

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hampir seluruh populasi manusia di dunia ini saat ini didominasi oleh Gen-Z atau generasi yang lahir di antara tahun 1995-2009, bahkan di Indonesia juga menempati posisi pertama dengan generasi terbanyak sebanyak 27,94% dari total 270,20 juta jiwa penduduk pada tahun 2020 dimana kebanyakan dari mereka saat ini telah menjadi lulusan SMA maupun Perguruan Tinggi serta sedang bersiap maupun sudah berada di lingkungan kerja (Schroth, 2019; Badan Pusat Statistik, 2021; Dreyer & Stojanova, 2023; Tambuwun & Sahrani, 2023). Gen-Z memiliki beberapa karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya, karena mereka lebih banyak menggunakan teknologi dalam kehidupan. Gen-Z cenderung lebih inovatif, berani mengembangkan ide, berdaya juang tinggi, dan memiliki pola pikir lebih luas. Adapun kelemahan dari generasi ini seperti kurang berkomitmen, berpikir pendek dan praktis, tidak suka repot atau peraturan kompleks yang tidak sejalan dengan mereka sehingga memicu munculnya pola pekerjaan baru yaitu *labor turnover* karena tingginya persentase karyawan yang keluar masuk perusahaan (Kertiati, 2018; Wijoyo dkk., 2020). Berdasarkan survei Cigna International Health juga ditemukan bahwa terdapat 91% pekerja Gen-Z mengalami stres kerja (DetikCom, 2023), ditambah lagi data statistik dari Talentics (2022) menyatakan bahwa Gen-Z lebih mudah untuk merasa panik dan memiliki kestabilan emosi yang rendah menyebabkan rendah. Hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab tidak langsung terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Maulana, 2022; Khairiah & Widajayanti, 2020).

Kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa tidak diduga pada mulanya dan tidak pula dikehendaki dan mengacaukan proses yang telah teratur dari suatu aktivitas, serta menimbulkan kerugian baik untuk manusia maupun harta benda (UU No. 1 tahun 1970), yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan termasuk penyakit yang timbul, kecelakaan dalam perjalanan berangkat dari rumah ke tempat kerja maupun pulang dari

tempat kerja ke rumah melalui jalan yang biasa atau yang wajar dilalui (UU No. 3 tahun 1992). Badan Pelaksanaan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun terutama dari tahun 2017 yang memiliki total 123,040 kasus hingga tahun 2021 sebanyak 234.270 kasus (BPJS, 2021). Ditambah lagi data dari BPS Ketenagakerjaan yang mengungkapkan bahwa terdapat 61.805 jumlah kecelakaan kerja yang tercatat dari Januari-Maret 2022 dengan dominasi kelompok usia 20-25 tahun dimana usia ini merupakan kelompok usia Gen-Z. Terdapat pula kecelakaan pada perusahaan pertambangan yang menimbulkan korban jiwa, kecelakaan tersebut terjadi disebabkan kebakaran yang menewaskan korban NS (20 tahun) dan IDHJ, serta kecelakaan supir *dump truck* membawa muatan slag untuk perbaikan jalan yang menewaskan NK (27 tahun) (DetikCom, 2023).

Berdasarkan penelitian Monalisa, Subakir, dan Listiawati (2022) kecelakaan kerja dapat terjadi karena disebabkan oleh dua hal yaitu kondisi dari lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya aman (*unsafe condition*) maupun adanya karyawan yang berperilaku tidak aman (*unsafe behaviour*). Untuk memahami lebih lanjut terkait penyebab kecelakaan tersebut, perlu mengetahui aspek yang paling berkaitan dan penting dalam isu keselamatan kerja yakni *safety behaviour* atau perilaku keselamatan (Pane & Dharmastiti, 2019).

Penulis melakukan studi pendahuluan pada narasumber karyawan gen-z yang bekerja di perusahaan pertambangan yang menyatakan bahwa kecelakaan dapat terjadi tergantung pekerjaan yang dilakukan seperti pada bidang percetakan baja memiliki kemungkinan untuk mendapat luka bakar atau terkena besi. Menurut keduanya, kecelakaan biasa terjadi karena sikap dan ego dari masing-masing pekerja apabila *safety* telah diperhatikan. Menurut Henrich, kecelakaan kerja terjadi didominasi kelalaian karyawan yaitu sebesar 80-85%, sedangkan sisanya 20-25% lainnya disebabkan faktor lingkungan kerja (Kristianti & Tualeka, 2019). Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi tiap individu maupun pihak manajemen untuk mengetahui dan meningkatkan keselamatan kerja, karena kesadaran akan keselamatan kerja memberi kesejahteraan pada karyawan dan mempengaruhi kualitas kerjanya, serta berpengaruh

terhadap ketercapaian tujuan dari perusahaan (Puspitasari, 2019; Aryani & Meriyati, 2019). Oleh karena itu, perlu persiapan yang cermat untuk mengatasi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dengan memperhatikan karakteristik karyawan, terutama calon karyawan yang akan berkontribusi dalam menjalankan perusahaan.

Safety behaviour atau perilaku keselamatan adalah salah satu tindakan preventif berbasis perilaku yang berguna untuk meminimalkan pengalaman-pengalaman tidak menyenangkan, serta memberikan dampak positif terhadap kualitas hidup individu yang memiliki gangguan kecemasan (Kirk dkk., 2019). Tindakan ini berhubungan dengan perilaku yang berhubungan dengan faktor keselamatan seperti kepatuhan (*safety compliance*) dan keikutsertaannya dalam setiap kegiatan pemeliharaan keselamatan di lingkungan kerja (*safety participation*) (Neal & Griffin, 2006). Melalui pendekatan perilaku ini, individu diharapkan bisa menjaga keselamatan, mencegah terjadinya kecelakaan, serta terhindar dari penyakit maupun cedera yang mungkin terjadi di tempat kerja sehingga individu dapat bekerja dengan nyaman ketika melaksanakan pekerjaannya. Perilaku keselamatan (*Safety Behaviour*) dianggap sebagai domain kinerja yang lebih komprehensif, sehingga menghasilkan *safety outcomes* yang dikategorikan sebagai faktor organisasi dari model kinerja kerja lebih luas (Neal & Griffin, 2002).

Pada dasarnya *safety behaviour* adalah keselamatan berbasis perilaku dan perilaku individu memiliki tiga faktor yang mempengaruhi yaitu faktor dasar (*predisposing factors*), faktor pendukung (*enabling factors*), dan faktor penguat (*reinforcing factors*). Faktor dasar (*predisposing factors*) adalah faktor yang berada di dalam diri individu seperti pengetahuan, komunikasi, sikap, norma yang berlaku di lingkungan, kebiasaan, keterlibatan karyawan dalam kegiatannya, dan unsur-unsur lain. Lalu faktor pendukung (*enabling factors*) ialah faktor yang berkaitan dengan sumber daya maupun potensi masyarakat, ketersediaan sarana dan prasarana keselamatan kerja, adanya pelatihan, lingkungan fisik, dan lingkungan kerja. Dan terakhir adalah faktor penguat yang berkaitan dengan sikap serta perilaku orang lain melalui dukungan sosial contohnya seperti manajemen (Green, 2000; Suyono & Nawawinetu, 2013). Faktor dasar yang disebutkan sejalan dengan hasil penelitian)

yang menyebutkan bahwa sikap selama bekerja dan kelelahan yang diderita individu berpengaruh terhadap *safety behaviour* karyawan. Semakin baik sikap yang dibentuk karyawan selama melaksanakan tugasnya, maka semakin tinggi juga *safety behaviour* karyawan tersebut. Namun sebaliknya, semakin tinggi kelelahan yang dimiliki maka semakin rendah *safety behaviour*. Sikap kerja yang baik di sini mengarah kepada sikap sadar untuk mencegah kecelakaan, menyetujui penggunaan alat-alat pencegah kecelakaan, serta memahami dan mengikuti prosedur kerja dengan benar. Selain itu, memiliki pengetahuan dan persepsi positif tentang *safety behaviour* menjadi dasar yang penting untuk menumbuhkan kesadaran karyawan untuk selalu berperilaku aman dan selamat (Maulana & Fadillah, 2022).

Ditilik dari teori ABC atau *Antecedents-Behaviour-Consequence Theory*, *safety behaviour* ini memiliki hubungan erat dengan faktor anteseden dan konsekuensi dimana *behaviour* dipengaruhi oleh munculnya aktivator atau anteseden seperti lingkungan dan motivasi untuk kemudian dilanjutkan dengan konsekuensi sehingga muncul perilaku tertentu (Yuliani, Wahyuni, & Ekawati, 2021). Menurut Neal dan Griffin (2006), apabila karyawan memiliki persepsi bahwa instansi yang menaungi mereka peduli terhadap hal-hal baik untuk karyawan, maka mereka juga akan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap instansi tersebut. Pada penelitian Heryati dkk (2019) juga dinyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *safety motivation* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku keselamatan dan menghindari kecelakaan kerja. *Safety motivation* atau motivasi keselamatan di sini memiliki definisi sebagai keinginan individu untuk berusaha melaksanakan dan memperkuat *safety behaviour*, biasanya berbentuk pemberian hadiah atau pujian. Selain itu, berdasarkan analisis yang dilakukan Retnani & Ardyanto (2018) ditemukan adanya aktivator yang memunculkan *safety behaviour* dalam diri karyawan yakni persepsi positif terkait adanya bahaya dan resiko kecelakaan kerja, peran pemimpin dan manajemen untuk pemenuhan sarana dan prasarana guna meningkatkan *safety behaviour*, kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, dan kesadaran diri akan pentingnya kebutuhan keselamatan.

Bentuk konsekuensi dalam teori ABC bisa mengarah kepada *positive reinforcement* ataupun *punishment*. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang menyatakan bahwa *safety behaviour* berkaitan erat dengan *positive reinforcement*, dimana pemberian *reinforcement* yang positif seperti pujian dan penghargaan akan mendorong individu untuk terus melakukan *safety behaviour* dalam bekerja. Sedangkan, pemberian *punishment* seperti pemotongan insentif ataupun teguran kepada karyawan yang melakukan *unsafe behaviour* dapat membangun kontrol dalam manajemen pembentukan *safety behaviour*, sehingga karyawan mengurangi atau tidak lagi memunculkan *unsafe behaviour*. Pemberian konsekuensi ini perlu diikuti pemberian edukasi, agar karyawan semakin sadar dan termotivasi untuk selalu berperilaku aman selama melaksanakan pekerjaannya (Ramadhani, A., Kurniawan, B., & Jayanti, S., 2018).

Untuk menumbuhkan *safety behaviour* dalam diri karyawan perlu adanya peraturan-peraturan yang memicu kebiasaan agar individu tersebut berperilaku selamat, peraturan ini tentunya dibuat dengan menyesuaikan beban dan lingkungan kerja dari setiap karyawan. Peraturan ini dapat berupa pemberian pengetahuan dan dukungan terkait pentingnya *Safety Behaviour* selama bekerja, kewajiban mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) yang dibuat secara khusus sesuai jenis pekerjaannya, pemeriksaan alat-alat yang digunakan ketika bekerja sekaligus menganalisa resiko dan potensi bahaya dari penggunaan alat-alat tersebut (Edigan, Sari, & Amalia, 2019). Selain itu, perlu juga untuk memahami dan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan agar alur pekerjaan tetap aman dan dapat dilaksanakan sesuai dengan dasar regulasinya. Melakukan praktik kerja dengan aman dan berkomunikasi dengan pekerja lain juga menjadi kunci pencegahan kecelakaan, karena dengan melakukan hal tersebut keselamatan tidak hanya terjadi pada diri sendiri tetapi juga pada karyawan lain (Smith dkk., 2018). Dengan menegakkan peraturan-peraturan tersebut dalam lingkungan kerja, maka dampak positif tidak hanya diterima oleh karyawan namun juga untuk instansi.

Penerapan *Safety Behaviour* yang baik ini akan mendorong produktivitas dan membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya hingga mencapai kinerja secara

maksimal, selain itu dapat tercipta pula lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sehingga, karyawan bisa bekerja dengan baik tanpa perlu terlalu mengkhawatirkan kemungkinan terjadi kecelakaan atau muncul penyakit di tempat kerja, karena umumnya karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan di rumah (Smith dkk., 2018; Supartini & Sukmawati, 2019).

Pada penelitian yang dilakukan Vosughi dkk (2022) terbukti bahwa orang dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki tingkat stres lebih rendah dan akan lebih banyak melakukan *safety behaviour*. Lalu, dalam penelitian Wu dkk (2018) dikatakan bahwa *safety behaviour* dapat menurun karena stres kerja yang terjadi melalui kelelahan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini disetujui Munandar (2011) yang mengungkapkan bahwa *unsafe behaviour* atau perilaku tidak selamat dapat muncul sebab dipicu oleh stresor seperti beban kerja yang berlebihan.

Job stress mengacu kepada perluasan stres secara umum, tetapi lebih merujuk pada hasil dari pengaturan kerja. Secara lebih spesifik, *job stress* diartikan sebagai bagaimana respon individu terhadap lingkungan kerja yang memberi ancaman kepada diri sendiri. Ancaman di sini mengacu kepada ancaman secara fisik, psikis, dan perilaku karena adanya tuntutan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kondisi baru sehingga membuat individu tersebut merasa terganggu dan terancam terutama jika ada ketidaksesuaian atau perubahan instansi yang tidak dipahami oleh karyawan (Ardias, 2018; Audina & Kusmayadi, 2018; Subiantoro & Lataruva, 2022; Fridayanti, Permatasari, & Hambali, 2021). Meski begitu, terdapat pula dua tipe stres berdasarkan hasil yang diterima oleh karyawan yaitu stres positif (*eustress*) yang berarti memberikan motivasi karyawan untuk ke arah yang lebih positif dan stres negatif (*distress*) yang menghasilkan penyimpangan perilaku seperti ancaman yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan dari karyawan itu sendiri (Robbins & Judge, 2015). Ketika melaksanakan pekerjaan, seperti apapun jenis dan bidangnya, karyawan pasti memiliki kemungkinan merasakan *job stress* di tempat kerja. Umumnya terdapat tiga keluhan umum yang dirasakan individu ketika mengalami stres kerja seperti keluhan psikologis atau secara emosional, keluhan

fisiologis yang berkaitan dengan fisik, dan keluhan perilaku menyimpang (Samura & Sitompul, 2020).

Di dalam lingkungan kerja sendiri ada beberapa faktor yang memicu timbulnya stres seperti tekanan dari tugas yang diberikan, ketidakmampuan mengontrol pekerjaan, dukungan dari manajemen maupun rekan kerja, perubahan lingkungan, konflik saat bekerja, kejelasan peran dan tanggung jawab yang diemban, ataupun kemampuan dari pekerja itu sendiri (Wu dkk., 2018; Cousins., dkk, 2004). Stresor di lingkungan kerja juga bisa muncul karena adanya beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan itu sendiri apabila tidak segera diatasi. Faktor intrinsik tersebut terdiri atas kondisi *physical environmental* yang membuat tidak nyaman ketika melaksanakan pekerjaan seperti kebisingan, tempat kotor, aroma tidak sedap, temperatur terlalu panas atau sebaliknya, maupun keadaan lembab. Selain itu stasiun kerja yang tidak ergonomis, jam kerja yang terlalu panjang, *shift* kerja, beban kerja berlebihan, ketidaknyamanan di perjalanan menuju tempat kerja, pekerjaan berbahaya dan berpotensi memunculkan bahaya, proses adaptasi terhadap teknologi dan lingkungan kerja yang baru (Cartwright dkk, 1995). Dalam penelitian Samura dan Sitompul (2020) terdapat beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap *job stress* yakni kemampuan yang tidak digunakan, ketidakpastian pekerjaan, dan hubungan interpersonal. Selain itu dalam penelitian Utami, Wahyuni, dan Ekawati (2017) dinyatakan bahwa semakin tua umur seseorang maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk memberi persepsi terhadap stresor kerja, sehingga ada kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang mampu menghadapi stres kerja secara efektif dibandingkan karyawan yang lebih tua. Tuntutan kerja, pengembaran karir, tuntutan di luar pekerjaan, dan kemampuan mengendalikan stres kerja juga memberi pengaruh terhadap munculnya stres di lingkungan kerja.

Gangguan psikis yang timbul pada individu diikuti rasa ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan serta konflik, memicu timbulnya dampak stres kerja secara berlebihan (Yuliani, Wahyuni, & Ekawati, 2021). Hal tersebut juga bisa menjadi alasan muncul atau aktivator dari hadirnya intensi *turnover* karyawan dalam suatu instansi. Adapun berbagai dampak negatif lainnya yang disebabkan oleh *job stress* terhadap

individu seperti munculnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan dan apa yang sedang dikerjakannya, kelelahan secara psikologis, munculnya gangguan mental, timbul permasalahan sosial berkaitan dengan keluarga dan teman, menurunnya kinerja dan produktivitas, penggunaan obat-obatan, bahkan bisa sampai memicu tahap kematian dini (Trisnasari & Wicaksono, 2021).

Tingkat *job stress* yang tinggi pada karyawan dapat menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya, hal ini bisa dilihat dari seberapa banyak absensi karyawan dan kelelahan psikologis yang dideritanya. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada instansi apabila tidak kunjung ditangani dan akan terus membawa individu pada situasi yang menekan, apabila dibiarkan maka karyawan tersebut akan mencari jalan keluar dari stres yang dideritanya seperti dengan cara keluar dari tempat kerja atau bahkan melakukan perilaku tidak menyenangkan, tidak aman, dan tidak berjalan dengan baik (Fridayanti, Permatasari, & Hambali, 2021). Hal tersebut dikarenakan, individu dengan stres kerja tidak dapat berkonsentrasi dengan baik sehingga memicu mereka melakukan perilaku tidak aman (*unsafe behaviour*) (Yuliani, Wahyuni, & Ekawati, 2021).

Penelitian yang dilakukan Yuliani, Wahyuni, & Ekawati (2021) memberikan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *safety behaviour* dimana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulana dkk (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja pada karyawan atau tenaga kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kecelakaan kerja. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Choirunnisa dan Andriani (2022) menyatakan bahwa berdasarkan pada analisa data yang telah mereka buat, ditemukan hubungan dan pengaruh secara negatif antara stres kerja pada kinerja karyawan yang mengganggu kemampuan menghadapi lingkungan serta pekerjaan karyawan wanita. Dari hasil penelitian lain, yang dijalankan oleh Bahkia dkk. (2022) ditemukan hasil dimana stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *safety behaviour*. Sedangkan, *safety behaviour* memiliki hubungan positif terhadap kepatuhan keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Job Stress terhadap Safety Behaviour pada Karyawan Generasi Z***"

untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh signifikan *job stress* terhadap *safety behaviour* kepada karyawan Gen-Z.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, maka identifikasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Kurangnya kesadaran *safety behaviour* pada karyawan gen-z.
- b. Tingginya tingkat *job stress* pada karyawan gen-z yang menyebabkan terjadinya perilaku tidak aman dan menimbulkan kecelakaan kerja.
- c. Diperlukan kebijakan untuk mengatasi penyebab tingginya tingkat kecelakaan kerja yang tinggi pada karyawan gen-z.
- d. Pengimplementasian *safety behaviour* dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi disertai keterbatasan waktu, biaya, serta kemampuan penulis, maka penelitian ini berfokus untuk melihat bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi-z.

1.4 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh yang diberikan *job stress* terhadap *safety behaviour* pada karyawan generasi z (gen-z)?”

1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh dari *job stress* terhadap *safety behaviour*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bagi penulis, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan, khususnya bagi pengembang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) terutama di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Bagi peneliti selanjutnya, dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian serupa di rumpun Psikologi Industri dan Organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Bagi instansi, tepatnya pihak manajemen sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan referensi membuat ketentuan untuk menciptakan kebijakan K3 yang bijak dan tepat. Bagi karyawan, khususnya generasi z (gen-z), dapat dimanfaatkan untuk dipahami sebagai pengetahuan lebih lanjut terkait keselamatan kerja, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja.