| <i>Alpha Coefficient Range</i> | Kekuatan Hubungan |
|--------------------------------|-------------------|
| < 0.6                          | Lemah             |
| 0.6 < 0.7                      | Sederhana         |
| 0.7 < 0.8                      | Baik              |
| 0.8 < 0.9                      | Sangat Baik       |
| 0.9                            | Terbaik           |

### 3.10 TEKNIK MENGANALISIS DATA

Untuk menganalisis data yang terkumpul, penyelidik menggunakan perisian *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) versi 19.0*. Penganalisan data akan melibatkan aktiviti mengatur, memilih, menggabung dan menjadualkan data yang telah dikumpulkan (Majid, 2000). Ia juga merangkumi penganalisan kebolehppercayaan, analisis deskriptif, analisis statistik inferensi yang meliputi ujian korelasi. Pemprosesan data akan memberi makna dan maklumat yang penting kepada keseluruhan kajian. Analisis statistik deskriptif akan dilakukan bagi memperolehi maklumat berkenaan latar belakang setiap responden.

Bagi menerangkan kriteria demografi sampel dari aspek jantina, bangsa, taraf perkahwinan, umur, pencapaian akademik tertinggi, kategori pekerjaan, status pekerjaan, pengalaman kerja, tempoh bekerja dengan syarikat sekarang dan tempoh bekerja dalam

jawatan sekarang, analisa kekerapan akan digunakan. Analisa statistik deskriptif juga diguna pakai untuk menyemak nilai min, sisihan piawai, nilai maksimum dan minimum bagi semua pembolehubah bebas. Selain itu, ujian korelasi Pearson digunakan bagi melihat kaitan hubungan di antara dua pembolehubah iaitu pembolehubah bersandar dan bebas. Darjah kekuatan hubungan antara setiap pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar juga akan dianalisis bagi mengetahui nilai min amalan pengurusan keselamatan yang dipraktikkan oleh pihak pengurusan Wisma FELDA, Kuala Lumpur dan kesannya terhadap gelagat selamat yang dipraktikkan oleh pekerja Wisma FELDA, Kuala Lumpur.

### **3.11 RUMUSAN**

Bab ini telah membincangkan tentang metodologi kajian yang diguna pakai bagi tujuan penyelidikan yang meliputi reka bentuk kajian, instrumensi dan pembolehubah kajian, populasi dan sampel kajian, kajian rintis dan analisis data. Susunan metodologi yang sistematik akan menjamin kelancaran dan kejayaan penyelidikan yang dijalankan. Lanjutan daripada itu, bab seterusnya akan membincangkan hasil dapatan iaitu melibatkan analisis terhadap hipotesis dan data deskriptif.

## **BAB 4**

### **DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

#### **4.1 PENGENALAN**

Bab ini akan mengemukakan hasil dapatan kajian yang diperolehi daripada data mentah yang diperolehi. Kesemua data akan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) versi 19.0. Seterusnya data dianalisa menggunakan analisis deskriptif dan inferensi.

#### **4.2 PEMROSESAN DATA**

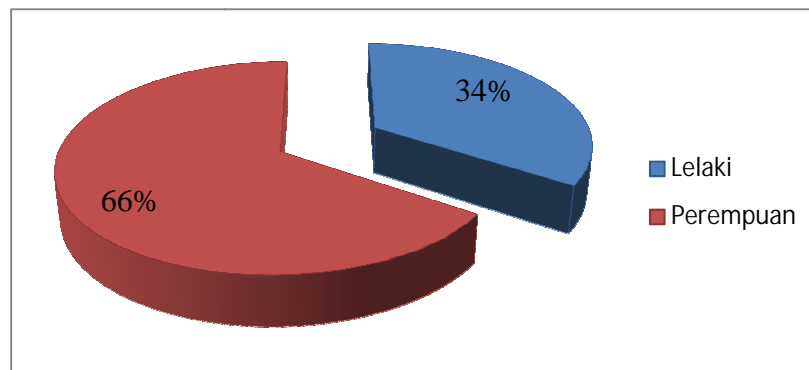
Sebanyak 210 soal selidik yang lengkap telah diperolehi (rujuk bahagian 3.8, muka surat 31). Data mentah yang diperolehi telah dibersihkan (*clean data*) sebelum analisis dilakukan. Di samping itu, soalan berbentuk negatif telah di kod semula (*re-code data*) bagi menyeragamkan data tersebut bagi tujuan analisis.

## 4.3 PROFIL DEMOGRAFI RESPONDEN

### 4.3.1 Analisis Frekuensi Profil Demografi Responden

Bagi analisis deskriptif, ujian taburan frekuensi telah digunakan bagi bahagian demografi responden. Demografi responden meliputi jantina, bangsa, taraf perkahwinan, umur, pencapaian akademik tertinggi, kategori pekerjaan, status pekerjaan, pengalaman kerja, tempoh bekerja dengan syarikat sekarang serta tempoh bekerja dalam jawatan sekarang. Rajah 4.1 sehingga 4.8 akan menerangkan hasil kekerapan demografi responden.

#### 4.3.1.1 Jantina

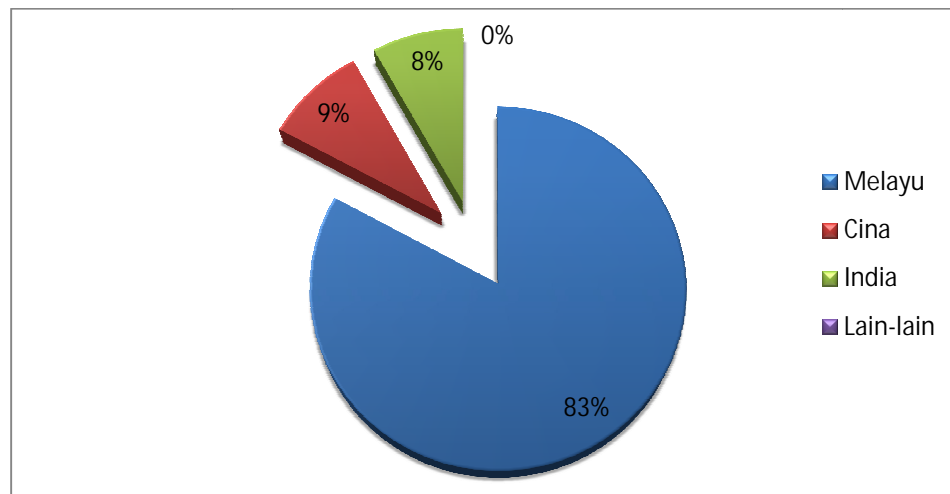


Rajah 4.1: Jantina responden

Berdasarkan 210 orang responden yang menjadi sampel kajian, sebanyak 34% iaitu 72 orang responden terdiri daripada golongan lelaki, manakala responden perempuan adalah seramai 138 orang iaitu sebanyak 66%. Jumlah pekerja perempuan yang lebih ramai daripada pekerja lelaki dilihat di sebabkan persekitaran kerja yang melibatkan tugas yang tidak terlalu memerlukan kekuatan fizikal. Ini kerana, di Wisma FELDA tersebut, ia lebih tertumpu kepada tugas

