



## Apakah *Psychological Contract* Memengaruhi *Safety Behavior*? Kajian pada Karyawan di Industri Kelapa Sawit

### *Does Psychological Contract Influence Employee Safety Behavior?* *A Study of Palm Oil Industry Employees*

Amalia Juniarily\*, Amelia Sesariska Eprisa

Universitas Sriwijaya, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

\*E-mail: amaliajuniarily@fk.unsri.ac.id

#### Abstrak

Data menunjukkan tingginya angka kecelakaan kerja banyak dialami oleh karyawan yang bekerja di industri kelapa sawit. Hal ini mengindikasikan kurangnya pengamalan *safety behaviour* karyawan pada perusahaan perkebunan tersebut. *Psychological contract* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *safety behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *psychological contract* terhadap *safety behaviour* pada karyawan di industri kelapa sawit. Penelitian ini melibatkan 229 karyawan pemanen di industri kelapa sawit. Teknik sampling pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Skala yang digunakan adalah skala *safety behaviour* dan *psychological contract*. Data dianalisis dengan analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa hipotesa penelitian diterima. *Psychological contract* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *safety behaviour* ( $R^2 = 0.414$ ;  $F(1, 228) = 160,476$ ;  $p < 0,05$ ) pada karyawan industri kelapa sawit. Hal ini menunjukkan pentingnya *psychological contract* untuk menurunkan angka kecelakaan kerja karyawan perkebunan.

**Kata kunci:** karyawan, *psychological contract*, *safety behaviour*

#### Abstract

Data showed that many employees working in the palm oil industry experienced many work accidents. This indicates a lack of practice in employee safety behaviour at the plantation company. The psychological contract is one of the factors that influence safety behaviour. This research aimed to see the influence of psychological contracts on safety behaviour among employees in the palm oil industry. This research involved 229 harvesting employees in the palm oil industry who were hired using a purposive sampling technique. The scale used was the safety behaviour and psychological contract scale. The data was analyzed using simple linear regression analysis, showing that the research hypothesis was accepted. Psychological contracts have a significant influence on safety behaviour ( $R^2 = 0.414$ ;  $F(1, 228) = 160.476$ ;  $p < 0.05$ ) in palm oil industry employees. This shows the importance of psychological contracts in reducing the number of work accidents for plantation employees.

**Keywords:** employee, *psychological contract*, *safety behavior*,

## 1. PENDAHULUAN

Fenomena kecelakaan kerja di Indonesia adalah masalah serius yang mempengaruhi banyak sektor industri. Menurut data dari BPJS Ketenagakerjaan (2024), sepanjang bulan Januari sampai November 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja yang mengajukan klaim jaminan kecelakaan kerja (JKK) sudah mencapai 360.635 kasus. Kebanyakan kasus klaim JKK tersebut terjadi dalam perusahaan dan di perkebunan. Salah satunya adalah industri kelapa sawit.

Industri kelapa sawit memiliki kecelakaan kerja yang masih tergolong tinggi (Mallapiang & Samosir, 2014). Berdasarkan data BPJS ketenagakerjaan diketahui bahwa sejak tahun 2019 sampai dengan 2023 terdapat 52.766 kasus kecelakaan kerja di perkebunan kelapa sawit. 24,83% dari pekerja kelapa sawit mengalami dampak kecelakaan kerja pada kaki dan 23,25% dampak kecelakaan kerja pada bagian mata. Selain itu, pekerja di perkebunan kelapa sawit mengalami resiko kecelakaan kerja dan terpapar penyakit akibat kerja yang bisa disebabkan oleh cidera karena mengangkat benda berat, gigitan ular dan binatang berbisa lainnya, tertimpa buah sawit serta postur tubuh yang canggung pada kurun waktu yang lama (Maulidin, 2023). Banyaknya kasus kecelakaan kerja terjadi karena pekerja masih kurang menerapkan *safety behaviour* saat menjalankan tugasnya (Cale, 2012). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan 82% kecelakaan kerja terjadi disebabkan oleh perilaku karyawan yang cenderung kurang memperhatikan keamanan kerja (Winge, dkk., 2019).

