

Kesan Budaya Keselamatan Terhadap Niat Pusing Ganti Pekerja: Satu Kajian di Sebuah Syarikat Berkaitan Kerajaan di Kuala Lumpur

Nur Habibah Abd Mokti

habibahabdmokti@yahoo.com

Menara Boustead, Kuala Lumpur, Malaysia.

Shah Rollah Abdul Wahab

shahrollah@utm.my (corresponding author)

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan
Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Johor Bahru, Johor, Malaysia.

Shakirah Noor Azlan

shakirah@ucyp.edu.my

Business School for Asia

University College of Yayasan Pahang, 26060 Kuantan, Pahang, Malaysia.

Roziana Shaari

rozianas@utm.my

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan
Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Johor Bahru, Johor, Malaysia.

Irmawati Norazman

irmawati@utm.my

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan
Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Johor Bahru, Johor, Malaysia.

Awin Nas Ayu Aminuddin

awien.amien@gmail.com

Permodalan Nasional Berhad, Jalan Tun Razak, Kuala Lumpur, Malaysia

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kalangan pekerja bukan eksekutif di syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur. Pembolehubah bebas dalam kajian ini ialah budaya keselamatan manakala pembolehubah bersandar ialah niat pusing ganti. Kajian ini dijalankan dalam bentuk kuantitatif melalui pengedaran borang soal selidik. Seramai 118 pekerja bukan eksekutif daripada syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur telah dipilih sebagai responden kajian. Data yang dikumpul dalam kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan analisis model persamaan berstruktur melalui perisian *Smart Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil analisis mendapati bahawa budaya keselamatan mempunyai kesan yang signifikan terhadap niat pusing ganti pekerja bukan eksekutif di syarikat berkaitan kerajaan. Ini bermaksud perhatian yang diberikan dalam memupuk budaya keselamatan dalam kalangan pekerja mampu mengurangkan rasa ingin berhenti kerja dalam kalangan mereka.

Kata kunci: Budaya Keselamatan, Niat Pusing Ganti, Syarikat Berkaitan Kerajaan

THE EFFECT OF SAFETY CULTURE ON EMPLOYEE'S TURNOVER INTENTION: A STUDY IN A GOVERNMENT-LINKED COMPANY IN KUALA LUMPUR

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of safety culture on turnover intentions among non-executive employees in a government-linked company in Kuala Lumpur. In this study, safety culture is treated as the independent variable while turnover intention is the dependent variable. The study was conducted in a quantitative form through the distribution of questionnaires. A total of 118 non-executive employees from government-linked companies in Kuala Lumpur were selected as the respondent for this study. The data collected in this study were analysed using a structured equation model analysis through Smart Partial Least Square (SmartPLS) software. The results found that safety culture has a significant effect on the turnover intentions of non-executive employees in government-linked companies. It means that the attention given to cultivating a safe culture among employees can help to reduce the intention to quit the job among them.

Keywords: Safety Culture, Turnover Intent, Government Linked Companies

PENGENALAN

Berdasarkan statistik kemalangan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (JKKP) terdapat sekurang-kurangnya 6105 jumlah kes kemalangan pekerjaan telah dilaporkan bagi tempoh Januari hingga Oktober 2020 (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia, 2020). Jumlah ini menggambarkan terdapat sekurang-kurangnya 600 kes kemalangan berlaku pada setiap bulan dan hampir 25 kes kemalangan dilaporkan setiap hari. Kesemua jumlah kemalangan ini telah menyumbang kepada 5705 jumlah kes hilang upaya sementara dan 226 kes hilang upaya kekal (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia, 2020). Perkara ini telah mencetuskan kebimbangan kepada pihak majikan mahupun kerajaan. Seperti yang dimaktubkan dalam seksyen 4(a) Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, majikan bertanggungjawab untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja daripada risiko keselamatan atau kesihatan akibat aktiviti-aktiviti di tempat kerja. Oleh itu usaha menjaga keselamatan dan para pekerja bukanlah satu isu picisan yang boleh dipandang remeh oleh pihak majikan (Noorul, Norudin dan Zalinawati, 2012). Salah satu cara pihak majikan boleh menunaikan tanggungjawab tersebut adalah dengan menerapkan amalan budaya keselamatan dalam kalangan pekerja. Budaya keselamatan boleh dirujuk sebagai nilai asas yang membimbing tingkah laku semua ahli dalam organisasi dalam menjaga keselamatan dan kesihatan di tempat kerja (Griffin dan Curcuruto, 2016). Oleh itu komitmen serta kefahaman yang jelas daripada pihak pengurusan adalah merupakan perkara asas dalam memastikan ketelestarian amalan budaya keselamatan dalam kalangan ahli organisasi (Leitão dan Greiner, 2016; Vu dan De Cieri, 2015).

Nayani (2018) melalui kajiannya menegaskan bahawa amalan budaya keselamatan yang menyeluruh mampu mengurangkan risiko kecederaan dan kemalangan di tempat kerja. Ini kerana amalan budaya keselamatan tersebut mampu meningkatkan kesedaran dalam

kalangan pekerja untuk sentiasa berkelakuan selamat dan sihat di tempat kerja (Manning, 2018). Kesedaran ini juga mampu membantu pekerja untuk melakukan tugas mereka dengan selamat dan secara tidak langsung dapat mengurangkan risiko kecederaan dan kemalangan pekerjaan. Perkara ini telah dibuktikan melalui kajian Sukadarin, Suhaimi dan Abdull (2012) bahawa budaya keselamatan mampu menjadi komponen penting untuk mencegah tingkah laku yang tidak selamat dan sekaligus dapat mengurangkan kemungkinan kecederaan akibat pekerjaan. Oleh itu, kebanyakan organisasi pada masa kini berusaha untuk memahami dan mengamalkan budaya keselamatan secara teratur di tempat kerja mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Reason dan J. (2016), pengurusan kesihatan dan keselamatan yang berkesan mampu menyumbang kepada prestasi keselamatan yang lebih baik dan akhirnya mampu mewujudkan persekitaran tempat kerja yang selamat.

PENYATAAN MASALAH

Secara teorinya, budaya keselamatan ini dilihat mudah untuk diwujudkan dalam sesebuah organisasi. Namun demikian, komitmen pihak pengurusan terhadap aspek keselamatan dan kesihatan sering menjadi penghalang kepada berjayaanya sesebuah amalan budaya keselamatan. Kajian oleh Huang *et al.*, (2012) menunjukkan sikap tidak endah pihak pengurusan terhadap kepentingan latihan keselamatan dan kesihatan telah menjadi penyumbang yang signifikan kepada kadar kecederaan pekerja di tempat kerja. Dapatan Huang *et al.*, (2012) ini juga disokong oleh dapatan kajian Beus *et al.*, (2010) dan Clarke (2010) bahawa tindak balas pihak pengurusan terhadap sesuatu isu keselamatan akan memberi refleksi kepada penurunan atau peningkatan kes kecederaan dan kemalangan di tempat kerja. Masalah komitmen ini akan menjadi lebih parah apabila wujud sikap acuh tidak acuh pihak pengurusan atau pekerja terhadap aktiviti-aktiviti dalam organisasi yang mempromosikan budaya keselamatan. Seperti yang diujahkan oleh Alyssa *et al.*, (2016), kerjasama serta sifat saling menyokong di antara pekerja dengan pihak pengurusan dalam semua hal berkaitan keselamatan dan kesihatan adalah merupakan kunci utama untuk memastikan keterlestarian budaya keselamatan tersebut. Reader *et al.*, (2015) turut menjelaskan bahawa sekiranya berlaku salah faham tentang peranan budaya keselamatan serta kekaburan komunikasi keselamatan maka potensi untuk tercetusnya kes kecederaan dan kemalangan akan menjadi lebih tinggi.