pentadbiran dan perkeranian. Kebiasaannya, menjadi budaya rakyat Malaysia, tugas-tugas pentadbiran dan perkeranian dimonopoli oleh golongan perempuan di dalam sektor perkhidmatan awam. Malahan persekitaran pekerjaan pejabat, golongan perempuan lebih sesuai berbanding dengan pekerja golongan lelaki. Rajah 4.1 menunjukkan peratus perbandingan jantina responden di dalam kajian ini.

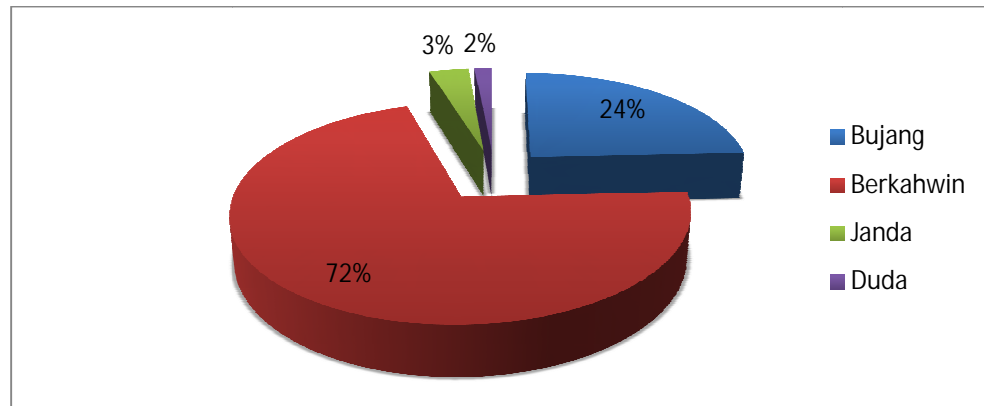
#### 4.3.1.2 Bangsa



Rajah 4.2: Bangsa responden

Merujuk rajah 4.2, bangsa Melayu merupakan bilangan pekerja yang tertinggi di Wisma FELDA iaitu sebanyak 83% bersamaan 174 orang responden. Bangsa kedua tertinggi ialah Cina iaitu sebanyak 19 orang atau 9%. Bangsa yang paling sedikit di dalam kajian ini ialah India yang mencatat 8% iaitu seramai 17 orang responden. Merujuk kepada rajah 4.2 di atas, carta pai menunjukkan perbezaan bangsa responden dalam kajian.

### 4.3.1.3 Taraf Perkahwinan

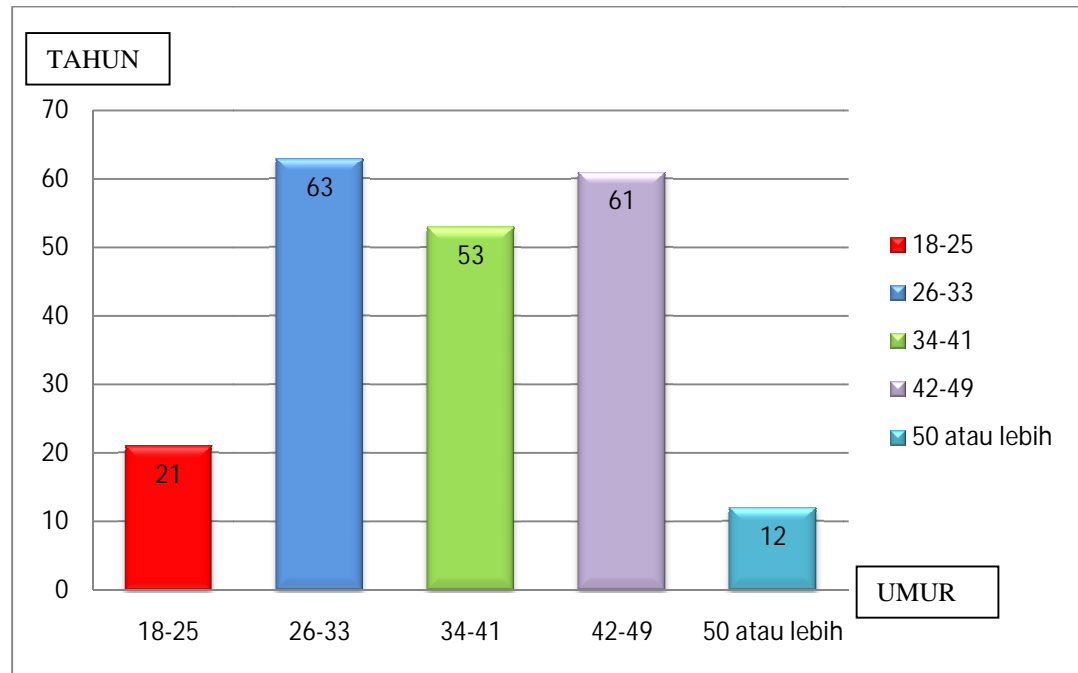


Rajah 4.3: Taraf perkahwinan responden

Rajah 4.3 menunjukkan seramai 51 orang atau 24.3% responden terdiri daripada responden berstatus bujang. Responden yang telah berkahwin mencatatkan nilai kekerapan yang tinggi iaitu sebanyak 72% yang mana mewakili 149 orang responden. Bagi peratusan responden berstatus janda pula adalah seramai 7 orang responden atau 3.3%. Manakala, responden berstatus duda adalah sebanyak 1.4% atau 3 orang pekerja di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. FELDA adalah sebuah organisasi yang telah lama beroperasi sejak tahun 1956 dan kakitangannya FELDA juga terdiri daripada pelbagai peringkat dan status. Ini bertujuan memudahkan urusan yang berkaitan masalah semasa di kalangan peneroka FELDA.



