

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

WHO telah menyatakan pada tanggal 9 Maret 2020 bahwa Covid-19 menjadi pandemi yang artinya penyakit tersebut telah menyebar luas diseluruh dunia. Penyakit coronavirus (Covid-19) merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus bernama coronavirus yang baru ditemukan (World Health Organization, 2020b). Menurut WHO gejala terinfeksi Covid-19 yang paling umum diantaranya yaitu demam, batuk kering, dan kelelahan (World Health Organization, 2020b). Penyebaran Covid-19 yaitu melalui tetesan air liur, keluarnya cairan dari hidung saat orang yang terinfeksi Covid-19 batuk atau bersin, jadi penting sekali diterapkan pencegahan untuk menghentikan penyebaran Covid-19 (World Health Organization, 2020).

Covid-19 pertama kali ditemukan Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019. Dikutip dari sumber WHO pada tahun 2020, bahwa Covid-19 menjangkit 215 negara dengan angka kematian dunia yaitu 3,1% meningkat (World Health Organization, 2020). Dampak dari Covid-19 sangat luas seperti pada aspek pendidikan, industri, ekonomi, politik dll. Pengaruh wabah Covid-19 terhadap segala aspek inilah yang memaksa dunia untuk mentaati protokol kesehatan dan segera menyesuaikan dengan menggunakan alat pelindung diri, tidak terkecuali pada perusahaan industri (World Health Organization, 2020).

WHO telah menghimbau seluruh negara untuk melakukan tindakan preventif pada berbagai bidang sebagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19 salah satunya bidang perusahaan (World Health Organization, 2020). Dampak pandemi di bidang perusahaan menurut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) melalui surveinya mengungkapkan bahwa 88% perusahaan terdampak pandemi (Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonsia, 2020)

Menteri Kesehatan RI dr. Terawan Agus Putranto mengemukakan bahwa dunia usaha dan masyakat pekerja memiliki kontribusi besar dalam memutus mata rantai penularan (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Besarnya jumlah populasi pekerja dan besarnya mobilitas, serta interaksi penduduk umumnya disebabkan aktifitas bekerja. Protokol kesehatan yang dihimbau oleh Kemenkes membuat perusahaan menerapkan kebijakan baru yang berdampak pada penurunan pertumbuhan perusahaan dan menimbulkan kesulitan bagi karyawan (nanang & Viana, 2020). Berbagai ancaman akibat masa pandemi maka perusahaan harus lebih memperhatikan protokol kesehatan Covid-19, sehingga perilaku keselamatan kerja menjadi hal yang harus semakin diperhatikan perusahaan. Perilaku keselamatan kerja adalah aplikasi yang sistematis dari riset psikologi mengenai perilaku manusia pada masalah keselamatan ditempat kerja (Poltak Sinambela, 2016).

Perilaku keselamatan (*Safety behavior*) menurut APA dictionary of psychology (2007) adalah usaha untuk memperkecil atau mencegah suatu bencana yang dilakukan dengan perilaku terhadap keterkaitan individu. Dimensi perilaku

kesehatan menurut Neal dan Griffin (2006) yaitu kepatuhan dan partisipasi keselamatan. Glanz and Bishop, (2010) juga menguraikan aspek perilaku keselamatan kerja memiliki enam konstruk yaitu : *Perceived susceptibility* (persepsi tentang kerentanan) *Perceived severity* (persepsi tentang keparahan atau keseriusan) *Perceived benefit* (persepsi tentang manfaat) *Perceived barrier* (persepsi tentang hambatan) *Cues to action* (pemicu untuk bertindak) *Self efficacy* (kepercayaan akan kemampuan diri sendiri) .