Kes kecederaan atau kemalangan di tempat kerja ini akan memberikan persepsi yang buruk serta imej yang tidak menarik kepada pekerja untuk terus berkhidmat di tempat kerja. Ini kerana persekitaran kerja yang tidak selamat boleh menimbulkan keraguan dalam kalangan pekerja dan mengganggu konsentrasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Dapatan kajian Ahmed dan Waqas (2017) mendapati bahawa kes kemalangan di tempat kerja telah mempercepatkan niat pekerja untuk berhenti daripada organisasi tersebut. Ini kerana pekerja telah hilang rasa percaya kepada majikan dan beranggapan bahawa pihak majikan tidak meletakkan keutamaan untuk memelihara keselamatan pekerja di tempat kerja. Kajian Ahmed dan Waqas (2017) ini dilihat mempunyai persamaan dengan kajian Liu *et al.*, (2019). Kajian Liu *et al.* (2019) telah membuktikan bahawa aspek keselamatan merupakan penentu yang signifikan kepada peningkatan atau penurunan niat untuk berhenti kerja. Pekerja yang terdedah dengan bahaya di tempat kerja ekoran kegagalan pihak pengurusan menguruskan isu keselamatan akan cenderung untuk berhenti. Keinginan berhenti kerja merupakan isu universal dan Malaysia juga tidak terkecuali daripada fenomena ini. Isu ini menjadi lebih tragik ekoran pandemik COVID-19 yang melanda seluruh dunia. Laporan Employee Movement and Retention (2021) mendapati sekurang-kurangnya 61% daripada sampel kajian telah mempunyai perancangan untuk bertukar tempat kerja dan rata-rata berumur 35 tahun

dan ke bawah (Employment Hero, 2021). Oleh yang demikian, satu kajian perlu dilakukan untuk mengenalpasti sejauh mana budaya keselamatan boleh memberikan implikasi kepada niat pusing ganti dalam kalangan pekerja di tempat kerja.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk:

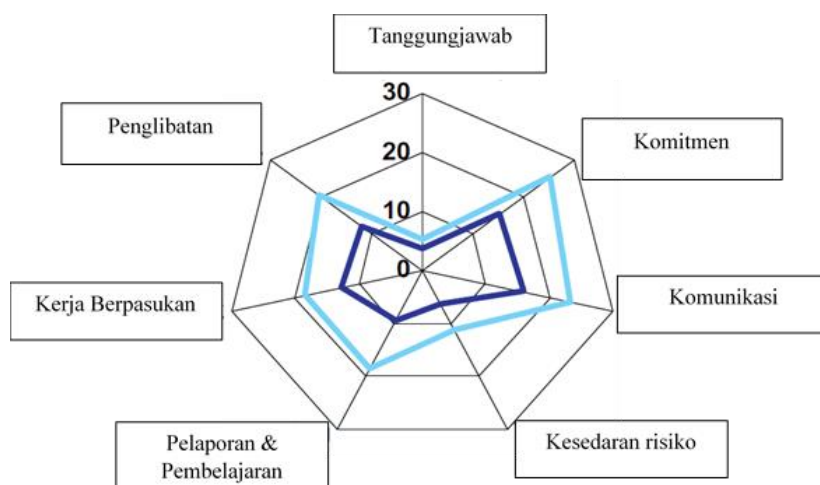
- mengkaji tahap budaya keselamatan dalam pekerja bukan eksekutif di sebuah syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur
- mengkaji tahap niat pusing ganti dalam pekerja bukan eksekutif di sebuah syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur
- mengkaji kesan budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kalangan pekerja bukan eksekutif di syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur.

KAJIAN LITERATUR

Konsepsualisasi Budaya Keselamatan

Merujuk kepada Turner *et al.*, (1989) budaya keselamatan ialah set kepercayaan, norma, sikap, peranan, amalan sosial dan teknikal yang dipraktikan bagi mengurangkan pendedahan pekerja, pengurus, pelanggan dan orang awam terhadap keadaan yang dianggap bahaya dan merbahaya. Selain itu, budaya keselamatan juga dilihat sebagai nilai bersama dan kepercayaan yang akan bertindak balas dengan organisasi struktur dan sistem kawalan bagi menghasilkan tingkah laku (Uttal, 1983). Menurut Wiegmann *et al.* (2004), budaya keselamatan dikenalpasti sebagai ciri-ciri yang dipamerkan oleh organisasi melalui cara yang konsisten dalam menguruskan isu berkaitan budaya keselamatan. Ciri-ciri organisasi tersebut adalah seperti komitmen terhadap keselamatan, penglibatan pengurusan dan pemberian kuasa kepada pekerja, ganjaran kepada pekerja dan sistem yang menggalakan pekerja melaporkan isu berkaitan keselamatan. Budaya keselamatan adalah bertujuan untuk mencegah tingkah laku yang tidak selamat dan dapat mengurangkan kemungkinan kecederaan akibat pekerjaan (Sukadarin, Suhaimi dan Abdull, 2012). Secara umumnya, kajian mengenai keselamatan kerja kerap dijalankan dalam industri pembuatan dan pembinaan (Misiurek dan Misiurek, 2017; Zhou *et al.*, 2015). Ini kerana berdasarkan kepada senario semasa serta statistik kemalangan di tempat kerja, isu berkaitan keselamatan kerap berlaku dalam persekitaran kerja di syarikat perkilangan serta tapak-tapak pembinaan (Reader *et al.*, 2015).

Menurut Mearns *et al.* (2013), Model Budaya Keselamatan ini telah dibangunkan untuk menilai budaya keselamatan dalam persekitaran budaya yang berbeza mengikut sesebuah negara (Rajah 1).



Rajah 1: Model Budaya Keselamatan (Mearns *et al.*, 2013: 131)

Model Budaya Keselamatan ini pada mulanya mempunyai tujuh dimensi yang melibatkan tanggungjawab, komitmen, komunikasi, kesedaran risiko, pelaporan & pembelajaran, kerja berpasukan dan penglibatan. Namun menurut Reader *et al.* (2015) bagi tujuan penambahbaikan hanya enam dimensi iaitu kolaborasi untuk keselamatan, laporan kemalangan, komunikasi, komitmen rakan sekerja terhadap keselamatan dan sokongan keselamatan yang digunakan dalam kajiannya. Dimensi budaya keselamatan yang pertama ialah k

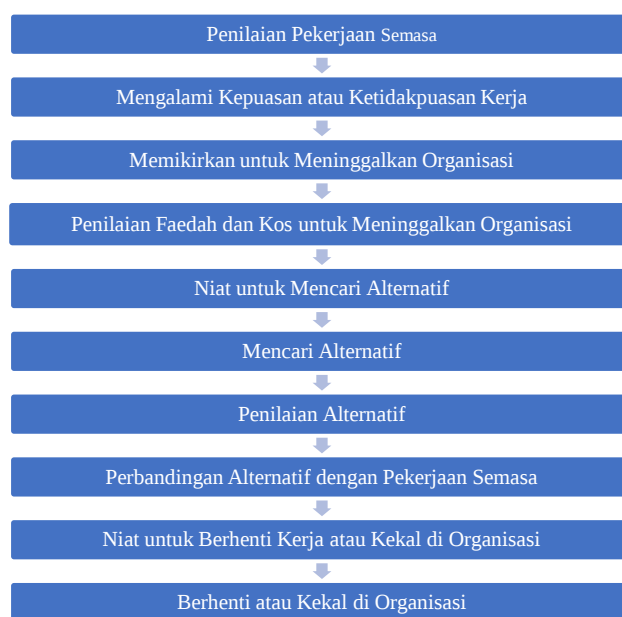
omitmen pengurusan terhadap keselamatan yang merujuk kepada peranan pihak pengurusan untuk mengutamakan aspek keselamatan di tempat kerja. Dimensi yang kedua adalah kolaborasi terhadap keselamatan dan ia merujuk kepada sikap serta aktiviti yang dijalankan untuk menguruskan keselamatan di tempat kerja.

Dimensi yang seterusnya adalah laporan kemalangan dan ia merujuk kepada sejauh mana responden berasa selamat tanpa diancam apabila mereka melaporkan insiden tidak selamat di tempat kerja. Dimensi yang berikutnya adalah komunikasi. Ia merujuk kepada tahap penilaian pekerja terhadap pemakluman mengenai isu atau masalah berkaitan keselamatan di tempat kerja. Dimensi yang kelima adalah komitmen rakan sekerja terhadap keselamatan. Dimensi ini secara terperinci akan menilai keterlibatan rakan sekerja dalam menangani isu keselamatan serta menyertai aktiviti keselamatan di tempat kerja. Dimensi yang terakhir adalah sokongan keselamatan dan ia merujuk kepada sokongan yang berterusan daripada pihak pengurusan untuk menangani permasalahan keselamatan di persekitaran tempat kerja. Oleh itu, sekiranya organisasi gagal untuk menyediakan budaya serta persekitaran kerja yang selamat, berkemungkinan besar pekerja akan mendapatkan alternatif lain untuk terus rasa selamat ketika bekerja (Kwesi *et al.*, 2015). Alternatif ini boleh diterjemahkan melalui niat pusing ganti yang akan dijelaskan pada bahagian yang berikutnya.

Konsepsualisasi Niat Pusing Ganti

Merujuk kepada Cinar (2015), niat pusing ganti boleh dirujuk sebagai keinginan pekerja untuk meninggalkan peranannya yang kini kerana mempunyai peluang yang lebih baik di tempat lain. Tambahan pula, McInerney *et al.*, (2015) menyatakan bahawa asas bagi niat pusing ganti ialah keinginan atau percubaan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Cohen *et al.*, (2015) menegaskan bahawa terdapat hubungan yang positif di antara niat pusing ganti

dan pusing ganti. Ini kerana pusing ganti merupakan akibat daripada niat pusing ganti (Demirtas dan Akdogan, 2015). Demirtas dan Akdogan (2015) menambah lagi bahawa niat pusing ganti ini bermula daripada rasa ketidakpuasan pekerja yang seterusnya membawa kepada pencarian pekerjaan alternatif, penilaian terhadap pekerjaan sedia ada dan meninggalkan organisasi semasa sekiranya pekerjaan baharu memberikan lebih impah berbanding pekerjaan sekarang. Bagi memahami konsep niat pusing ganti, satu model yang diperkenalkan Mobley (1977) iaitu *Intermediate Linkage Model* boleh dijadikan sebagai asas kepada perbincangan niat pusing ganti ini.



Rajah 2: *Intermediate Linkage Model* (Mobley, 1977: 238)

Intermediate Linkage Model (Mobley, 1977) ini menerangkan tentang proses yang akan diambil oleh pekerja yang berasa tidak berpuas hati dan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi sedia ada. Mobley juga telah menyenaraikan proses yang lebih komprehensif yang menjadi faktor terhadap keputusan untuk berhenti kerja (Mobley *et al.*, 1979). Empat faktor penyumbang tersebut adalah seperti kepuasan kerja, jangkaan utiliti peranan alternatif di luar organisasi, nilai bukan kerja dan peranan, serta faktor individu, organisasi dan persekitaran. Model ini juga disokong oleh Miller *et al.*, (1979). Terdapat tiga pernyataan dalam instrumen niat pusing ganti oleh Mobley (1977) iaitu kekerapan responden mempertimbangkan untuk berhenti kerja, menilai sama ada responden ingin berhenti dan menilai sama ada mereka sebenarnya merancang untuk berhenti.

Berdasarkan *Intermediate Linkage Model* oleh Mobley (1977), Roodt (2004) telah menghasilkan Skala Niat Pusing Ganti atau dikenali sebagai *Turnover Intention Scale* (TIS-6). Instrumen TIS-6 ini digunakan untuk mengkaji tahap niat pusing ganti pekerja melalui kekerapan pekerja memikirkan untuk berhenti kerja, tahap kepuasan pekerja dalam melaksanakan tugas harian dan kemungkinan pekerja untuk meninggalkan kerja yang sedia ada jika ganjaran yang ditawarkan adalah sama. Selain itu juga, menurut Bothma dan Roodt (2013), model ini menunjukkan satu proses kognitif individu sebelum keluar atau meninggalkan organisasi. Oleh itu terdapat kemungkinan yang besar bahawa kegagalan pihak pengurusan memuaskan hati pekerja melalui aspek keselamatan boleh mendorong mereka

untuk meninggalkan organisasi. Bahagian yang berikutnya akan menjelaskan kebarangkalian kesan budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kalangan pekerja.

Kesan Budaya Keselamatan terhadap Niat Pusing Ganti

Kwesi *et al.*, (2015) melalui kajian mendapati bahawa budaya keselamatan mempunyai kesan yang signifikan kepada keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Ini kerana apabila pekerja merasakan tidak selamat ketika melakukan pekerjaan, maka pekerja akan mula memikirkan alternatif untuk mendapatkan persekitaran kerja lain yang lebih selamat. Dalam kajian ini, terdapat empat dimensi budaya keselamatan yang diguna pakai iaitu kepimpinan keselamatan, penyeliaan, kemudahan keselamatan dan prosedur. Dapatan secara terperinci mendapati dimensi kepimpinan keselamatan dan kemudahan keselamatan yang disediakan oleh organisasi memberi implikasi yang signifikan kepada niat pusing ganti pekerja. Penemuan ini turut disokong oleh Barling *et al.*, (2002) kerana pemimpin yang tidak prihatin untuk menyelesaikan isu atau permasalahan keselamatan akan mendorong kepada rasa tidak puas hati dalam kalangan pekerja yang akhirnya akan meninggalkan pekerjaan semasa.

Selain daripada kajian Kwesi *et al.* (2015), Aidoo dan Eshun (2012) juga mendapati bahawa kegagalan pihak organisasi menyediakan peralatan keselamatan di tempat kerja akan mengurangkan keyakinan pekerja untuk kekal bekerja dalam sesebuah organisasi. Ini kerana sekiranya peralatan keselamatan tidak disediakan atau tidak diselenggara secara berkala, maka kemungkinan kecederaan atau kemalangan untuk berlaku adalah tinggi di tempat kerja. Ini sekaligus memberikan persepsi yang tidak baik terhadap pekerja terhadap tahap keselamatan dalam organisasi dan akhirnya mereka akan mencari ruang untuk meninggalkan tempat kerja semasa. Dapatan kajian ini sejajar dengan dapat kajian McCaughey *et al.*, (2013), sekiranya pekerja terlibat dengan kecederaan atau kemalangan disebabkan pekerjaan maka insiden ini akan menyebabkan tekanan kepada pekerja dan akhirnya mendorong mereka untuk berhenti kerja. 42cenario ini dapat dibuktikan melalui bencana loji kimia Chernobyl yang menekankan bahawa amalan budaya keselamatan yang lemah di tempat kerja telah menyebabkan kecederaan dan kemalangan berlaku dan akhirnya mendorong pekerja mencari pekerjaan yang baharu (International Nuclear Advisory Group, 1986). Sebagai kesimpulannya, budaya keselamatan yang lemah dalam organisasi akan menyebabkan niat pusing ganti dalam kalangan pekerja menjadi semakin tinggi. Berdasarkan perbincangan literatur maka hipotesis bagi kajian ini dibangunkan seperti berikut:

H1: Terdapat kesan antara budaya keselamatan dan niat pusing ganti dalam kalangan pekerja bukan eksekutif di syarikat bukan berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini telah dijalankan berdasarkan reka bentuk kajian kolerasi. Kajian kolerasi merupakan kajian yang dijalankan untuk mengenalpasti hubungan atau perkaitan di antara dua atau lebih pemboleh ubah (Tan, 2014). Dalam kajian ini, pemboleh ubah bersandar adalah niat pusing ganti manakala pemboleh ubah bersandar adalah budaya keselamatan. Pendekatan kuantitatif merupakan asas utama penyelidikan ini yang menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Kajian ini dijalankan secara keratan rentas (cross-sectional) di mana data telah dikutip sekali sahaja dalam tempoh penyelidikan.

Populasi dan Sampel

Kajian ini dijalankan di sebuah syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur, Malaysia. Seramai 177 orang pekerja bukan eksekutif di syarikat berkaitan kerajaan tersebut dijadikan sebagai sasaran populasi kajian. Pekerja bukan eksekutif ini merujuk kepada golongan yang melaksanakan tugas peringkat operasi secara rutin dan tidak terlibat secara langsung dalam pembuatan keputusan di peringkat unit atau bahagian (Geethika dan Chandrika, 2017). Berdasarkan formula saiz sampel oleh Krejcie and Morgan (1970), seramai 118 sampel kajian diperlukan untuk mewakili 177 orang daripada sasaran populasi kajian. Kesemua 118 sampel kajian ini dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah.

Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, pemboleh ubah budaya keselamatan akan diukur dengan menggunakan Soal Selidik Budaya Keselamatan Reader *et al.*, (2015). Soal selidik ini mengandungi enam dimensi iaitu komitmen pengurusan terhadap keselamatan, kolaborasi untuk keselamatan, laporan kemalangan, komunikasi, komitmen rakan sekerja terhadap keselamatan dan sokongan keselamatan. Manakala bagi pemboleh ubah niat pusing ganti, Skala Niat Pusing Ganti 6-Item oleh Roodt (2004) telah digunakan bagi mengenalpasti tahap niat pusing ganti pekerja peringkat operasi tersebut. Bagi menentukan kebolehpercayaan instrumen kajian, satu kajian rintis melibatkan 20 orang pekerja yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan sampel kajian sebenar telah dijalankan. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan ujian Alpha Cronbach. Dapatan kajian rintis menunjukkan nilai *alpha* instrumen bagi pemboleh ubah niat pusing ganti ialah 0.876 manakala bagi pemboleh ubah budaya keselamatan ialah 0.719. Kedua-dua nilai ini menunjukkan bahawa instrumen kajian yang diguna pakai mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi (Tabachnick dan Fidell, 2013).

Kaedah Analisis Data

Data kajian telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26 dan Smart-PLS. Perisian SPSS digunakan bagi tujuan statistik deskriptif manakala perisian Smart-PLS digunakan untuk analisis persamaan model berstruktur. Ini kerana perisian Smart-PLS ini mampu menganalisis persamaan struktur model bagi menentukan kesan budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kajian ini.

DAPATAN KAJIAN

Demografi Kajian

Borang soal selidik telah diedarkan kepada 118 orang sampel kajian dan hanya 111 (94%) akan digunakan untuk tujuan analisis data. Data daripada 7 (6%) orang sampel kajian telah dikecualikan kerana tidak lengkap. Majoriti responden dalam kajian ini adalah merupakan pekerja wanita ($f = 79$, $\% = 71.2$) dan selebihnya adalah pekerja lelaki ($f = 32$, $\% = 28.8$). Kebanyakan responden memiliki tahap pendidikan di peringkat diploma ($f = 67$, $\% = 60.4$) berbanding peringkat Penilaian Menengah Rendah (PMR) ($f = 2$, $\% = 1.8$) dan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) ($f = 42$, $\% = 37.6$). Hampir tiga per empat daripada responden kajian telah berkhidmat kurang daripada 10 tahun ($f = 71$, $\% = 64$). Ini diikuti dengan responden yang telah berkhidmat 11 tahun hingga 20 ($f = 22$, $\% = 19.8$), 21 tahun hingga 30 tahun ($f = 16$, $\% = 14.4$) dan yang melebihi 31 tahun ($f = 2$, $\% = 1.8$).

Objektif 1: Mengkaji tahap budaya keselamatan dalam pekerja bukan eksekutif di sebuah syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur

Jadual 1: Tahap Min Budaya Keselamatan

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Komitmen Pengurusan Terhadap Keselamatan.	3.99	0.619	Tinggi
Kolaborasi Untuk Keselamatan	3.37	0.509	Sederhana
Laporan Kemalangan	3.85	0.625	Tinggi
Komunikasi	3.76	0.701	Tinggi
Komitmen Rakan Sekerja Terhadap Keselamatan	3.51	0.353	Sederhana
Sokongan Keselamatan.	3.80	0.831	Tinggi
Keseluruhan	3.70	0.449	Tinggi