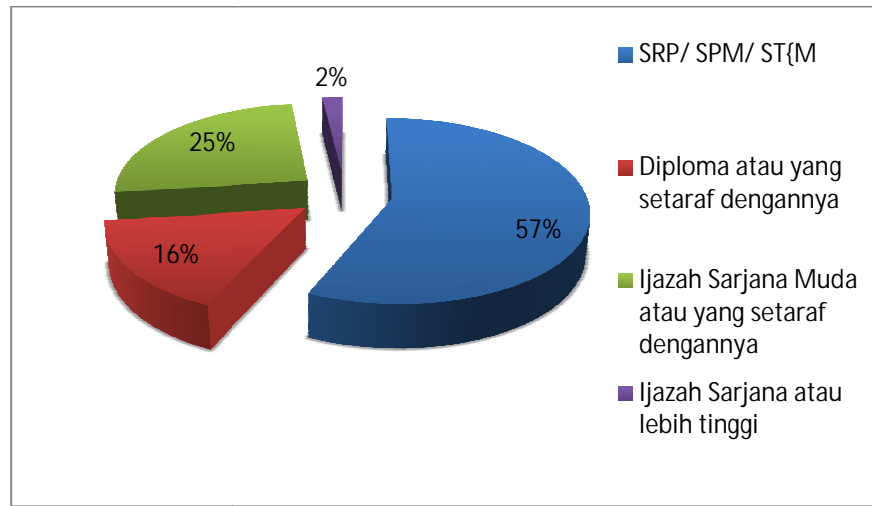
#### 4.3.1.4 Umur



Rajah 4.4: Umur responden

Berdasarkan Rajah 4.4, jumlah kekerapan tertinggi adalah daripada responden yang berumur 26-33 tahun iaitu sebanyak 30% yang mewakili 63 orang daripada jumlah sampel kajian ini. Kedua tertinggi adalah responden dalam lingkungan umur 42-49 tahun yang mencatat seramai 61 orang atau 29%. Diikuti pula responden berumur 34-41 tahun seramai 53 orang atau 25%. Seterusnya responden di lingkungan umur 18-25 tahun pula mencatat seramai 21 orang responden iaitu 10%. Bagi yang berumur 50 tahun ke atas adalah seramai 12 orang responden atau 5.7%.

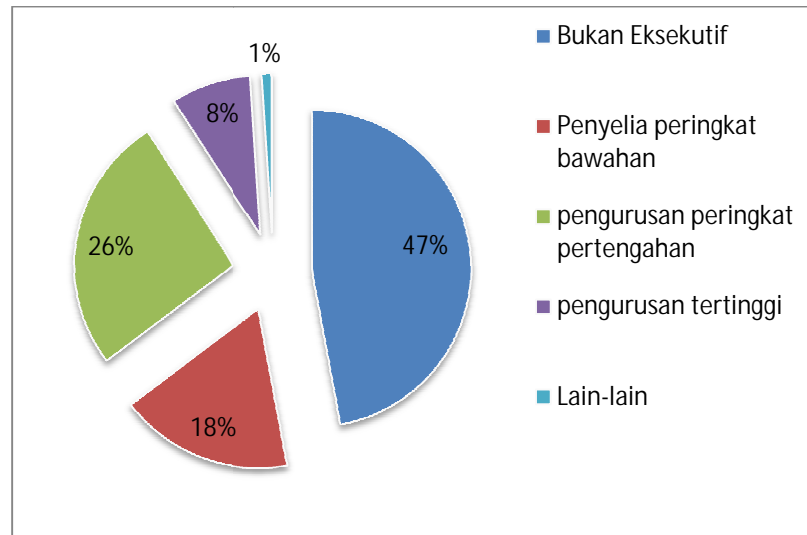
#### 4.3.1.5 Pencapaian Akademik Tertinggi



Rajah 4.5: Pencapaian akademik responden

Dalam kajian ini sebanyak 57% peratus reponden berkelulusan Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia dan ke bawah. Manakala sebanyak 25% responden memiliki Ijazah Sarjana Muda, 16% responden berkelayakan Diploma serta hanya 2% memiliki pencapaian akademik peringkat Sarjana atau lebih tinggi. Ini menunjukkan responden yang terlibat terdiri daripada pelbagai kelulusan akademik dan mempunyai keupayaan untuk memahami situasi dan risiko pekerjaan tempat kerja.

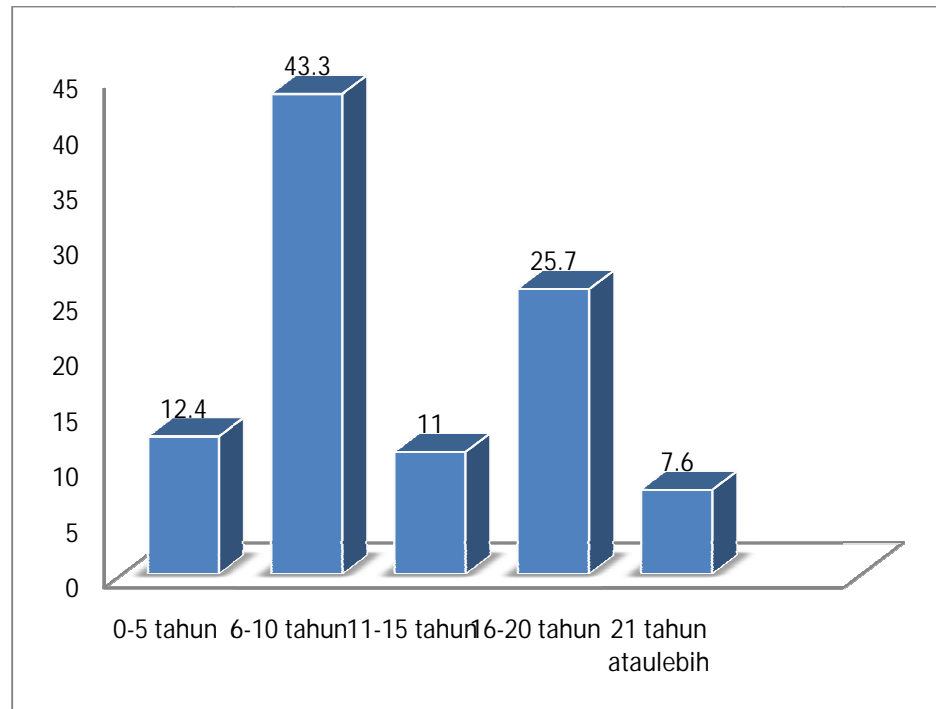
#### 4.3.1.6 Kategori Pekerjaan



Rajah 4.6: Kategori pekerjaan responden

Dalam kajian ini sebanyak 47% responden berkhidmat dalam peringkat pengurusan bukan eksekutif (kerja-kerja pentadbiran, operasi dan perkeranian), manakala 26% responden di peringkat pengurusan pertengahan (eksekutif), seterusnya 18% responden adalah peringkat penyelia bawahan (penyelia dan juru teknik). Pada peringkat pengurusan tertinggi pula, sebanyak 8% responden terlibat dalam kajian ini. Di dapati kajian ini melibatkan responden dari empat kategori pekerjaan yang merangkumi dari peringkat pengurusan tertinggi sehingga penyelia peringkat bawahan.