Sebelum memahami perilaku keselamatan kerja penting untuk memiliki pengetahuan keselamatan, karena pengetahuan keselamatan yang diperoleh dapat diterapkan di dalam lingkungan kerja yang kemudian disebut perilaku kerja. *Safety behavior* menjadi penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, sehingga perusahaan harus memberikan fasilitas yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Perusahaan harus menyediakan fasilitas kesehatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Izral, 2016), oleh karena itu pada masa pandemi perusahaan harus menyediakan alat pelindung diri serta menerapkan protokol kesehatan guna melindungi pekerja dari resiko kerja akibat pandemi.

WHO dan Kementerian Kesehatan Indonesia telah mengeluarkan peraturan protokol kesehatan di tempat kerja sebagai pencegahan Covid-19 di tempat kerja. *Preventing and mitigating Covid-19 at work* yang dikeluarkan oleh WHO yang memuat peraturan pencegahan penyebaran ditempat kerja yaitu pekerja yang bekerja pada bagian non esensial diwajibkan bekerja secara jarak jauh atau WFH, memberlakukan shift kerja, mengatur lingkungan kerja dengan memberikan jarak

untuk setiap karyawan, mengadaptasikan ruangan kerja untuk meminimalisir kontak antar karyawan, mewajibkan karyawan menggunakan masker, menerapkan langkah-langkah penerapan keselamatan dan kesehatan untuk mencegah penularan di tempat kerja dengan berkonsultasi pada IPC dan profesional dan komite keselamatan dan kesehatan kerja (World Health Organization, 2021). Menurut WHO mengenai *Preventing and mitigating Covid-19 at work*, kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja pada masa pandemi harus memperhatikan ventilasi ruangan, jarak fisik antar karyawan, kebersihan tangan karyawan, Pembersihan dan desinfeksi permukaan lingkungan, dan penyediaan alat pelindung diri (World Health Organization, 2021).

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Di Tempat Kerja Perkantoran Dan Industri memuat di pintu masuk tempat kerja lakukan pengukuran suhu, Pengaturan waktu kerja tidak terlalu panjang (lembur), Jika memungkinkan tiadakan shift 3 (waktu kerja yang dimulai pada malam hingga pagi hari) atau bagi pekerja shift 3 atur agar yang bekerja terutama pekerja berusia kurang dari 50 tahun, Mewajibkan pekerja menggunakan masker sejak perjalanan dari/ke rumah, dan selama di tempat kerja, Mengatur asupan nutrisi makanan yang diberikan oleh tempat kerja, Memfasilitasi tempat kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan uraian protokol kesehatan WHO dan Kementrian kesehatan dapat dipahami bahwa perilaku keselamatan kerja menjadi bagian penting yang harus diperhatikan selama masa pandemi.

Himbauan dari WHO dan Kemenkes mengenai pencegahan penyebaran Covid-19 tersebut, maka penelitian ini dilakukan di perusahaan yang memberikan fasilitas keselamatan kerja yang sudah sesuai protokol kesehatan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang sulit disesuaikan dengan protokol kesehatan dan perusahaan yang melaksanakan serta menggunakan *safety equipment* dengan pengawasan. Perusahaan yang sesuai dengan kriteria tersebut adalah PT Prima Wanna Kreasi Wood Industry dan peneliti telah melakukan observasi pada tanggal 3 februari 2020 sampai dengan 28 februari 2020 yang menunjukkan bahwa PT Prima Wanna Kreasi Wood Industry memiliki bagian yang harus bekerja secara berpasangan, sehingga sulit disesuaikan dengan protokol kesehatan. Peneliti juga menemukan bahwa protokol kesehatan yang diterapkan sangat disiplin dimana sebelum masuk cuci tangan kemudian cek suhu, setiap 2 minggu dilakukan tes swab dan memiliki peraturan bahwa karyawan yang secara berturut turut hasil swab menunjukkan positif akan di PHK. PT Prima Wanna Kreasi Wood Industry telah mengikuti himbuan dari Kemenkes dan WHO, namun hasil tes swab bulan Juni 2021 menunjukkan karyawan bagian pembahanan terinfeksi Covid-19 paling banyak dibandingkan bagian produksi lainnya yaitu berjumlah 11 karyawan. Hasil tes swab tersebut menunjukan bawa meskipun protokol kesehatan dan peraturan diterapkan sangat disiplin akan tetapi masih terdapat kasus karyawan bagian produksi yaitu pembahanan yang terinfeksi Covid-19.

Kasus yang terjadi di PT Prima Wana Kreasi Wood Industry menjadi latar belakang pengambilan subjek. Karyawan pada bagian pengolahan bahan yang rusak yaitu pembahanan menjadi subjek dalam penelitian ini karena lingkungan kerja yang sulit disesuaikan dengan protokol kesehatan, hal tersebut karena bagian pembahanan bekerja secara berpasangan. Cara kerja dengan berpasangan tersebut membuat karyawan saling membantu untuk adaptasi dengan keadaan pandemi dan memutuskan solusi kerja terhadap perubahan lingkungan yang tidak pasti merupakan cerminan *psychological capital*.

Psychological capital adalah kondisi psikologis individu yang positif dan berkembang dimana berorientasi pada harapan, efikasi diri, optimisme, dan ketahanan untuk berhasil mencapai tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses (Imron, 2018). Aspek *psychological capital* terdiri dari *self efficacy*, *resiliency*, *hope*, dan *optimism*. Konstruk *psychological capital* menurut Avolio (dalam Fred Luthans & Carolyn M. Youssef, 2015) Pendekatan PsyCap memiliki keunggulan yang kompetitif yaitu mampu meningkatkan potensi yang dimiliki sumber daya, sehingga pada masa pandemi ini *psychological capital* menjadi penting untuk diperhatikan untuk meningkatkan kepatuhan dan partisipasi karyawan dalam perilaku keselamatan kerja. Fred Luthans dan Carolyn M. Youssef (2015) menjelaskan manajemen sumber daya manusia selama ini hanya berfokus terhadap hal negatif seperti keharusan untuk patuh dan meminimalkan pelanggaran, namun melupakan pengembangan positif yaitu *psychological capital* yang menyangkut keyakinan

individu. Keyakinan yang dimiliki individu maka akan mendorong perilaku positif bagi individu untuk mencapai tujuan atau keberhasilan.

Lingkungan kerja pembatasan yang sulit disesuaikan dengan protokol kesehatan seperti menjaga jarak serta terancamnya PHK jika secara berturut turut terinfeksi Covid-19, maka akan dapat menimbulkan *job insecurity* karyawan yaitu ketidakamanan berupa kekhawatiran terinfeksi Covid-19 dan kehilangan pekerjaan. *Job insecurity* adalah individu yang mempersepsikan secara subjektif mengenai ketidakberdayaannya untuk menjaga keberlanjutan kerja dari situasi yang mengancam (Suciati dalam Iskandar, 2018). De Witte (2005) membagi *job insecurity* menjadi dua yaitu dimensi afektif dan dimensi kognitif. Komponen Ashford (1984) menjadi lima dimensi yaitu 1) ancaman dari berbagai aspek pekerjaan; 2) tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam; 3) ancaman dari seluruh pekerjaan; 4) tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan; 5) ketidakberdayaan. Penjelasan tersebut sesuai dengan Rowntree, (2005) bahwa *job insecurity* yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan akibat pengalaman atau perilaku buruk yang dapat mengancam pekerjaan.

Kondisi kerja pada masa pandemi yang mengharuskan mentaati protokol kesehatan, resiko cedera dan kehilangan pekerjaan akibat masa pandemi yang berhubungan antara *psychological capital*, *job insecurity* dengan perilaku keselamatan kerja. Peneliti telah menyebar kuesioner sebagai data awal pada tanggal 16 April 2021 kepada 15 karyawan PT Prima Wanna Kreasi Wood Industry mengenai *perilaku keselamatan kerja* mematuhi protokol kesehatan dan mampu menyesuaikan diri di masa pandemi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa

karyawan merasa yakin dapat mempertahankan kinerja pada masa pandemi dengan mengikuti protokol kesehatan yang diberlakukan dan mampu beradaptasi dengan keadaan lingkungan pandemi sebagai bentuk dari *psychological capital*.

Data awal mengenai *job insecurity* menunjukkan bahwa karyawan PT Prima Wanna Kreasi Wood Industry merasa khawatir akan terinfeksi dan kehilangan pekerjaan, karena kekhawatiran tersebut karyawan aktif berpartisipasi mengenai keselamatan kerja serta patuh terhadap protokol kesehatan dengan menggunakan APD. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Prima Wanna Kreasi Wood Industry mengalami *job insecurity*. Perilaku yang dilihat dari afeksi dan kognisi dapat didefinisikan bahwa perilaku adalah keteraturan tertentu pada aspek perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap sesuatu di lingkungan sekitarnya (Irwan, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Guo et al. (2019) mengenai Dukungan Pengawas dan Rekan Kerja Untuk Keselamatan: Penyangga Antara Ketidakamanan Kerja dan Kinerja Keselamatan Pengemudi Kereta Api Berkecepatan Tinggi di Cina menunjukkan 1) ketidakamanan kerja berdampak negatif terhadap kepatuhan keselamatan dan keselamatan kerja; 2) partisipasi dukungan keamanan yang lebih tinggi dari supervisor dan rekan kerja dikaitkan dengan keamanan yang lebih tinggi kepatuhan dan partisipasi keselamatan; 3) baik pengawasan maupun dukungan rekan kerja untuk keselamatan memoderasi efeknya ketidakamanan kerja pada kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan, masing-masing.

Hasil penelitian lainnya oleh Bergheim et al. (2015) yang menunjukkan bahwa *psychological capital* berhubungan positif dengan keselamatan kerja dan menjelaskan antara 10% dan 12% perbedaan dalam persepsi iklim keselamatan. *Psychological capital* berkontribusi untuk varians dalam iklim keselamatan setelah menyesuaikan dengan respons sosial yang diinginkan. Analisis interaksi menunjukkan bahwa petugas dan non-petugas menganggap iklim keselamatan sama dengan *psychological capital* mereka rendah, tetapi petugas dengan tingkat *psychological capital* tinggi memiliki persepsi yang lebih positif tentang iklim keselamatan dibandingkan non-petugas dengan level *psychological capital* tinggi.

Zulfikar (2018) *Psychological capital* merupakan salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu yaitu bagaimana individu menentukan kinerjanya berhubungan dengan aspek yang ada dalam *psychological capital*. Faktor perilaku keselamatan (*safety behavior*) yaitu individu dan lingkungan berhubungan dengan aspek *psychological capital* dan *job insecurity*. Mengingat bahwa dunia sedang dilanda pandemi oleh karena itu meneliti perilaku keselamatan kerja karyawan pada masa pandemi menjadi topik yang aktual.

Perilaku keselamatan Neal dan Griffin (2006) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Aspek *psychological capital* yaitu aspek *self efficacy* adalah pola pikir yang dapat mendorong atau menghambat perilaku seseorang berhubungan dengan faktor individu. Menurut

teori Bandura (dalam Iskandar, 2018) *self efficacy* mempengaruhi pola pikir yang kemudian membentuk sikap dan mendorong atau menghambat perilaku seseorang. Menurut Fahmi Irham (dalam De Sio et al., 2018) motivasi dari dalam individu yang muncul akan tumbuh dan berkembang yang selanjutnya mempengaruhi individu tersebut dalam melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Aspek *resilience* yaitu kemampuan individu dalam mengatasi tantangan, masalah dan kesulitan, kemudian menopang dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan berhubungan dengan faktor individu dimana menurut Hendriani (2018) *resilience* adalah kemampuan seseorang untuk belajar bagaimana menghadapi rintangan dan hambatan sehingga akan berperilaku sesuai dengan lingkungan fisik dan memanfaatkan fasilitas yang ada.

