

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi Z atau biasa dikenal dengan gen Z saat ini menjadi sorotan dunia. Generasi Z menjadi salah satu generasi yang berpengetahuan luas tentang teknologi dan umumnya sulit lepas dari teknologi (Santosa & Adiputra, 2023). Generasi Z lahir lahir ketika teknologi sudah tersedia berbeda dengan generasi Y yang masih mengalami transisi teknologi (Rastati, 2018). Menurut McCrindle & Fell (2019), menyatakan generasi Z lahir antara tahun 1995 hingga tahun 2009.

Pandangan generasi Z terhadap nilai kehidupan, tujuan hidup dan cara pandang terhadap dunia pekerjaan kurang menyukai adanya pekerjaan yang berada dalam suatu kekuasaan yang mengikat dan terdapat syarat serta aturan kerja karena mereka lebih suka bekerja secara fleksibel dan efisien (Kusumawati *et al.*, 2021). Didukung dengan pernyataan Handayani (2019) generasi Z memiliki karakteristik yang cenderung tidak sabar, terburu-buru ingin menyelesaikan permasalahan dengan menggunakan cara yang instan karena telah terbiasa melakukan komunikasi dan berinteraksi melalui media sosial yang cenderung lebih cepat dan bersifat praktis.

Berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, seperti generasi *baby boomer* memiliki kepatuhan yang lebih baik ditempat kerja, kepatuhan dikaitkan dengan penerimaan pada peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan dan sikap terhadap otoritas. Generasi X ditempat kerja menunjukkan bahwa mereka lebih kolaboratif dan independen, lebih *altruistik*, terampil dalam manajemen, cerdas finansial, mandiri, tidak terintimidasi oleh otoritas, dan inovatif. Mereka juga mengupayakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan generasi ditempat kerja memiliki kepatuhan yang lebih tinggi. Serupa dengan generasi Y memiliki kepatuhan yang tinggi ditempat kerja, generasi Y lebih menghargai otoritas dan peraturan di tempat kerja (Mulyanti & Madania, 2021). Penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa perbedaan dari beberapa generasi tersebut menunjukkan bahwa

generasi Z cenderung kurang suka terhadap peraturan kerja, sehingga memungkinkan tidak mengikuti seluruh peraturan kebijakan manajemen.

Karyawan dengan usia 20-24 tahun memiliki resiko kecelakaan kerja tertinggi sebab usia tersebut tergolong muda dan memiliki pengalaman kerja 0-4 tahun, pengalaman muda membuat mereka kurang mampu mengendalikan emosi sehingga akan bersikap tidak hati-hati dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak terhadap terjadinya kecelakaan (Darwis *et al.*, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, keselamatan kerja penting untuk diperhatikan perusahaan. Menurut Pane & Dharmastiti (2019) menyatakan bahwa salah satu aspek penting dalam isu keselamatan kerja adalah *safety behavior*.

Safety behavior adalah perilaku keselamatan kerja yang terdiri dari dua jenis yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. *Safety compliance* adalah aktivitas inti yang dilakukan oleh individu untuk menjaga keselamatan di tempat kerja. Perilaku tersebut antara lain mematuhi peraturan kerja dan memakai alat pelindung diri, sedangkan *safety participation* adalah perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi individu, tetapi membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Perilaku ini mencakup aktivitas seperti berpartisipasi dalam aktivitas keselamatan secara sukarela, membantu rekan kerja dengan masalah terkait keselamatan, dan menghadiri rapat terkait dengan keselamatan (Neal *et al.*, 2002).