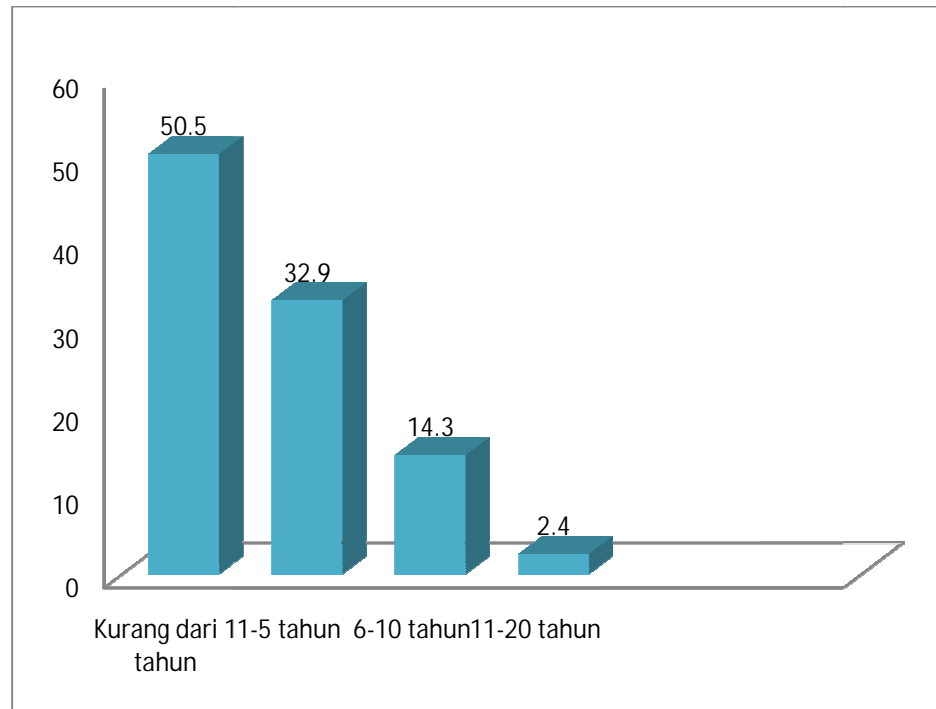
#### 4.3.1.7 Pengalaman Kerja



Rajah 4.7: Pengalaman kerja responden

Dalam kajian ini, sebanyak 43.3 % responden mempunyai pengalaman kerja selama 6 hingga 10 tahun, manakala 25.7% responden mempunyai pengalaman kerja selama 16 hingga 20 tahun. 12.4% responden mempunyai pengalaman kerja tidak melebihi 6 tahun dan 11% responden mempunyai pengalaman kerja 11 hingga 15 tahun. Rajah 4.8 di atas menerangkan maklumat tersebut. Secara ringkasnya, responden yang terlibat dalam kajian ini mempunyai pengalaman dari setahun hingga ke 21 tahun ke atas. Dengan itu, kekananan dan isu pengalaman kerja dalam FELDA juga mempengaruhi budaya kerja selamat di tempat kerja.

#### 4.3.1.8 Tempoh Bekerja Dengan FELDA



Rajah 4.8: Tempoh bekerja dengan FELDA

Maklumat mengenai tempoh lama berkhidmat dengan FELDA juga dipaparkan. Rajah 4.8 menunjukkan lebih 50% daripada responden berkhidmat dengan FELDA kurang dari setahun. Manakala berkhidmat dengan FELDA 1 hingga 5 tahun sebanyak 32.9 %, 6 hingga 10 tahun sebanyak 14.3%. Hanya 2.4% peratus yang berkhidmat 11 hingga 20 tahun. Secara keseluruhannya, di dapati kebanyakan responden baru berkhidmat dengan FELDA manakala bilangan responden yang lama berkhidmat dengan FELDA telah berpindah ke penempatan lain.

#### 4.4 UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN ITEM SOAL SELIDIK

Dalam kajian ini, pengukuran kebolehpercayaan diukur melalui “*Coefficient Of Cronbach Alpha*”. Ia merupakan satu skala kajian asas, dan sekurang-kurangnya harus memperolehi hasil dapatan kebolehpercayaan sebanyak 0.7 dan ke atas (DeVellis, 2003). Nilai “*Cronbach Alpha*” bagi instrumen dalam kajian ini adalah seperti jadual 4.1 dibawah.

##### Jadual 4.1

*Nilai “Cronbach Alpha” bagi dimensi-dimensi amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat.*

| Dimensi   | Pembolehubah | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> |
|---|--------------|-----------------------------|
| Komitmen pengurusan (9 item)                    | Bebas        | 0.727                       |
| Latihan keselamatan (6 item)                    | Bebas        | 0.699                       |
| Penglibatan pekerja (5 item)                    | Bebas        | 0.648                       |
| Komunikasi dan maklumbalas keselamatan (5 item) | Bebas        | 0.538                       |
| Peraturan dan polisi keselamatan (4 item)       | Bebas        | 0.599                       |
| Polisi promosi keselamatan (5 item)             | Bebas        | 0.602                       |
| Pematuhan keselamatan (3 item)                  | Bersandar    | 0.676                       |
| Inisiatif keselamatan (11 item)                 | Bersandar    | 0.764                       |
| Keseluruhan item (46 item)                      |              | 0.841                       |

Jadual 4.1 di atas menunjukkan nilai “*Cronbach Alpha*” dari 0.538 hingga 0.764 dan nilai keseluruhan soal selidik 46 item adalah 0.841. Menurut Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2009), nilai “*Cronbach Alpha*” bagi semua item melebihi 0.7, instrumen soal selidik boleh diterima. Dalam kajian ini, walaupun terdapat nilai Cronbach Alpha bagi dimensi-dimensi kurang daripada 0.7 namun nilai keseluruhan item dalam soal selidik melebihi nilai 0.7. Justeru itu, ujian kebolehpercayaan bagi soal selidik dalam kajian ini boleh diterima. Kajian oleh Szer (2012) dan Azir (2010) juga menghadapi permasalahan yang sama dan pendekatan atau justifikasi dari Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2009) juga diguna pakai.

## **4.5 ANALISIA INFERENSI**

### **4.5.1 Min amalan pengurusan keselamatan dan gelagat keselamatan**

Di antara tujuan objektif kajian ini adalah untuk menilai min bagi amalan pengurusan keselamatan dan gelagat keselamatan. Di dapati nilai min bagi amalan pengurusan keselamatan ialah 3.65 dan gelagat keselamatan adalah 3.9 dalam skala 1 hingga 5. Maklumat terperinci dapat diterang seperti jadual 4.2 di bawah. Ini menunjukkan amalan pengurusan keselamatan dan gelagat keselamatan di FELDA adalah baik dan memuaskan.

#### Jadual 4.2

Nilai min amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat

| Pembolehubah                  | Min  | Sisihan Piawai |
|-------------------------------|------|----------------|
| Amalan pengurusan keselamatan | 3.65 | 0.279          |
| Gelagat Keselamatan           | 3.9  | 0.39           |

#### 4.6 ANALISA HIPOTESIS

Seterusnya data yang diperolehi dianalisis untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) versi 19.0*. Ujian hipotesis yang digunakan ialah Analisis Korelasi Pearson.

##### 4.6.1 Analisis Korelasi Pearson

**H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan keselamatan terhadap gelagat selamat pekerja.**

Analisis korelasi dilakukan bagi mengkaji hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat pekerja FELDA. Bagi analisa korelasi, skala yang digunakan berdasarkan Pallant (2007) seperti Jadual 4.3 di bawah. Manakala, hasil analisa korelasi di antara amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat diterangkan dalam jadual 4.4 seperti di bawah.



**Jadual 4.3***Nilai r bagi Ujian Korelasi*

| Bil | Nilai r          | Tahap     |
|-----|------------------|-----------|
| 1   | 0.10 hingga 0.29 | Lemah     |
| 2   | 0.30 hingga 0.49 | Sederhana |
| 3   | 0.50 hingga 1.0  | Kuat      |

Sumber: Julie Pallant (2007)

**Jadual 4.4***Hasil dapatan analisa korelasi*

|  | Komitmen pengurusan | Latihan keselamatan | Penglibatan pekerja | Komunikasi dan maklumbalas keselamatan | Peraturan dan polisi keselamatan | Polisi promosi keselamatan | Pematuhan keselamatan | Inisiatif keselamatan | Amalan pengurusan keselamatan |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|--|----------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Komitmen pengurusan                    |                     |                     |                     |  |                                  |                            |                       |                       |                               |
| Latihan keselamatan                    | 0.463               |                     |                     |  |                                  |                            |                       |                       |                               |
| Penglibatan pekerja                    | 0.490               | 0.557               |                     |  |                                  |                            |                       |                       |                               |
| Komunikasi dan maklumbalas keselamatan | 0.413               | 0.451               | 0.411               |  |                                  |                            |                       |                       |                               |
| Peraturan dan polisi keselamatan       | 0.487               | 0.501               | 0.441               | 0.479                                  |                                  |                            |                       |                       |                               |
| Polisi promosi keselamatan             | 0.190               | 0.103               | 0.169               | -0.093                                 | 0.054                            |                            |                       |                       |                               |
| Pematuhan keselamatan                  | .328                | 0.356               | 0.418               | 0.242                                  | 0.232                            | 0.115                      |                       |                       |                               |
| Inisiatif keselamatan                  | 0.20                | 0.346               | 0.339               | 0.042                                  | 0.88                             | 0.092                      | 0.390                 |                       |                               |
| Amalan pengurusan keselamatan          | 0.786               | 0.780               | 0.749               | 0.648                                  | 0.725                            | 0.323                      | 0.414                 | 0.281                 |                               |
| Gelagat selamat                        | 0.275               | 0.403               | 0.419               | 0.116                                  | 0.150                            | 0.114                      | 0.657                 | 0.951                 | 0.369                         |

Jadual 4.4 menunjukkan sela nilai  $r$  berada di antara -0.09 hingga 0.951. Nilai  $r$  bagi korelasi gelagat selamat (pembolehubah bersandar) dengan amalan pengurusan keselamatan (pembolehubah bebas) adalah 0.369. Ini bermaksud gelagat selamat mempunyai hubungan yang sederhana dengan amalan pengurusan keselamatan di Wisma FELDA. Begitu juga korelasi gelagat selamat (pembolehubah bersandar) dengan dimensi pemboleh ubah bebas (latihan keselamatan, penglibatan pekerja) adalah sederhana, (nilai  $r$  bersamaan 0.43 dan 0.419). Seterusnya hubungan gelagat selamat (pembolehubah bersandar) dengan dimensi pembolehubah bebas (komunikasi dan maklumbalas keselamatan, peraturan dan polisi keselamatan, polisi promosi keselamatan dan komitmen pengurusan) adalah lemah, nilai  $r$  bagi hubungan ini adalah di antara 0.114 hingga 0.275.

Hasil dapatan ini selari dengan perbincangan di dalam kajian Vinodkumar & Bhasi (2010) iaitu pelaksanaan amalan pengurusan keselamatan yang baik akan mempengaruhi gelagat selamat di kalangan pekerja. Ini dapat meminimumkan kadar kemalangan dan kecederaan di tempat kerja. Tambahan lagi, ia membantu meningkatkan budaya kerja yang selamat dan sihat di tempat kerja.

## **4.7 RUMUSAN**

Bab ini membincangkan hasil analisa deskriptif dan inferensi. Hasil deskriptif meliputi demografi responden, manakala hasil analisa inferensi memaparkan nilai min amalan pengurusan keselamatan dan gelagat keselamatan. Seterusnya, hasil dapatan analisa juga diterangkan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN CADANGAN**

#### **5.1 PENGENALAN**

Bab akan bermula dengan pengenalan dan ringkasan kajian ini. Seterusnya perbincangan mengenai hasil dapatan kajian dipaparkan. Seterusnya cadangan penambahbaikan amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat di kalangan pekerja-pekerja FELDA, cadangan kajian lanjutan, limitasi kajian dan kesimpulan turut dinyatakan dalam bab ini.