Jadual 1 menunjukkan data yang diperoleh bagi dimensi budaya keselamatan. Dimensi budaya keselamatan yang menunjukkan pada tahap tinggi adalah seperti komitmen pengurusan terhadap keselamatan (Min: 3.99; Sisihan piawai: 0.619), laporan kemalangan (Min: 3.85; Sisihan piawai: 0.625), komunikasi (Min: 3.76; Sisihan piawai: 0.701), sokongan keselamatan (Min: 3.80; Sisihan piawai: 0.831). Manakala, dimensi budaya keselamatan yang berada pada tahap sederhana ialah kolaborasi untuk keselamatan (Min: 3.37; Sisihan piawai: 0.509) dan komitmen rakan sekerja terhadap keselamatan (Min: 3.51; Sisihan piawai: 0.353). Berdasarkan hasil kajian, ia jelas menunjukkan bahawa pihak pengurusan mengambil berat keselamatan para pekerja serta mengambil tindakan yang sewajarnya terhadap isu keselamatan yang disuarakan oleh para pekerja. Pada masa yang sama, para pekerja juga digalakkan untuk mengemukakan kebimbangan mereka tentang keselamatan dan individu yang melaporkan sebarang kemalangan diperlakukan secara adil dan saksama. Seterusnya, penyampaian setiap maklumat yang berkaitan dengan keselamatan di Syarikat Berkaitan Kerajaan disalurkan dengan jelas kepada para pekerja dan para pekerja juga menjadikan setiap kejadian kemalangan yang berlaku sebagai peringatan agar lebih peka. Tambahan pula, syarikat berkaitan kerajaan mempunyai pekerja yang mencukupi untuk melaksanakan tugas dengan selamat dan responden kajian juga saling berkongsi maklumat mengenai keselamatan antara satu sama lain.

Selain itu, setiap pekerja dalam syarikat ini memahami sumbangan pekerja lain terhadap keselamatan namun terdapat pekerja yang bersikap negatif terhadap keselamatan yang menyebabkan orang lain tidak mahu berkolaborasi bersama mereka. Responden kajian juga mempunyai keyakinan dalam melaksanakan kerja mereka bersama rakan sekerja, walau bagaimanapun responden kajian dalam syarikat ini beranggapan bahawa keselamatan bukanlah tanggungjawab peribadi semata-mata. Akhir sekali, min keseluruhan bagi budaya keselamatan iaitu 3.70 dan sisihan piawainya ialah 0.449. Min keseluruhan ini menunjukkan bahawa budaya keselamatan berada pada tahap tinggi. Tahap ini menunjukkan bahawa pihak pengurusan mengambil berat tentang keselamatan pekerja serta meneliti setiap laporan kejadian yang dilaporkan oleh para pekerja bagi menjamin keselamatan pekerja di tempat kerja.

Objektif 2: Mengkaji tahap niat pusing ganti dalam pekerja bukan eksekutif di sebuah syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur

Jadual 2: Tahap Min Niat Pusing Ganti

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Niat Pusing Ganti	3.35	0.693	Sederhana

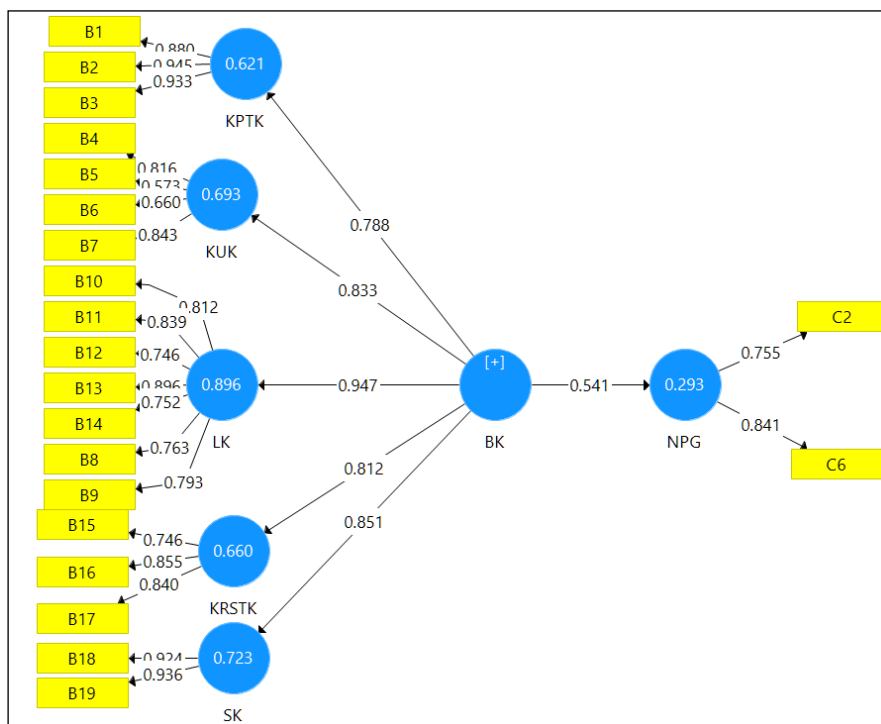
Pembolehubah niat pusing ganti ini diukur dengan menggunakan enam item bagi niat pusing ganti dan dapatan berkaitannya dinyatakan dalam Jadual 2. Hasil analisis data menunjukkan min keseluruhan bagi niat pusing ganti ialah 3.35 manakala sisihan piawai ialah 0.693. Berdasarkan min keseluruhan, niat pusing ganti berada pada tahap sederhana. Tahap ini menunjukkan bahawa para pekerja berpuas hati dalam melaksanakan tugas mereka bagi memenuhi keperluan peribadi masing-masing walau bagaimanapun pekerja kerap memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Objektif 3: Mengkaji kesan budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kalangan pekerja bukan eksekutif di syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur.

Bagi menjawab objektif kajian ini, data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan perisian Smart-PLS. Kesemua data ini telah melalui ujian model pengukuran. Hasil daripada ujian model pengukuran, terdapat beberapa item daripada soal-selidik perlu dikeluarkan. Item tersebut adalah C1, C3, C4 dan C5 kerana mempunyai nilai pemberat yang rendah iaitu kurang daripada 0.4. Menurut Ramayah *et al.*, (2018) nilai ini perlu dikeluarkan daripada dianalisis. Bagi mengetahui kesan budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti, analisis yang digunakan adalah melalui penilaian R^2 . Nilai R^2 adalah melebihi 0.10 yang menunjukkan terdapat kesan antara budaya keselamatan dan niat pusing ganti (Ramayah *et al.*, 2018). Daripada analisis ini mendapati bahawa nilai R^2 adalah 0.293, yang bermaksud bahawa kesan budaya keselamatan kepada niat pusing ganti adalah sebanyak 2.93%.

Selain itu, nilai f^2 adalah sebanyak 0.414. Ini bermaksud kesan antara budaya keselamatan dan niat pusing ganti adalah pada tahap sederhana. Melalui analisis perkaitan peramalan iaitu Q^2 , nilai yang diperolehi adalah 0.174. Ini menunjukkan bahawa budaya keselamatan mempunyai perkaitan dengan niat pusing ganti. Oleh itu kesemua dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa hipotesis kajian (H1) ini adalah diterima, iaitu budaya keselamatan mempunyai kesan yang signifikan dan negatif terhadap niat pusing ganti. Ringkasan dapatan ini adalah seperti di Jadual 3.

Hubungan Pembolehubah	Niat Pusing Ganti						
	β	t	P	R ²	f ²	Q ²	Catatan
Budaya Keselamatan	-0.541	9.078	0.00	0.293 **	0.414	0.174	Hipotesis (H1) diterima



PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Dapatan kajian menunjukkan tahap budaya keselamatan dalam kalangan pekerja bukan eksekutif di Syarikat Berkaitan Kerajaan ialah tinggi. Ia menunjukkan bahawa pihak pengurusan sentiasa komited untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat. Dapatan ini juga membuktikan bahawa pihak pengurusan sentiasa mengambil langkah yang sewajarnya untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul berkaitan keselamat di tempat kerja. Selain daripada itu, pihak pengurusan dilihat sentiasa mengambil berat terhadap kebimbangan para pekerja mengenai keselamatan yang dilaporkan. Ini membuktikan bahawa agenda keselamatan pekerjaan merupakan salah satu keutamaan yang ditekankan pihak pengurusan. Dapatan kajian ini menyokong kajian yang telah dijalankan oleh Hofmann *et. al.*, (2017) yang menyatakan bahawa tindakan serta komitmen penyelia (wakil pihak pengurusan) akan mempengaruhi persepsi pekerja terhadap usaha organisasi untuk memastikan keselamatan pekerja terjamin di tempat kerja.

46

penyiasatan yang teliti supaya tindakan yang sewajarnya dapat diambil untuk menangani isu keselamatan. Pengurusan laporan kemalangan yang baik adalah penting untuk mengelakkan kekeliruan amalan keselamatan di tempat kerja serta meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap usaha organisasi untuk menyediakan persekitaran kerja yang bebas bahaya. Dalam konteks ini, pekerja dilihat sebagai agen yang penting menyalurkan maklumat mengenai ketidakpatuhan mana-mana pihak dalam organisasi untuk menyediakan tempat kerja yang selamat. Ini menunjukkan bahawa pekerja dilihat sebagai sumber maklumat untuk penambahbaikan budaya keselamatan dan aduan mereka dinilai secara adil mengikut garis panduan yang ditetapkan oleh organisasi dan kerajaan. Dapatan ini menyokong dapatan kajian Mearns *et. al.* (2013) dan Reader *et. al.* (2015) yang menyatakan bahawa tindak balas yang efektif terhadap laporan atau aduan keselamatan merupakan perkara pokok untuk menyemai budaya keselamatan yang positif di tempat kerja.

Selain daripada itu, dapatan kajian ini juga membuktikan bahawa syarikat berkaitan kerajaan ini sentiasa peka untuk menyediakan pekerja-pekerja yang terlatih untuk menguruskan permasalahan berkaitan keselamatan di tempat kerja. Penyediaan pekerja yang terlatih ini adalah sangat penting untuk memastikan isu keselamatan dapat diselesaikan dengan segera dan pada masa yang sama ia mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak kerajaan. Dapatan kajian ini menyokong penemuan kajian David (2013) bahawa latihan keselamatan merupakan medium terpenting untuk memperoleh pekerja yang terlatih berkaitan keselamatan di tempat kerja. Pekerja yang terlatih ini dilihat sebagai pasukan hadapan sekiranya terdapat isu keselamatan yang memerlukan tindak balas segera untuk diselesaikan. Perkara ini secara tidak langsung mendedahkan kepada pekerja mengenai kepentingan budaya keselamatan dan sekaligus mengurangkan risiko berlakunya kemalangan di tempat kerja.

Objektif 2: Tahap niat pusing ganti dalam pekerja bukan eksekutif di sebuah syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur

Dapatan daripada analisis deskriptif ini menunjukkan niat pusing ganti pekerja dalam kalangan pekerja bukan eksekutif berada pada tahap sederhana. Tahap ini menjelaskan bahawa para pekerja berpuas hati dalam melaksanakan tugas mereka bagi memenuhi keperluan pekerjaan masing-masing tetapi adakalanya mereka masih berkeinginan bertukar tempat bekerja yang baharu. Ia jelas menunjukkan bahawa walaupun dalam kebanyakan masa pekerja berpuas hati dengan pekerjaan semasanya, adakalanya mereka rasa tidak berpuas hati kepada perkara-perkara remeh dan akhirnya mempunyai niat untuk berkhidmat di organisasi yang lain. Dapatan kajian ini menyokong dapatan Demirtas dan Akdogan (2015) bahawa niat pusing ganti ini bermula daripada rasa ketidakpuasan pekerja yang seterusnya mendorong kepada pencarian pekerjaan alternatif keluar daripada berkhidmat dengan syarikat semasa.

Dapatan kajian ini menegaskan bahawa niat pusing ganti merupakan perkara yang subjektif berlaku dalam kalangan pekerja kerana ia melibatkan persepsi pekerja terhadap persekitaran tempat kerja. Sekiranya pekerja berpuas hati dalam melaksanakan tugas harian maka kekerapan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja semasa. Sebaliknya sekiranya pekerja tidak berpuas hati dengan pekerjaan semasa maka kebarangkalian untuk pekerja mencari peluang pekerjaan di organisasi yang lain adalah tinggi. Situasi ini bersamaan dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Takase (2010) bahawa niat pusing ganti merupakan proses kompleks kerana ia melibatkan psikologi pekerja itu sendiri. Sekiranya pekerja memiliki psikologi yang negatif terhadap pekerjaan maka mereka akan bertindak balas secara agresif untuk meninggalkan pekerjaan semasa secara sukarela atau mencari peluang pekerjaan yang lebih baik di luar organisasi semasa.

Objektif 3: Kesan Budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kalangan pekerja bukan eksekutif di syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur.

Pengenalpastian kesan budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kalangan pekerja bukan eksekutif di syarikat berkaitan kerajaan di Kuala Lumpur merupakan objektif ketiga dalam kajian ini. Dapatan daripada analisis persamaan model melalui perisian SmartPLS telah menunjukkan bahawa terdapat kesan signifikan dan negatif oleh budaya keselamatan terhadap niat pusing ganti dalam kalangan responden kajian. Ia menunjukkan bahawa apabila organisasi sentiasa peka menyelesaikan permasalahan berkaitan keselamatan serta komited untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat maka keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaan serta organisasi semasa akan menjadi semakin rendah. Dalam erti kata lain, apabila pekerja merasakan tempat kerja mereka selamat daripada sebarang hazard maka ia akan meningkatkan kepercayaan mereka bahawa pihak pengurusan sangat mengambil berat aspek keselamatan pekerja di tempat kerja. Ini sekaligus akan menyebabkan pekerja berasa selesa untuk terus kekal berkhidmat dengan organisasi semasa.

Dapatan kajian ini adalah konsisten dengan dapatan kajian oleh McCaughey *et. al.*, (2013) dan Saba Ahmed dan Hamid Waqas (2017). Kajian mereka mendapati sekiranya aspek keselamatan menjadi keutamaan dalam pengurusan sesebuah organisasi maka kebarangkalian untuk kecederaan atau kemalangan untuk berlaku akan menjadi semakin rendah. Ia memberikan persepsi yang positif kepada pekerja untuk kekal bekerja di tempat kerja semasa kerana suasana pekerjaan yang bebas daripada ancaman atau bahaya keselamatan. Dapatan semasa ini juga dilihat bersamaan dengan dapatan kajian Barling *et. al.*, (2002). Kajian Barling *et al.* (2002) ini menegaskan bahawa kebarangkalian pekerja untuk meninggalkan organisasi semasa adalah bergantung kepada persepsi mereka terhadap amalan budaya keselamatan termasuk komitmen pihak pengurusan terhadap agenda keselamatan tersebut. Ia bermaksud sekiranya pekerja beranggapan pihak pengurusan tidak serius dalam menyediakan tempat kerja yang selamat maka kebarangkalian mereka untuk bertukar ke organisasi lain akan menjadi tinggi. Ini kerana budaya keselamatan yang lemah dalam sesebuah organisasi boleh mendedahkan pekerja dengan kebarangkalian untuk berlakunya kecederaan atau kemalangan ketika melaksanakan pekerjaan. Situasi ini akhirnya mendorong pekerja untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain dan berhenti kerja di organisasi semasa. Perkara ini boleh berlaku kerana pekerja beranggapan pihak organisasi tidak menghargai pengorbanan pekerja serta tidak melihat nyawa pekerja sebagai satu perkara penting yang perlu dipelihara.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Berdasarkan statistik kemalangan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) (2020), sektor pembuatan dan pembinaan merupakan sektor yang berisiko tinggi untuk terjadinya kemalangan dan kecederaan di tempat kerja. Jumlah kemalangan daripada Januari hingga September 2020 telah menunjukkan bahawa sektor pembuatan merupakan penyumbang tertinggi kepada kemalangan di tempat kerja (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 2020). Manakala sektor pembinaan pula mencatatkan 179 kes kemalangan pekerjaan dan ia merupakan penyumbang kedua terbesar dalam statistik kemalangan pekerjaan di Malaysia (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 2020). Jumlah kemalangan ini merupakan indikator terpenting kepada organisasi mengenai sejauh mana usaha dan komitmen yang diberikan oleh pihak pengurusan dalam memastikan pekerja bekerja dalam suasana pekerjaan yang selamat. Perkara ini juga memberikan implikasi

kepada persepsi pekerja sama ada terus kekal berkhidmat dalam organisasi semasa atau meninggalkan organisasi semasa dan mencari peluang pekerjaan yang baharu.

Berdasarkan dapatan kajian serta literatur, budaya keselamatan yang positif merupakan faktor menarik yang penting untuk mengekalkan pekerja untuk bekerja di dalam sebuah organisasi. Ini kerana pengabaian budaya keselamatan akan memberi kecenderungan untuk kemalangan dan kecederaan berlaku di tempat kerja. Kajian ini juga telah membuktikan bahawa terdapat pelbagai faktor yang menyumbang kepada budaya keselamatan yang tidak produktif termasuk tiada komitmen daripada pihak pengurusan terhadap keselamatan pekerja serta tiada kerjasama yang baik di antara pekerja dan pihak pengurusan untuk menyemai budaya keselamatan dalam organisasi. Selain daripada itu, pengurusan terhadap aduan kemalangan serta kelemahan saluran komunikasi dalam organisasi boleh menyebabkan budaya keselamatan tidak dapat diamalkan secara optimum. Kesemua faktor ini akan memberikan gambaran yang negatif kepada pekerja mengenai usaha pihak pengurusan untuk memastikan persekitaran kerja yang selamat. Perkara ini akhirnya mendorong rasa tidak puas hati dalam kalangan pekerja terhadap tempat kerja dan meningkatkan kemungkinan mereka untuk berhenti kerja dan mencari peluang pekerjaan di organisasi lain.

Sebagai cadangan kepada syarikat berkaitan kerajaan, terdapat beberapa langkah proaktif yang perlu diambil untuk meningkatkan tahap budaya keselamatan di syarikat berkaitan kerajaan. Antara cadangannya adalah pihak pengurusan perlu meningkatkan *visibility* dalam menunjukkan komitmen organisasi dalam membentuk budaya keselamatan yang positif di tempat kerja. Di samping itu, kesedaran dalam kalangan pekerja turut perlu dipertingkatkan melalui penyebaran maklumat keselamatan secara menyeluruh dengan menggunakan pelbagai medium komunikasi yang ada dalam organisasi seperti email, buletin, papan notis serta poster. Inisiatif ini bertujuan untuk memupuk rasa kebersamaan pekerja terhadap agenda keselamatan di tempat kerja dan sekaligus mengurangkan jurang kefahaman mereka terhadap usaha organisasi mengelakkan kemalangan berlaku di tempat kerja. Dalam situasi ini, pihak pengurusan serta pekerja merupakan agen yang saling bergantung untuk memastikan matlamat keselamatan iaitu mengelakkan kecederaan dan kemalangan di tempat kerja akan tercapai. Kesefahaman antara kedua-dua pihak ini akan dapat mewujudkan satu norma yang standard dalam kalangan pekerja mengenai amalan keselamatan di tempat kerja.

Bagi cadangan untuk kajian yang akan datang, kajian ini boleh diperluaskan ke sektor-sektor pekerjaan lain yang berisiko tinggi seperti sektor minyak dan gas. Meskipun statistik kemalangan tidak menonjolkan sektor ini sebagai penyumbang tertinggi kemalangan pekerjaan namun demikian sektor ini merupakan sektor yang sangat berisiko tinggi kerana jenis hazadnya. Pekerja di sektor ini dilihat sangat terdedah kepada bahaya di tempat kerja kerana sifat pekerjaan tersebut yang perlu dikendalikan dalam suasana pekerjaan yang berisiko tinggi. Selain daripada itu, kajian masa akan datang boleh mendapatkan maklumat berkaitan budaya keselamatan dan niat pusing ganti daripada dua entiti penting dalam sebuah organisasi iaitu pekerja dan pihak pengurusan. Pengumpulan data daripada kedua-dua pihak ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif kerana ia melibatkan dua pihak yang mempunyai matlamat peribadi yang berbeza tetapi matlamat keselamatan yang sama. Ini juga memberi kelebihan kepada pengkaji untuk melihat bagaimana kepentingan mengenai keselamatan daripada dua perspektif yang berbeza dalam sesebuah organisasi.

Secara kesimpulannya, agenda keselamatan dalam tempat kerja merupakan tanggungjawab semua pihak yang berada dalam organisasi. Pihak pengurusan dan pekerja perlu memainkan peranan masing-masing secara aktif untuk mengekalkan keselamatan di tempat kerja. Ini sekaligus dapat mewujudkan suasana kerja yang kondusif, mengurangkan

insiden yang tidak diinginkan berlaku dalam organisasi dan akhirnya mengekalkan pekerja untuk terus berkhidmat dalam organisasi.

RUJUKAN

- Ahmed, S., & Waqas, H. (2017). Occupational Injuries and Employee's Turnover Intention: A Moderating Effect of Safety Culture. *Pakistan Business Review*, 18(4): 960-977.
- Aidoo S.J. & Eshun P.A. (2012). Time Series Model of Occupational Injuries Analysis in Ghanaian Mines - A Case Study. *Research Journal of Environment and Earth Sciences*, 4 (2): 163-165.
- Alyssa, K. M., Lynnette, E., Lydia, H., Mark, L., Mark, U. & Judith, A. (2016). Management Commitment to Safety, Teamwork, And Hospital Worker Injuries. An Epidemiology-Based Systematic Review. *Work Stress*. 30: 71–90.
- Barling, J. & Hutchinson, I. (2000). Commitment Vs. Control Oriented Safety Practices, Safety Reputation and Perceived Safety Climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17 (1): 76-84.
- Beus, J.M., Payne, S.C., Bergman M.E. & Arthur, W. (2010). Safety Climate and Injuries: An Examination of Theoretical and Empirical Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 95 (4): 713-727.
- Bothma, C. F. & G. Roodt, G. (2013). The Validation of The Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11 (1): 1-12.
- Clarke S. (2010). An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate and Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 83 (3): 553-578
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2015). Does Turnover Intention Matter? Evaluating The Usefulness of Turnover Intention Rates as A Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Personnel Administration*, 36(3): 1-24.
- David C. S., (2013). Using Concept Maps to Assess Learning of Safety Case Studies – The Piper Alpha Disaster. *Education for Chemical Engineers*, 8 (1): 1-11.
- Demirtas, O. & Akdogan, A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behaviour on Ethical Climate, Turnover Intention, And Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1): 59-67.
- Douglas A. W., Zhang, H., Thaden, T. L., Sharma, G. & Gibbons, A. M. (2004). Safety Culture: An Integrative Review. *The International Journal of Aviation Psychology*, 14 (2): 117-134
- Geethika, T. H. G., & Chandrika, K. A. C. (2015). Impact of Physical Working Conditions on Operational Level Employees' Job Satisfaction Case Study of Selected Manufacturing Companies in Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 3 (1): 51-59
- Griffin, M.A. & Curcuruto, M.M. (2016). Safety Climate in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 3 (3): 191 - 212.
- Hofmann, D. A., Burke M. J. and Zohar D. (2017). "100 Years of Occupational Safety Research: From Basic Protections and Work Analysis To A Multilevel View Of Workplace Safety And Risk." *Journal of Applied Psychology*, 102 (3): 375–388.
- International Nuclear Advisor Group (INSAG) (1986). Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident, Safety Series No. 75-INSAG -1. International Atomic Energy Agency. International Nuclear Safety Advisory Group, Vienna.
- Misiurek, K. & Misiurek, B. (2017). Methodology Of Improving Occupational Safety in The Construction Industry on The Basis Of The TWI Program. *Safety Science*, 92: 225-231.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3): 607–610.
- Kwesi, A.T., Ntuo, M. A. O. & Mensah, J. (2015). Occupational Health and Safety Management and Turnover Intention in the Ghanaian Mining Sector. *Safety and Health at Work*, 7 (1): 12-17.
- Employment Hero (2021). *Employee Movement and Retention Report*. Malaysia
- Leitão, S. & Greiner, B.A. (2015). Organisational safety climate and occupational accidents and injuries: An Epidemiology-Based Systematic Review. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 30 (1): 71-90
- Liu, S., Gyabeng, E., Sewu, G. J. A, Nkrumah, N. K. & Dartey, B. (2019). Occupational Health and Safety and Turnover Intention in the Ghanaian Power Industry: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *BioMed Research International*, 1-10.
- Manning, L. (2018). The Value of Food Safety Culture To The Hospitality Industry. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10 (3): 284-296.
- McCaughey, D., McGhan, G., Kim, J. Y., Brannon, D., Leroy, H., & Jablonski, R. (2012). Workforce Implications of Injury Among Home Health Workers: Evidence from The National Home Health Aide Survey. *The Gerontologist*, 52 (4): 493-505.
- Mearns K & Yule S. (2009). The Role of National Culture In Determining Safety Performance: Challenges For The Global Oil And Gas Industry. *Safety Science*, 47:777–785.
- Mearns K., Kirwan B, Reader T.W., Jackson J., Kennedy R. & Gordon R. (2013). Development of a Methodology for Understanding And Enhancing Safety Culture In Air Traffic Management. *Safety Science*, 53: 123– 133.
- Miller, H. E., Katerberg, R., & Hulin, C. L. (1979). Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64 (5): 509–517.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86 (3): 493–522.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover Process. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2): 237- 240.
- Noorul Huda Zakaria, Norudin Mansor & Zalinawati Abdullah (2012). Workplace Accident in Malaysia: Most Common Causes and Solutions. *Business and Management Review*, 2(5): 75-88.
- Cinar, O. (2015). The Relationships Between Mobbing, Organizational Citizenship Behavior And Turnover Intention: A Survey Study In Erzurum/Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 17 (1): 84-95.
- Rachel J. N., Nielsen K., Daniels K., Donaldson-Feilder, E. J., Lewis, R. C (2018). Out Of Sight and Out Of Mind? A Literature Review of Occupational Safety And Health Leadership And Management Of Distributed Workers. *Work & Stress*, 32 (2): 124-146.
- Ramayah, T. J. F. H., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. A. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Using SmartPLS 3.0. An Updated Guide and Practical Guide to Statistical Analysis*. Kuala Lumpur: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Reader, T. W., Noort, M. C., Shorrock, S., & Kirwan, B. (2015). Safety Sans Frontiers: An International Safety Culture Model. *Risk Analysis*, 35: 770–789.
- Roodt, G. (2004). *Turnover Intentions. Unpublished Document*. Johannesburg: University of Johannesburg

- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (2020). Statistik Kemalangan Pekerjaan Mengikut Sektor Januari sehingga Oktober 2020 diakses <https://www.dosh.gov.my/index.php/ms/statistik/occupationalaccidentstatistics/statistik-kemalangan-pekerjaan-2020/3739-statistik-kemalangan-pekerjaan-mengikut-sektor-januari-oktober-2020-dilaporkan-ke-jkkp-sahaja/file>
- Sukadarin, E. H., Suhaimi, N. S. and Abdull, N. (2012). Preliminary Study of the Safety Culture in a Manufacturing Industry. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4): 176.
- Tabachnick, B. G. & Linda S. Fidell (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Takase, M. (2010). A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *Collegian*, 17(1), 3–12.
- Tan, L. (2014). *Correlational Study*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Vu, T. & Cieri, H. D, (2015). *A Review and Evaluation of Safety Culture And Safety Climate Measurement Tools*. Australia: Monash University.
- Turner, B. A., Pidgeon, N., Blockley, D., Toft, B. (1989). *Safety Culture: Its Importance in Future Risk Management*. Position Paper for The Second World Bank Workshop on Safety Control and Risk Management. Karlstad: Sweden.
- Uttal, B. (1983). The Corporate Culture Cultures. *Fortune*, 108 (8): 66.
- Huang, Y.H., Verma, S.K., Chang, W-K., Courtney, T. K., Lombardi, D. A., Brennan, M. L. & Perrye, M.J. (2012). Management Commitment to Safety Vs. Employee Perceived Safety Training And Association With Future Injury. *Accident Analysis & Prevention*, 47: 94-101.
- Zhipeng Zhou, Yang Miang Goh & Qiming Li (2015). Overview And Analysis of Safety Management Studies In The Construction Industry. *Safety Science*, 72: 337-350