*Safety behavior* adalah tindakan terkait keselamatan yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi (He, dkk., 2019). *Safety behaviour* juga dapat diartikan sebagai perilaku yang mendukung kegiatan keselamatan yang diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi kesehatan dan keselamatan kerja yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan (Guo, dkk., 2016). Sementara itu, menurut Neal dan Griffin (2002) *safety behaviour* merupakan tindakan yang dilakukan untuk melindungi diri baik dengan mematuhi peraturan keselamatan kerja untuk menghindari bahaya dalam pekerjaan sehari-hari ataupun secara aktif terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman untuk pekerja. Neal dan Griffin (2002) membagi *safety behaviour* menjadi *safety compliance* dan *safety participation*. *Safety compliance* mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan cara yang aman. Konsep ini mencakup tindakan yang dilakukan karyawan untuk mengikuti pedoman dan protokol keselamatan yang ditetapkan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Sementara *safety participation* mengacu pada perilaku sukarela dan proaktif yang dilakukan karyawan untuk mendukung dan meningkatkan lingkungan keselamatan di tempat kerja mereka. Partisipasi keselamatan mencakup aktivitas yang melampaui apa yang diwajibkan secara formal dan berkontribusi pada pengembangan budaya keselamatan yang kuat, seperti menghadiri pertemuan keselamatan, menjadi sukarelawan untuk komite keselamatan, melaporkan potensi bahaya dan lainnya (Neal & Griffin, 2002).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *safety behaviour*, adalah *psychological contract* (Heryanto, dkk., 2017). Hasil penelitian Safitri dan Wicaksono (2021) juga menemukan bahwa pemenuhan *psychological contract* dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *safety behaviour*. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka memenuhi janji dan memberi dukungan, mereka cenderung terlibat dalam perilaku yang mendukung keselamatan di tempat kerja. Hal ini menekankan pentingnya mempertahankan *psychological contract* yang kuat dan sistem dukungan organisasi untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Du dan Liu (2020) juga menemukan bahwa pemenuhan *psychological contract* secara signifikan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap

protokol keselamatan dan mendorong perilaku keselamatan proaktif. Studi ini menyoroti bahwa ketika karyawan merasa organisasi mereka telah memenuhi harapan dan kewajiban mereka, mereka akan lebih cenderung mematuhi pedoman keselamatan dan berpartisipasi aktif dalam inisiatif keselamatan. Newaz, dkk., (2019) mengusulkan bahwa *psychological contract* berfungsi sebagai penghubung antara iklim keselamatan (*safety climate*) dan *safety behaviour*. Dengan kata lain, persepsi karyawan tentang kualitas iklim keselamatan di tempat kerja mereka dapat memengaruhi *psychological contract* mereka dengan organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi *safety behaviour* mereka.

Chaubey dan Bisht (2016) menjelaskan *psychological contract* sebagai perjanjian yang solid di luar kontrak tertulis yang menentukan kontribusi, harapan, keyakinan, janji, dan kewajiban antara organisasi dan karyawannya. Sementara Parks, dkk., (1998) mengartikan *psychological contract* sebagai persepsi individu tentang kewajiban dan hak yang saling berhubungan antara individu dan organisasi tempat mereka bekerja. *Psychological contract* ini sering kali tidak tertulis dan didasarkan pada harapan-harapan, keyakinan, dan norma-norma sosial yang tidak formal. Adapun dimensi dari *psychological contract* menurut Parks, dkk., (1998) adalah *stability*, *scope*, *tangibility*, *focus*, *time frame*, dan *particularism*.

Indikator *stability* mengacu pada penerapan aturan yang ketat, praktik fleksibilitas yang sangat sedikit, dan tingkat toleransi yang rendah terhadap ketidakpastian. *Scope* mencakup persepsi individu tentang sejauh mana tanggung jawab mereka dalam pekerjaan serta harapan mereka terhadap dukungan dan sumber daya yang akan diberikan oleh organisasi. Kontrak yang *tangible* adalah di mana persyaratan kontrak, misalnya, sarana/tujuan berkelanjutan, harapan, imbalan potensial, dan pengobatan tidak ambigu. Kunci untuk definisi *focus* adalah gagasan tentang penekanan relatif pada masalah sosio-emosional. Hal seperti kejujuran, pertemanan, rasa hormat, kesetiaan, dan peluang perkembangan merupakan fokus dalam sosio-emosional. *Time frame* adalah pekerjaan dalam jangka panjang. Kunci dari definisi *particularism* adalah gagasan ketergantungan melalui non-substitusi. Penting untuk dicatat bahwa sumber daya yang dipertukarkan, sebagai bagian dari hak karyawan (kewajiban majikan) atau kewajiban karyawan (hak majikan), bisa menjadi partikularistik (Parks, dkk.,1998).

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik melihat hubungan antara *psychological contract* dan *safety behaviour* pada pekerja di lapangan seperti di perkebunan sawit. Sedangkan, angka kecelakaan kerja menunjukkan bahwa karyawan sawit memiliki peluang besar untuk mengalami kecelakaan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat apakah ada pengaruh *psychological contract* terhadap *safety behaviour* pada karyawan di industri kelapa sawit? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological contract* terhadap *safety behaviour* pada karyawan di industri kelapa sawit.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat, yaitu *safety behaviour* dan variabel *psychological contract* sebagai variabel bebas.

### 2.1. Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di industri kelapa sawit yang bekerja sebagai pemanen dan berjumlah 563 orang. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di industri kelapa sawit yang bekerja sebagai pemanen. Berdasarkan rumus Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2019) dengan taraf signifikan

5% jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 229 orang. Untuk pengujian alat ukur dilakukan terhadap 50 orang karyawan pemanen di industri kelapa sawit.

## 2.2. Instrumen

### 2.2.1. Skala Safety Behaviour

Skala *Safety Behaviour* disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi safety behavior yang dikemukakan oleh Neal dan Griffin (2022), yaitu dimensi *safety compliance* dan *safety participation*. Dimensi *safety compliance* ditunjukkan dengan perilaku bekerja dengan cara yang aman dan menjaga keselamatan tempat kerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan keselamatan yang ditetapkan oleh Perusahaan. Dimensi *safety participation* ditunjukkan dengan perilaku secara aktif terlibat dalam pertemuan dan inisiatif keselamatan atau berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan sukarela dalam merealisasikan keselamatan pada lingkungan kerja. Alat ukur ini dibuat dengan pemodelan skala *likert* dengan jumlah aitem awal 48 butir, terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Berdasarkan hasil analisa aitem, akhirnya diperoleh 24 butir aitem untuk mengukur *safety behavior* dengan rentang nilai *correlated item-total correlation* 0,398-0,641 dan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,897. Beberapa contoh aitem adalah: “Saya menggunakan semua peralatan keamanan yang diperlukan ketika bekerja” (*favourable safety compliance*); “Saya tetap bekerja meski alat yang ada sudah usang” (*unfavourable safety compliance*); “Rutin menghadiri master morning (briefing/ pengarahan pagi) sebelum melakukan pekerjaan” (*favourable safety participation*); dan “Tanggungjawab masing-masing untuk menjaga keselamatan kerja diri sendiri” (*unfavourable safety participation*).

### 2.2.2. Skala Psychological Contract

Peneliti menyusun sendiri skala *psychological contract* berdasarkan dimensi *psychological contract* yang dikemukakan oleh Parks, dkk., (1998), yaitu *stability*, *scope*, *tangibility*, *focus*, *time frame*, dan *particularism*. Alat ukur ini dibuat dengan pemodelan skala *likert* dengan jumlah aitem awal 96 butir, terdiri dari 48 aitem *favorable* dan 48 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji coba, tersisa 48 butir aitem dengan nilai korelasi aitem total berada pada rentang 0,341-0,687 dan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,917. Beberapa contoh aitem untuk mengukur variabel ini adalah: “Perusahaan akan melakukan negosiasi jika terdapat kejadian tidak terduga yang tidak diatur dalam kontrak perjanjian kerja” (*favourable* dimensi *stability*); “Saya mau bekerja lebih dari jam kerja saya meskipun tidak dibayar” (*favourable* dimensi *scope*); “Saya sering merasa bingung terhadap apa yang harus saya kerjakan” (*unfavourable* dimensi *tangibility*); “Saya akan bekerja dengan baik hanya jika ada atasan yang mengawasi saya” (*unfavourable* dimensi *focus*).

## 2.3. Analisis Data

Regresi sederhana digunakan untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS versi 16 *for windows*. Sebelum melakukan uji hipotesa, dilakukan uji normalitas dan linearitas yang menunjukkan bahwa data penelitian ini memenuhi seluruh asumsi sebagai prasyarat uji regresi.

## 3. HASIL

### 3.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Peneliti melakukan kategorisasi terhadap subjek penelitian untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut

yang diukur (Azwar, 2018). Dari hasil kategorisasi diketahui bahwa tingkat *safety behaviour* tergolong tinggi yaitu sebesar 50,6%. Sementara *psychological contract*, termasuk pada kategori rendah yaitu sebanyak 53,3%.

### 3.2. Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *psychological contract* memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *safety behaviour*,  $R^2 = .41$ ,  $F(1, 228) = 160,48$ ,  $p = .000$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima. Besarnya pengaruh variabel *psychological contract* terhadap *safety behaviour* sebesar 41,4%. Sisanya sebesar 58,6% adalah pengaruh dari variabel lainnya.

### 3.3. Analisis Tambahan

Untuk memperkaya hasil penelitian, dilakukan analisa uji beda dengan meninjau variabel penelitian berdasarkan data demografis partisipan penelitian, seperti: usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

#### 3.4.1 Uji Beda Berdasarkan Usia

Untuk variabel *safety behaviour*, diketahui bahwa kelompok usia *adolescence* (12-20 tahun) memiliki *safety behaviour* yang lebih rendah ( $M = 49,86$ ;  $SD = 4,598$ ) dan kelompok usia *middle adulthood* (40-60 tahun) memiliki *safety behaviour* lebih tinggi ( $M = 67,94$  ;  $SD = 10,041$ ). Sementara pada variabel *psychological contract*, kelompok usia *adolescence* (12-20 tahun) memiliki *psychological contract* yang lebih rendah ( $M = 102,71$  ;  $SD = 16,235$ ), dan kelompok usia *middle adulthood* (40-60 tahun) memiliki *psychological contract* yang lebih tinggi ( $M = 132,19$ ;  $SD = 22,157$ ).

#### 3.4.2. Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk variabel *safety behaviour*, tingkat pendidikan terakhir tidak sekolah ( $M = 55,57$ ;  $SD = 13,034$ ) memiliki *safety behaviour* yang lebih rendah. Sementara pendidikan terakhir sarjana ( $M = 76,50$ ;  $SD = 0,707$  ) memiliki *safety behaviour* yang lebih tinggi. Sementara pada variabel *psychological contract*, tingkat pendidikan terakhir tidak sekolah ( $M = 106,59$ ;  $SD = 22,329$ ) memiliki *psychological contract* yang lebih rendah. Sementara pendidikan terakhir sarjana ( $M = 149,50$ ;  $SD = 7,707$ ) memiliki *psychological contract* yang lebih tinggi.

#### 3.4.3. Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil uji beda menunjukkan bahwa untuk pamanen dengan kategori lama bekerja < 6 tahun ( $M = 58,63$ ;  $SD = 11,930$ ) memiliki *safety behaviour* yang lebih rendah daripada kategori lama bekerja > 10 tahun ( $M = 63,83$ ;  $SD = 9,807$ ).

## 4. DISKUSI

Hasil penelitian membuktikan bahwa *psychological contract* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *safety behaviour*. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan hasil yang sama. Seperti hasil penelitian Safitri dan Wicaksono (2021) serta Newaz, Davis, Jefferies, dan Pilay (2019) yang juga menunjukkan pengaruh *psychological contract* terhadap *safety behaviour*.

Berdasarkan hasil penelitian Du dan Liu (2020) diketahui bahwa *safety behavior* pada pekerja dapat diprediksi secara positif oleh *psychological contract*, sehingga pekerja yang

memiliki *psychological contract* yang lebih tinggi dapat melakukan pencegahan terhadap penyebaran Covid-19 dengan berperilaku aman agar keselamatan dirinya terjaga. Penelitian ini dilakukan pada pekerja di beberapa industri di Cina yang mulai kembali bekerja ketika wabah pandemi Covid-19 masih berlangsung.

Dari hasil penelitian Turnley, dkk., (2003) menemukan bahwa dalam melakukan pekerjaannya, perilaku karyawan dapat diatur oleh *psychological contract*. Dalam kasus ini, karyawan dengan *psychological contract* yang tinggi dengan organisasi akan secara ketat mematuhi standar organisasi dan mengurangi aktivitas yang ilegal atau terlarang sehingga membantu memastikan keselamatan dalam bekerja.

Besarnya pengaruh *psychological contract* terhadap *safety behaviour* adalah sebesar 41,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Setiawan, dkk., (2019) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *safety behaviour* yaitu pengetahuan dan keterampilan, orientasi manajemen, faktor psikologis, lingkungan kerja, iklim organisasi, dan dampak dari jadwal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pemanen memiliki *safety behaviour* yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Neal, dkk., (2000), diketahui bahwa karyawan yang memiliki *safety behavior* yang tinggi menunjukkan sejumlah tindakan dan praktik yang menunjukkan kepatuhan dan partisipasi aktif dalam upaya keselamatan di tempat kerja, antara lain karyawan selalu menggunakan APD yang sesuai, selalu mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta secara rutin melakukan pemeriksaan dan perawatan terhadap peralatan kerja untuk memastikan semuanya berfungsi dengan baik dan aman untuk digunakan.

Disisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pemanen memiliki *psychological contract* yang rendah. *Psychological contract* yang rendah sering kali merupakan hasil dari perasaan bahwa harapan-harapan yang tidak tertulis atau tidak resmi, tetapi penting bagi karyawan, tidak dipenuhi oleh organisasi. Ini bisa menyebabkan perasaan pengkhianatan atau ketidakpuasan yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Morisson & Robinson, 1997). Hasil penelitian Robinson (1996) menunjukkan bahwa ketika *psychological contract* terganggu atau dilanggar oleh organisasi (misalnya melalui ketidakadilan, kurangnya dukungan, atau tidak memenuhi janji-janji yang tidak tertulis), ini dapat mengurangi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi tersebut. Akibatnya, karyawan dapat merasa kurang terikat pada organisasi dan lebih cenderung untuk mencari alternatif lain atau bahkan mengalami penurunan motivasi dan kinerja.

Schalk dan Roe (2007) mengidentifikasi beberapa karakteristik karyawan yang mengalami *psychological contract* yang buruk, yaitu ketika harapan-harapan karyawan tidak terpenuhi atau terjadi pelanggaran *psychological contract*. Beberapa karakteristik karyawan tersebut seperti meningkatnya konflik dengan rekan kerja atau atasan, absensi yang lebih tinggi, penurunan kualitas kerja, menjadi kurang produktif, kurang bersemangat, dan kurang berinisiatif dalam pekerjaan, cenderung mencari pekerjaan lain dan meninggalkan organisasi serta merasa kurang terikat dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Ada beberapa temuan dalam penelitian ini, antara lain faktor usia, tingkat pendidikan dan lamanya waktu bekerja memengaruhi *safety behaviour* dan *psychological contract* pada karyawan pemanen. Karyawan yang memiliki usia remaja (*adolescence*) memiliki tingkat *safety behaviour* yang paling rendah. Ini terjadi karena pekerja dengan usia yang muda, rentan mengalami kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya pengalaman dan kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan, penggunaan peralatan yang masih kurang terampil serta pelatihan mengenai pencegahan bahaya kerja yang masih kurang, sehingga kecelakaan kerja sangat rentan terjadi pada mereka (Blanch, dkk., 2009).

Sementara karyawan pemanen dengan usia *middle adulthood* (dewasa pertengahan) memiliki tingkat *psychological contract* yang tinggi dibandingkan dengan pemanen yang usianya *adolescence* (remaja). Salah satu temuan penting dari hasil penelitian Rosita (2020) adalah mengenai karyawan dengan usia lebih tua cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengalaman dan kebijaksanaan yang lebih banyak, serta keterampilan interpersonal yang lebih baik yang dikembangkan seiring waktu. Karyawan yang lebih tua juga memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda, serta cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap keadilan dan dukungan yang mereka terima dari organisasi, yang dapat memperkuat *psychological contract* mereka.

Karyawan pemanen dengan tingkat pendidikan terakhir tidak sekolah, mempunyai tingkat *safety behaviour* dan *psychological contract* yang paling rendah jika dibandingkan dengan karyawan dengan pendidikan terakhir SD, SMP, SMA, dan sarjana. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Sugiharto (2018) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan rendah sering kali memiliki pemahaman yang kurang memadai tentang prosedur dan protokol keselamatan kerja karena keterbatasan dalam kemampuan membaca dan memahami instruksi keselamatan yang tertulis. Pada akhirnya mereka menjadi kurang patuh terhadap aturan keselamatan karena ketidaktahuan atau ketidakpahaman, sehingga mengabaikan atau tidak sepenuhnya mengikuti prosedur keselamatan karena tidak memahami pentingnya tindakan tersebut. Kemudian temuan dari Lau, dkk., (2010) menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang risiko kesehatan dan keselamatan. Mereka lebih mungkin menyadari pentingnya tindakan preventif dan cenderung mengikuti prosedur keselamatan dengan lebih disiplin dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan rendah.

Hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat *safety behaviour* seorang pekerja adalah lama bekerja subjek. Dari hasil penelitian diketahui bahwa subjek yang sudah bekerja lama mempunyai tingkat *safety behaviour* lebih tinggi daripada subjek yang belum bekerja terlalu lama. Hal ini menurut Suma'mur (2013) karena karyawan dengan masa kerja yang lama, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas tentang risiko di tempat kerja dan cara mengatasinya. Mereka sering kali lebih memahami seluk-beluk prosedur keselamatan dan dapat mengenali bahaya dengan lebih cepat. Dengan kata lain, salah satu faktor yang memengaruhi *safety behavior* adalah masa kerja, dimana dalam penelitian Suma'mur (2013), ini diistilahkan dengan senioritas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *safety behaviour* karyawan. Pertama ditujukan kepada karyawan pemanen yang mempunyai nilai rata-rata *safety participation* yang lebih rendah. Oleh karena itu, usaha yang dapat karyawan lakukan untuk memenuhi tanggung jawab, seperti aktif mengikuti pelatihan; mengajukan pertanyaan jika ada prosedur atau informasi yang kurang jelas; menggunakan APD dengan benar; mematuhi prosedur keselamatan; melaporkan bahaya dan insiden; bergabung dengan komite keselamatan; mengembangkan kebiasaan kerja yang aman, serta membangun budaya keselamatan diantara rekan kerja.

Saran kedua untuk perusahaan, yaitu meningkatkan *stability* karyawan. Usaha yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan yang konsisten, dapat diandalkan, dan penuh dukungan, seperti memberi perlindungan dari pemutusan hubungan kerja; memberi kesempatan karyawan untuk berkembang; kepemimpinan yang mendukung dan konsisten; konsistensi dalam kebijakan dan praktik serta umpan balik yang konsisten dan konstruktif terhadap karyawan.

Saran untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi *safety behaviour* yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti *safety climate*, *safety commitment*, dan variabel lainnya yang dapat disesuaikan dengan fenomena penelitian yang diambil sebagai topik penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T., Hennessey, B. and Grossman, B. (1986). Social influences on creativity: the effects of contracted-for reward. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 14-23. <https://doi/10.1037/0022-3514.50.1.14> .
- Anwar, M., & Sugiharto. (2018) Penyebab kecelakaan kerja PT. Pura barutama unit offset. *HIGEIA Journal of Public Health Research and Development*, 2(3), 386-395. <https://doi.org/10.15294/higeia.v2i3.21514>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Blanch, A., Torelles, B., Aluja, A., Salinas, J, A. (2009) Age and lost working days as a result of an occupational accident: A study in a shiftwork rotation system. *Journal of Safety Science*, 47(47), 1359-1363. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.03.001>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024, Januari). Kecelakaan kerja makin marak dalam lima tahun terakhir. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>
- Cale, M. H. (2012). Improving safety behaviour and accidents rates of professional drivers; the dead sea project. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 19 (4), 313-319. <https://doi.org/10.1080/17457300.2011.628750>
- Chaubey, D. S., & Bisht, S. (2016). Analysis of psychological contract and its relationship with job satisfaction: An empirical study. *Splint International Journal of Professionals*, 3(8). 92-101.
- Du, Y., & Liu, H. (2020). Analysis of the influence of psychological contract on employee safety behaviors against COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–14. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph17186747>
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231–241. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.007>.
- Heryanto, A., Mas'ud, F., & Rahardja, E. (2017). A study of work safety behavior at pt. ast Indonesia Semarang. *Universitas Diponegoro*, 1–19.
- Lau, J. T. F., Griffiths, S., Choi, K., & Lin, C. (2010). Prevalence of preventive behaviors and associated factors during early phase of the H1N1 influenza epidemic. *American Journal of Infection Control*, 38(5), 374–380. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2010.03.002>
- Mallapiang, F. & Samosir, I. A. (2014). Analisis potensi bahaya dan pengendaliannya dengan metode HIRAC. *Al-Sihah: Public Health Science Journal*, VI(2), 350-362.
- Maulidin, M.A. (2023, Oktober,2). 24,83% kasus kecelakaan kerja pekerja per-kebunan di bagian kaki. <https://isafetymagazine.com/2483-kasus-kecelakaan-kerja-pekerja-perkebunan-di-bagian-kaki/>
- Morisson, E., W., & Robinson, S., L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi/10.2307/259230>

- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 67-75. <https://doi/10.1177/031289620202701S08>
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1), 99–109. [https://doi/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Newaz, M. T., Davis, P., Jefferies, M., & Pillay, M. (2019). The psychological contract: A missing link between safety climate and safety behaviour on construction sites. *Safety Science*, 112, 9–17. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.002>
- Parks, J. D., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior, Special Issue: The Psychological Contract at Work*, (19), 697-730. <http://www.jstor.org/stable/3100285>.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599. <http://dx.doi.org/10.2307/2393868>
- Rosita, S. (2020). *Hubungan karakteristik karyawan dan beberapa variabel yang dipengaruhi kontrak psikologis: Kajian pada badan usaha milik negara dan perguruan tinggi*. Salim Media Indonesia.
- Safitri, I., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh psychological contract dan perceived organizational support terhadap employee safety behavior pada karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 778. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26956>.
- Schalk, R. & Roe, R. E. (2007). Towards a dynamic model of the psychological contract. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37(2), 167-182. <https://doi/10.1111/j.1468-5914.2007.00330>
- Setiawan, I. F., Wijaya, D., Chandra, H. P. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi safety behaviour dari sudut pandang kontraktor. *Jurnal dimensi Preatama Teknik Sipil*, 8(2), 175-181. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1233477>
- Sugiyono (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur, P.K. (2013). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes)*. Jakarta : Sagung Seto.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206. [https://doi/10.1016/S0149-2063\(02\)00214-3](https://doi/10.1016/S0149-2063(02)00214-3)
- Winge S., Albrechtsen E., & Mostue B. A. (2019). Causal factors and connections in construction accidents. *Safety Science*, 112, 130-141. <https://doi/10.1016/j.ssci.2018.10.015>