#### **5.2 RINGKASAN KAJIAN**

Berdasarkan kajian, dapat diringkaskan keseluruhan isu utama iaitu berdasarkan persoalan kajian, objektif kajian, hipotesis dan keputusan analisis yang telah diperjelaskan di dalam bab 1 sehingga bab 4.

#### **5.3 PERBINCANGAN HASIL DAPATAN KAJIAN**

Bagi membincangkan hasil dapatan kajian, data dianalisis untuk menjawab objektif kajian dan persoalan kajian. Objektif pertama kajian ini adalah untuk menilai amalan pengurusan keselamatan di kalangan pekerja-pekerja FELDA yang berkhidmat di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Di dapati nilai min amalan pengurusan keselamatan adalah 3.65. Ini menunjukkan amalan pengurusan keselamatan di kalangan pekerja FELDA adalah

baik dan memuaskan. Ini selari dengan hasil dapatan kajian oleh Vinodkumar (2010). Hasil dapatan ini juga telah mewujudkan kesedaran diri pekerja-pekerja tentang pentingnya pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Namun di dapati hubungan amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat selamat adalah sederhana. Ini di sebabkan lebih 50% responden berkhidmat dengan FELDA kurang dari setahun. Pengetahuan mengenai polisi dan amalan keselamatan dan kesihatan dalam organisasi FELDA masih belum jelas.

Objektif kedua kajian ini adalah mengkaji gelagat selamat di kalangan pekerja-pekerja FELDA yang berkhidmat di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Di dapati nilai min bagi gelagat selamat adalah 3.9 dalam skala 1 hingga 5. Ini menunjukkan, pekerja-pekerja FELDA sentiasa memberi perhatian terhadap budaya kerja yang selamat. Ini selari dengan kajian Vinodkumar (2010), Azir (2010) serta Szer (2012). Hasil analisa korelasi juga menunjukkan nilai  $r$  berada pada skala sederhana bagi hubungan antara dimensi gelagat selamat dengan pembolehubah bebas (amalan pengurusan keselamatan).

Objektif ketiga kajian ini adalah mengkaji hubungan di antara amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat keselamatan. Hasil analisa korelasi mendapati nilai  $r$  adalah 0.369 (rujuk 4.3, muka surat 47). Ini menunjukkan hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dengan gelagat keselamatan adalah pada skala sederhana. Walaupun nilai min bagi kedua-dua pembolehubah adalah melebihi purata tinggi (rujuk Jadual 4.2, muka surat 46), namun hasil korelasi di antara kedua-dua pembolehubah adalah sederhana. Ini disebabkan pengurusan keselamatan tidak diberi penekanan yang khusus oleh pihak pengurusan FELDA. Berdasarkan struktur organisasi, tiada jabatan khas dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan diwujudkan. Malahan, tiada individu yang

dipertanggungjawabkan untuk mengendalikan isu-isu yang berkaitan dengan keselamatan dan kebajikan pekerja di tempat kerja. Di samping itu, tiada kursus induksi keselamatan diadakan bagi pekerja-pekerja yang baru melapor diri. Berdasarkan temubual yang dijalankan, penyelidik dimaklumkan tiada sebarang aktiviti-aktiviti promosi keselamatan diadakan di tempat kerja. Ini menyebabkan, pekerja-pekerja kurang mendapat maklumat berkenaan hazard-hazard yang wujud di tempat kerja.

#### **5.4 CADANGAN KEPADA ORGANISASI**

Pihak pengurusan FELDA disarankan mewujudkan satu jabatan khas bagi mengendalikan isu-isu berkaitan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja-pekerja di tempat kerja. Ini bertujuan untuk mendedahkan maklumat terkini berkenaan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan khususnya masalah ergonomik di tempat kerja. Seterusnya, program-program promosi keselamatan dan kesihatan perkerjaan haruslah dilaksanakan secara berkala. Ini memastikan setiap pekerja melibatkan diri secara aktif di dalam program-program keselamatan yang dilaksanakan. Secara tidak langsung, ini akan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pekerja mengamalkan budaya kerja yang selamat di tempat kerja.

Seterusnya, pihak pengurusan FELDA disarankan melantik seorang pegawai keselamatan yang akan memberi tumpuan khusus berkenaan isu-isu keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja. Ini selaras dengan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Dengan itu, segala permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan perkerjaan dapat ditangani pada peringkat awal. Di samping itu, pihak

FELDA juga dapat memantau masalah kesihatan pekerja akibat masalah ergonomik yang perlu pendekatan pencegahan peringkat awal.

Pihak FELDA juga disarankan melaksanakan senarai semak kerja selamat kepada kepada pekerja supaya pekerja-pekerja sentiasa peka dengan budaya kerja selamat. Secara tidak langsung pekerja akan sentiasa mematuhi prosedur dan peraturan keselamatan dan kesihatan.

Tambahan lagi, aspek latihan keselamatan juga didapati dapat membantu pekerja-pekerja FELDA meningkatkan tahap gelagat selamat semasa melaksanakan tugas di tempat kerja. Antara langkah penambahbaikan yang boleh dipertimbangkan oleh pihak FELDA bagi meningkatkan lagi tahap gelagat selamat pekerja-pekerja FELDA khususnya terhadap keselamatan dan kesihatan ialah:

- i. Memperbanyakkan program latihan keselamatan.

Berdasarkan dapatan kajian, tahap gelagat selamat di kalangan pekerja FELDA berada pada tahap baik. Walaubagaimanapun, persepsi pekerja FELDA terhadap kepentingan keselamatan masih perlu dipertingkatkan agar kadar kecederaan dan kemalangan di tempat kerja dapat diminimumkan. Cadangan ini turut disokong oleh Harper dan Koehn (1998), dalam hasil dapatan kajiannya menunjukkan, latihan keselamatan yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kesedaran pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan. Ini akan meningkatkan tahap gelagat selamat dalam diri pekerja FELDA. Selain itu, dalam Akta 15(2)(c), AKKP 1994 telah menyatakan penyediaan dan makluman berkenaan maklumat, arahan, latihan

dan penyediaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik, keselamatan dan kesihatan pekerja yang sedang bekerja.

ii. Meningkatkan promosi berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Perlaksanaan kempen-kempen berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan yang lebih kerap akan dapat mendedahkan pekerja mengenai maklumat-maklumat terkini keselamatan. Berdasarkan kajian Ramlan (1997), hasil kajian penyelidikan menunjukkan bahawa pihak organisasi yang selalu menyebarkan dasar dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja secara kerap boleh meningkatkan gelagat selamat dan kesedaran pekerja di tempat kerja. Di samping dapat meningkatkan penyertaan pekerja dalam kempen keselamatan, hazard yang menyebabkan kecederaan dan kemalangan juga dapat dikurangkan.

iii. Mempelbagaikan latihan dan program keselamatan.