Dimensi *job insecurity* yaitu dimensi afektif dan kognitif berhubungan dengan faktor perilaku *safety equipment* yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Dimensi afektif berhubungan dengan faktor individu perilaku keselamatan kerja. Menurut Suryadi, (2019) afektif individu tercermin pada sikap dan perilaku, sedangkan menurut Yanto, ST. MSc. PhD., Ratri Atmoko Benedictus, S.Psi., M.Psi., Psikolog, dkk., (2019) dimensi afektif pada dunia kerja berhubungan dengan bagaimana individu bertindak. Dimensi selanjutnya yaitu kognitif berhubungan dengan perilaku keselamatan kerja faktor lingkungan. Lingkungan fisik, lingkungan sosial, kematangan, dan proses pengaturan diri adalah faktor yang mempengaruhi perkembangan kognitif (Martinis, 2008).

Aspek *psychological capital*, *self efficacy* dan *reseiliency* serta aspek *job insecurity* yaitu ancaman dari beragam aspek pekerjaan dan ketidakberdayaan berhubungan dengan faktor individu dimana perilaku keselamatan individu dan perilaku kesehatan manusia berhubungan dengan alasan atau motivasi seseorang untuk berperilaku, faktor lingkungan yaitu faktor pendorong yang merupakan pendukung untuk berperilaku (Beni Agus Setiono, 2019). Tenaga kerja yang berperilaku sehat akan menghindari risiko terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Faktor tersebut berhubungan dengan aspek *psychological capital* dimana ketika seseorang ingin meningkatkan profesionalitas kerja maka akan memperhatikan segala aspek termasuk *safety behavior* yang dipatuhi agar terhindar dari segala risiko, sedangkan pada aspek *job insecurity* maka ketika seseorang memiliki rasa ketidakamanan pada pekerjaan (*job insecurity*) yaitu rasa kekhawatiran terhadap pekerjaannya baik secara karir maupun resiko keselamatan maka karyawan akan berperilaku mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja dengan *safety equipment*, walaupun tanpa pengawasan yang ketat.

Perilaku terbentuk dari pola pikir yang mempengaruhi sikap kemudian yang akan mendorong atau menghambat perilaku (Bandura, 1994). Aspek *Psychological capital* mendorong individu untuk berperilaku mencapai kesuksesan atau tujuan berdasarkan keyakinan dan keinginan untuk bangkit dari situasi sulit, sehingga ketika seseorang ingin berkembang mencapai tujuan maka akan berperilaku sesuai keyakinan, tuntutan, dan keadaan lingkungan. Masa pandemi menuntut karyawan akan berperilaku menggunakan *safety equipment*

sebagai bentuk profesionalisme untuk mencapai kesuksesan. Ancaman dari beragam aspek seperti ketakutan akan kehilangan pekerjaan akibat ancaman negatif pada masa pandemi menjadi aspek lain karyawan memiliki perilaku keselamatan kerja dimana ketika karyawan merasa terancam, maka akan mencoba untuk mengurangi atau menghilangkan ancaman resiko terinfeksi Covid-19 dengan berperilaku keselamatan kerja. Uraian tersebut dapat dirumuskan bagaimana hubungan *psychological capital*, *job insecurity* dengan perilaku keselamatan kerja pada masa pandemi di PT Prima Wana Kreasi Wood Industry?

A. TUJUAN PENELITIAN

a. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan *psychological capital*, *job insecurity* dengan perilaku keselamatan kerja karyawan di masa pandemi.

B. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat penelitian

1. Secara teoritis

Bagi mahasiswa prodi psikologi, untuk mengembangkan ilmu mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam memperhatikan perilaku keselamatan kerja.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan untuk memperhatikan *psychological capital*, *job insecurity*, dan perilaku keselamatan kerja karyawan di masa pandemi.