Safety behavior akan membuat karyawan memandang keselamatan kerja sebagai tujuan yang paling penting untuk dicapai sehingga terhindar dari kecelakaan kerja dan mendorong karyawan untuk mengikuti peraturan keselamatan dan berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan (Karomah *et al.*, 2021). Penelitian yang dilakukan Rahman dkk., (2023) menyatakan bahwa *safety behaviour* akan membuat karyawan terhindar dari resiko kecelakaan dan menciptakan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan tentu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Ayu *et al.*, (2019) menyatakan bahwa survei yang didapatkan dilapangan masih banyak pekerja yang tidak mematuhi peraturan dan menganggap bahwa dengan mematuhi peraturan yang ada tidak menutup kemungkinan untuk terjadi kecelakaan kerja. Pengertian kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Menurut Faturahman *et al.*, (2023) menyatakan bahwa bagian produksi memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Menurut survei BPJS (2023), mencatat bahwa pekerjaan yang rawan terjadinya resiko kecelakaan kerja adalah pekerja proyek, pekerja laboratorium, pekerja kelistrikan dan batu bara. Pekerjaan yang memiliki resiko kecelakaan kerja tinggi menurut menurut Destari *et al.*, (dalam Nurlaili dan Ridha, 2022) menyatakan bahwa petugas puskesmas tersebut mempunyai resiko tinggi karena sering kontak dengan penyakit menular, dengan darah dan cairan tubuh maupun tertusuk jarum suntik bekas yang mungkin dapat berperan sebagai transmisi beberapa penyakit seperti Hepatitis B, HIV AIDS dan juga potensial sebagai media penularan penyakit yang lain.

Penelitian yang dilakukan Khairunnisak *et al.*, (2017) menyatakan bahwa perawat beresiko mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berakibat fatal. Menurut (Bara *et al.*, 2021) menyatakan bahwa pekerja pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi dalam mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tersebut terjadi akibat pekerja pemadam kebakaran berhadapan langsung dengan api dan potensi bahaya lainnya. Beberapa risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja pemadam kebakaran seperti terkena runtuh bangunan, tersambar dan kejatuhan bara api yang mengakibatkan luka bakar, ledakan apabila terdapat bahan kimia berbahaya, jatuh dari ketinggian pada saat menaiki tangga untuk memadamkan api dan berbagai risiko lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada dua orang karyawan generasi Z yang bekerja di beberapa perusahaan yang menerapkan sistem keselamatan kerja yakni pada kasus yang menimpa subyek A berusia 26 tahun, bekerja di PT New Armada Jaya. PT tersebut memproduksi seputar kerangka mobil. Kecelakaan yang terjadi pada tahun 2016 ini menyebabkan tangan sebelah kiri harus dijahit. Subjek A mengaku terkadang tidak menggunakan alat pelindung diri dengan sempurna saat bekerja, penggunaan alat pelindung diri membuat subjek merasa tidak nyaman dan menghambat pergerakan tangan. Kasus serupa terjadi pada tahun 2021 terhadap generasi Z usia 22 tahun yang bekerja di PT Perum Peruri. Kecelakaan terjadinya akibat kurangnya *maintenance* mesin.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut memberi kesimpulan bahwa karyawan generasi Z cenderung bersikap tidak hati-hati dalam melakukan pekerjaan dan tidak menggunakan perlengkapan pelindung diri dengan sempurna yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Didukung dalam penelitian Bara *et al.*, (2021) menyatakan bahwa contoh perilaku berbahaya yaitu tidak memakai APD dengan benar, pengetahuan rendah dan sikap tidak hati-hati. Terjadinya kasus kecelakaan kerja tersebut disebabkan oleh banyak faktor. Menurut Yudhawan & Dwiyanti (2017) menyatakan bahwa penyebab langsung terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua hal yaitu tindakan manusia yang tidak aman (*unsafe behavior*) dan keadaan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*). Menurut Ramadhan *et al.*, (2020) menyatakan bahwa faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kecelakaan kerja yaitu faktor tindakan tidak aman (*unsafe behavior*) dengan nilai 80%, sedangkan faktor kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dengan nilai 20%. Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa faktor tindakan tidak aman (*unsafe behavior*) merupakan faktor terbesar yang memengaruhi terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Eldawati (2018) menyatakan bahwa *unsafe behavior* adalah tindakan atau perbuatan dari seorang atau beberapa pekerja yang memperbesar terjadinya kecelakaan terhadap pekerja. Terjadinya kecelakaan kerja akibat *unsafe behavior* karena dalam melaksanakan pekerjaan masih terdapat karyawan tidak memperhatikan

keselamatan diri sendiri demi mengejar target produksi sehingga tidak menggunakan alat pelindung diri, kurang mematuhi peraturan keselamatan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan, kurangnya kehati-hatian pada saat bekerja, mengabaikan peraturan keselamatan kerja (Affandhy & Nilamsari, 2017).