Jika latihan dan program keselamatan dilaksanakan dengan kaedah dan pendekatan yang sama pada setiap masa, ini akan menyebabkan pekerja mudah bosan dan kurang bermotivasi bagi menangani isu keselamatan dan kesihatan yang dihadapi semasa berada di tempat kerja. Menurut Flynn (1994), pihak organisasi yang menggunakan pendekatan latihan dan program keselamatan yang kreatif dan terkini akan menjadikan latihan keselamatan tersebut lebih menarik dan menyeronokkan. Ia juga dapat menarik dan meningkatkan kadar penyertaan pekerja yang tinggi dalam mengikuti setiap aktiviti latihan atau program keselamatan yang dianjurkan. Antaranya seperti program gaya hidup sihat dan



selamat, kempen kemalangan sifar dan latihan demonstrasi penggunaan peralatan kerja dengan cara yang selamat.

iv. Sesi perbincangan antara pihak pengurusan dengan pekerja

Pihak pengurusan perlu menyediakan sesi perjumpaan berkala dengan penyelia bawahan yang bertindak sebagai wakil pekerja atau dengan pekerja itu sendiri bagi mendengar dan membuat penilaian keatas segala bentuk cadangan yang disumbangkan oleh pekerja FELDA berkaitan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Ini dapat mendedahkan situasi dan risiko keselamatan yang dihadapi oleh sesebuah jabatan. Ia juga dapat mengeratkan hubungan di antara pihak pengurusan dengan pekerja. Ini secara tidak langsung akan mewujudkan sifat tanggungjawab dan prihatin pihak pengurusan dan pekerja dalam berusaha menjadikan tempat kerja mempunyai budaya kerja yang selamat.

v. Melakukan tinjauan secara berkala.

Pihak FELDA digalakkan untuk bertindak dengan lebih agresif dalam memantau keadaan tempat kerja di semua bahagian agar hazard yang wujud dapat dikenalpasti dan diambil tindakan pembetulan. Contohnya penyelenggaraan dan susun atur peralatan elektronik atau keperluan pejabat yang boleh menyebabkan kecederaan atau kemalangan. Ini juga dapat memastikan pekerja sentiasa berwaspada dan mengamalkan gelagat selamat dalam setiap tugas yang dilakukan. Selain itu, ia dapat membantu FELDA menyediakan keadaan dan tata amalan kerja yang sesuai dan selamat untuk sesebuah jabatan yang mempunyai risiko pekerjaan yang berlainan.

## **5.5 CADANGAN KAJIAN LANJUTAN**

Dalam usaha untuk mempertingkatkan pengetahuan berkaitan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan, kajian ini boleh diteruskan dengan meningkatkan bilangan responden melalui penambahan kawasan kajian iaitu dengan melibatkan keseluruhan entiti FELDA dan cawangannya yang mempunyai situasi yang hampir sama dari segi risiko kecederaan dan kemalangan di tempat kerja.

Kajian juga boleh diteruskan dengan mengambil kira faktor-faktor lain yang mungkin menjadi penyumbang kepada peningkatan amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat di Wisma FELDA, Kuala Lumpur seperti faktor tahap pengetahuan atau tahap kesedaran pekerja FELDA tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Di samping itu, kajian juga boleh ditinjau dari sudut kecenderungan dalam rekabentuk dan tahap risiko penyakit pekerjaan dalam mempengaruhi isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

## **5.6 LIMITASI KAJIAN**

Kajian ini mempunyai 4 limitasi iaitu:

### **5.6.1 Faktor masa**

Tempoh melengkapkan kertas projek ini yang hanya diberikan lebih kurang enam bulan. Oleh itu, kajian ini adalah terbatas dengan hanya mengkaji hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas

yang dikaji adalah amalan pengurusan keselamatan, manakala pembolehubah bersandar pula adalah gelagat selamat.

### **5.6.2 Faktor kewangan**

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menilai amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat di kalangan pekerja FELDA di Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Ini berikutan jumlah responden yang ramai di samping kajian ini melibatkan penggunaan kos yang tinggi. Ia lebih menjimatkan kos berbanding kajian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Selain itu, pendekatan ini lebih membantu penyelidik dalam mendapatkan maklumat yang lebih berstruktur dan spesifik.

### **5.6.3 Faktor skop dan lokasi kajian**

Kajian ini hanya dijalankan di sebuah lokasi sahaja iaitu Wisma FELDA, Kuala Lumpur. Oleh yang demikian, hasil kajian ini hanya menggambarkan situasi di organisasi berkenaan sahaja dan tidak dapat mewakili keseluruhan kakitangan FELDA di seluruh Malaysia. Walaubagaimanapun, kajian ini sedikit sebanyak memberikan sumbangan terhadap pengurusan keselamatan dan kesihatan di Wisma FELDA.

### **5.6.4 Faktor penglibatan responden**

Semasa proses pengumpulan data, terdapat segelintir pekerja yang tidak memberikan kerjasama untuk melengkapkan borang soal selidik yang diberikan. Pekerja beranggapan ia akan mengganggu waktu bekerja mereka serta

menambahkan bebanan tugas yang sedia ada. Selain itu, pekerja tidak mahu melengkapkan borang tersebut kerana merasakan isu kajian ini adalah sulit dan tidak mahu ia didedahkan kepada umum.

## **5.7 KESIMPULAN**

Secara keseluruhannya, kajian ini telah memenuhi objektif kajian. Di dapati amalan pengurusan keselamatan dan gelagat keselamatan di kalangan pekerja-pekerja FELDA yang berkhidmat di Wisma FELDA adalah baik dan memuaskan. Namun, hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat adalah pada skala sederhana dengan nilai korelasi 0.369 (rujuk Jadual 4.3). Ini disebabkan tiada jabatan khusus yang mengurus isu-isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di FELDA tersebut. Selain itu, program-program aktiviti keselamatan dan program pencegahan yang menyeluruh juga kurang dilaksanakan di tempat kerja.

Oleh yang demikian, pihak pengurusan perlu bertindak aktif dalam meningkatkan pelaksanaan program latihan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Latihan keselamatan yang sedia ada dalam organisasi tersebut juga perlu dimantapkan dan diperkembangkan agar latihan tersebut dapat memberi impak yang maksimum dalam usaha untuk meningkatkan gelagat kerja selamat pekerja di tempat kerja. Selain itu, pihak pengurusan juga perlu prihatin dengan segala perkembangan aktiviti yang berlaku di tempat kerja. Ini agar mereka dapat mengenalpasti bentuk program yang paling sesuai dan berkesan bagi pekerja-pekerja mereka.

Memandangkan kajian ini adalah berbentuk kajian kes yang melibatkan satu organisasi sahaja, maka implikasi yang diperolehi hasil daripada dapatan kajian hanyalah merujuk kepada organisasi tersebut sahaja. Namun, diharap sedikit sebanyak ia boleh menjadi panduan kepada organisasi FELDA di cawangan lain di Malaysia dalam meningkatkan amalan pengurusan keselamatan dan gelagat selamat pekerja-pekerja semasa berada di tempat kerja.

## RUJUKAN

- Azhar Jamil. (2009). *Ergonomik dalam Menjana Keselesaan di Tempat Kerja*. Kertas Projek: Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan).
- Azimah, Jeffery T.S., Krassi, B.R., Satvinder, S.D., & Yang, M.G. (2009). Managing safety: The role of safety perception approach to improve safety in organizations. *International Business Education Journal*, 2(1), 1 – 18.
- Azir Salleh. (2010). *Safety Behavior in the Malaysian Petrochemical Industry*. PhD Dissertation.
- Cavana, R.Y., Delahaye, B.L., & Sekaran, U. (2001). *Applied business research: Qualitative and quantitative methods*. Milton, Queensland: Jonh Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A., Tomas, J., 1998. Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work and Stress* 12, 255–271.
- Cohen, A. (1977). Factors in successful safety programs. *Journal of Safety Research*, 9, 168 – 178.
- Cohen, H.H., Cleveland, R.J., 1983. Safety program practices in record-holding plants. *Professional Safety* 28, 26–33.
- Cooper, M.D., & Philips, R.A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behaviour relationship. *Journal of Safety Research*, 35 (5), 497 – 512.
- Cox, S.J., Cheyne, A.J.T., 2000. Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science* 34, 111–129.
- Coyle, I., Sleeman, S., Adams, D., 1995. Safety climate. *Journal of Safety Research* 22, 247–254.
- Cresswell, J.W. (2011). *Educational Research – Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New York: Pearson Inc.
- DeVellis, R.F. (2003). *Scale development: Theory and applications* (2 ed., Vol. 26). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Donald, I., & Canter, D. (1994). Employees attitudes and safety in the chemical industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 7, 203 – 208.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., Bryden, R., 2000. Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science* 34, 177–193.

- Onn, F.C. (2000). Teks ucapan pelancaran kempen bulan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia.
- Garis Panduan bagi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514). (2006). Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Kementerian Sumber Manusia, Malaysia. <http://dosh.mohr.gov.my/>.
- Glendon, A.I., Litherland, D.K., 2001. Safety climate factors, group differences and safety behavior in road construction. *Safety Science* 39, 157–188.
- Goetsch, D.L. (2005). *Occupational Health and Safety for Technologists, Engineers and Managers*, 5th Ed. Prentice Hall.
- Hagan, P.E., Montgomery, J.F., O'Reilly, J.T., 2001. *Accident Prevention Manual for Business and Industry*, (12th ed.), NSC, Illinois, USA.
- Hair, J.F., Black, C.W., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2009). *Multivariate Data Analysis*, 6th ed. Pearson Education.
- Harper, R.S., & Koehn, E. (1998). Managing industrial construction safety in Southeast Texas. *Journal of Construction Engineering and Management*. 452 – 457.
- Khairil Haffifi Shabudin. (2012). *Investigating the influence of safety behavior on safety performance: A case study among employees of Pusat Perubatan Universiti Malaya, Kuala Lumpur*.
- Labodova, A. (2004). Implementing integrated management systems using a risk analysis based approach. *Journal of Cleaner Production*, 12, 571 – 580.
- Majid Konting. (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Marican, S. (2006). *Penyelidikan sains sosial (Research in social science)*. Batu Caves: Edusystem Sdn. Bhd.
- Mearns, K., Whitaker, S.M., Flin, R., 2003. Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science* 41, 641–680.
- Neal, A., Griffin, M.A., & Hart, P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behaviour. *Safety science*, 34, 99 – 109.
- 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.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual. A step-by-step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 15)* (3rd ed.). Crows Nest NSW, Australia: Allen & Unwin.

- Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) (2009). Laporan tahunan 2009. Kuala Lumpur.
- Ramlan Zainal Abidin. (1997). *Latihan dalam Bidang Keselamatan dan Kesan Terhadap Kesedaran Keselamatan di Tempat Kerja: Satu Kajian di Kilang X (M) Sdn. Bhd.* Projek Sarjana Pengurusan Teknologi: Universiti Teknologi Malaysia. Tidak diterbitkan.
- Saidin Misnan & Abdul Hakim. (2007). Pembangunan budaya keselamatan dalam industri pembinaan. *The Malaysia Surveyor*, 20 – 33.
- Seo, D.C. (2005). An explicative model of unsafe work behaviour. *Safety Science*, 43, 187 – 211.
- Sidek Mohd Noah. (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Szer, C.L. (2012). A study to investigate the influence of work safety scale (WSS) on compliance with safety behavior among foreign workers in construction industry. Tesis: Master of Science (Occupational Safety and Health). Malaysia: Universiti Utara Malaysia.
- Vinodkumar, M.N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 2082 – 2093.
- Vrendenburgh, A.G. (2002). Organizational safety – which management practices are most effective in reducing employee injury rates?. *Journal of Safety Research*, 33, 259 – 276.
- Williamson, A.M., Feyer, A., Cairns, D., Biancotti, D., 1997. The development of a measure to safety climate: the role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science* 25, 15–27.
- Yazam Sharif. (2001). *Asas Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Zacharatos, A. (2001). An organization and employee level investigation of the relationship between high performance work systems and workplace safety. A published doctoral dissertation, Queen's University Kingston, Ontario.
- Zikmund, W.G. (2003). *Business Research Methods*. (7th ed.), Thompson South-Western:Ohio.