Menurut Sangaji *et al.*, (2018) menyatakan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) lebih banyak terdapat pada responden dengan kategori sikap kurang baik yaitu sebesar 66,7%, responden dengan perilaku tidak aman dan kategori sikap baik sebesar 32,1%, hal ini disebabkan masih banyak pekerja yang menganggap bahwa menggunakan *safety belt* untuk bekerja mengganggu pergerakan dan bercanda saat bekerja adalah hal yang wajar untuk dilakukan dan ditemukan masih banyak pekerja yang menganggap bahwa keselamatan bukan merupakan tanggung jawab bersama. Berdasarkan penjelasan tersebut *safety behavior* penting diperhatikan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Komitmen karyawan terhadap keselamatan kerja salah satu dimensi dari *safety climate* merupakan manifestasi dari *safety behavior* (Pane & Dharmastiti, 2019)

Penelitian yang dilakukan Prabarini & Suhariadi (2018) menjelaskan bahwa responden sebanyak 148 karyawan yang bekerja di sebuah terminal peti kemas di kota Surabaya membuktikan bahwa *safety climate* memengaruhi secara positif *safety behavior*. Pernyataan tersebut mendukung hasil penelitian Prameswari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *safety climate* menggambarkan penerapan kebijakan keselamatan di tempat kerja. Dampak dari penerapan *safety climate* adalah *safety behavior*. Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *safety climate* yang baik merupakan salah satu faktor yang memengaruhi terciptanya *safety behavior*

Safety climate menurut Kines *et al.*, (2011) menyatakan bahwa *safety climate* didefinisikan sebagai persepsi bersama dalam sebuah kelompok kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kebijakan keselamatan kerja, prosedur dan praktek kerja dilapangan. Marín *et al.*, (dalam Martviyori & Rahmah Lubis, 2022) menyatakan bahwa *safety climate* menekankan persepsi yang dipegang oleh pekerja mengenai pentingnya keselamatan di dalam organisasi, serta penerapan manajemen yang berkomitmen dalam mewujudkan keselamatan dan kesehatan pekerja.

Menurut Supiani *et al.*, (2021) persepsi adalah suatu tindakan menyusun, mengenali, menafsirkan informasi, dan penilaian suatu benda yang diamati dengan indera-indera dan dengan tingkat pemahaman dan karakter yang dimilikinya sehingga tercipta keanekaragaman guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan. Mengingat bahwa *safety climate* merupakan persepsi seorang karyawan maka *safety climate* dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan tentang prioritas keselamatan ditempat kerja (Prabarini & Suhariadi, 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut persepsi memberikan dasar bagi seseorang untuk berperilaku sesuai dengan apa yang mereka amati. Karyawan yang memiliki kecenderungan untuk berperilaku tidak selamat di tempat kerja salah satunya disebabkan karena persepsi yang buruk terhadap bahaya atau resiko di tempat kerja (Dzulfiqar & Handayani, 2016).

Karyawan dengan usia yang lebih muda cenderung memiliki *safety climate* yang kurang baik berbeda dengan karyawan usia yang lebih tua memiliki *safety climate* yang lebih baik. Hal tersebut dapat dikarenakan pekerja yang berusia lebih tua memiliki pengalaman yang lebih terhadap kondisi lingkungan kerja sehingga mereka mengalami penurunan risiko ditempat kerja (Rosyada *et al.*, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan karyawan muda cenderung mengalami *safety climate* yang rendah sehingga memungkinkan terjadinya resiko kecelakaan kerja.

Menurut Rahmawati *et al.*, (2020) menyatakan bahwa seorang karyawan mempersepsi kondisi lingkungan kerja fisiknya buruk kurang nyaman, berfikir bahwa suara bising di tempat kerja menimbulkan gangguan ketenangan kerja, dan karyawan berfikir kurang adanya penerangan yang cukup atau tidak sesuai dengan pekerjaannya, hal ini akan membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kebosanan dalam menjalankan aktivitas di lingkungan kerja. Berbeda dengan karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja fisik maka dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas suatu perusahaan.

Safety climate akan memengaruhi perilaku karyawan dan terlibat dalam praktik keselamatan kerja. Karyawan akan dapat termotivasi untuk melakukan *safety*

behavior dan berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan jika mereka merasakan *safety climate* yang positif. *Safety climate* juga dapat memberi informasi kepada organisasi tentang masalah potensial dan memungkinkan tindakan pencegahan yang harus dilakukan sebelum insiden kecelakaan terjadi (Silvia *et al.*, 2020). Berdasarkan hal tersebut, *safety climate* yang positif akan terjadinya persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja sehingga akan timbul *safety behaviour* guna terwujudnya keselamatan dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja (Hartanto *et al.*, 2022).

Merujuk pada hasil penelitian Susanti dan Sugianto (2019) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara iklim keselamatan dan kesehatan kerja terhadap *safety behavior*. Penelitian tersebut sesuai dengan yang dilakukan Rahman *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *safety climate* berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Palendeng & Bernarto (2022) menyatakan bahwa *safety climate* tidak berpengaruh terhadap *safety behavior*.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa masih ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian *safety climate* terhadap *safety behaviour* dan tidak ditemukan penelitian yang membahas generasi Z pada kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti ingin membuktikan apakah terdapat pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* yang berfokus pada karyawan generasi Z. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul penelitian yaitu pengaruh *safety climate* terhadap *safety behavior* pada aryawan Generasi Z.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan pihak manajemen terkait terkait keselamatan kerja terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z

- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh keadilan dari manajemen keselamatan kerja terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z
- 1.2.4 Apakah terdapat pengaruh komitmen keselamatan kerja pada pekerja terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z
- 1.2.5 Apakah terdapat pengaruh prioritas keselamatan pekerja dan risiko yang tidak dapat diterima terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z
- 1.2.6 Apakah terdapat pengaruh komunikasi, kepercayaan dan pembelajaran antar karyawan terkait kemampuan keselamatan kerja terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z.
- 1.2.7 Apakah terdapat pengaruh kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu pengaruh antara dimensi prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi, dimensi pemberdayaan pihak manajemen terkait keselamatan kerja, dimensi keadilan pihak manajemen terhadap keselamatan kerja, dimensi komitmen keselamatan kerja pada pekerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan risiko yang tidak dapat diterima, dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan percaya pada kemampuan rekan kerja terkait keselamatan kerja, dan dimensi kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z?

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z

- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan pihak manajemen terkait terkait keselamatan kerja terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh keadilan dari manajemen keselamatan kerja terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh komitmen keselamatan kerja pada pekerja terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh prioritas keselamatan pekerja dan risiko yang tidak dapat diterima terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi Z
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh komunikasi, kepercayaan dan pembelajaran antar karyawan terkait kemampuan keselamatan kerja terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z.
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z.

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini yakni ingin melihat pengaruh antara dimensi prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi, dimensi pemberdayaan pihak manajemen terkait keselamatan kerja, dimensi keadilan pihak manajemen terhadap keselamatan kerja, dimensi komitmen keselamatan kerja pada pekerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan risiko yang tidak dapat diterima, dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan percaya pada kemampuan rekan kerja terkait keselamatan kerja, dan dimensi kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan

baru khususnya bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) yang berfokus pada bidang keselamatan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan data tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *safety climate* yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu dimensi prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi, dimensi pemberdayaan pihak manajemen terkait keselamatan kerja, dimensi keadilan pihak manajemen terhadap keselamatan kerja, dimensi komitmen keselamatan kerja pada pekerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan risiko yang tidak dapat diterima, dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan percaya pada kemampuan rekan kerja terkait keselamatan kerja, dan dimensi kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan *safety behavior* pekerja berdasarkan *safety climate* yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu dimensi prioritas keselamatan manajemen, komitmen dan kompetensi, dimensi pemberdayaan pihak manajemen terkait keselamatan kerja, dimensi keadilan pihak manajemen terhadap keselamatan kerja, dimensi komitmen keselamatan kerja pada pekerja, dimensi prioritas keselamatan pekerja dan risiko yang tidak dapat diterima, dimensi komunikasi keselamatan, pembelajaran, dan percaya pada kemampuan rekan kerja terkait keselamatan kerja, dan dimensi kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja dan berguna bagi pihak pemerintah untuk membuat kebijakan yang lebih baru sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan keselamatan kerja sehingga peraturan keselamatan kerja dapat terlaksana dengan baik. Bagi karyawan generasi Z dapat bersikap *safety behaviour* sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik.