

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi Z merupakan generasi yang terlahir setelah generasi Y atau millennial. Generasi Z merupakan seseorang yang terlahir di antara tahun 1995-2009 (McCrinkle 2017; Hasanah dan Huriyah 2022). Generasi Z sering juga disebut dengan generasi “jaman *now*” atau generasi gawai dikarenakan generasi ini sangat akrab dengan *gadget*. Secara keseluruhan, para ahli setuju bahwa generasi Z memiliki keterpaparan dan ketergantungan pada teknologi, *gadget*, dan pencarian informasi secara acak, daripada membaca cerita dengan serius melalui buku cetak seperti generasi sebelumnya, generasi Z lebih memilih informasi yang terfragmentasi di dunia maya, terlebih informasi berupa visual dan gambar. Mereka tumbuh di jejaring sosial, berpusat secara digital, dan teknologi adalah identitas mereka (Sight & Dangmei, 2016). Generasi Z hidup di era globalisasi dan akses mudah ke *internet* melalui ponsel telah menciptakan generasi yang bergantung pada *internet*.

Generasi Z bercirikan lebih menuntut dan ingin melakukan sesuatu dengan segera/instan (Segal, 2022). Generasi Z digambarkan sebagai kelompok yang tidak sabar (Opris & Cenus, 2017). Dan Schawbel (2014) menyatakan bahwa, dibandingkan dengan generasi Y, generasi Z cenderung lebih berwirausaha, dapat dipercaya, toleran, dan kurang termotivasi oleh uang (dalam Rachmawati, 2019). Di sisi lain, seperti yang ditunjukkan oleh hasil *Generational White Paper* (2011), generasi Z mengalami gangguan defisit perhatian dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi dan rentang perhatian yang lebih rendah, mereka juga cenderung lebih tidak sabar, berpikiran instan, kurang ambisi, materialistik, dan lebih banyak menuntut (dalam Rachmawati, 2019). Seiring dengan bertambahnya usia, saat ini generasi Z telah

memasuki dunia kerja. Berdasarkan survei Jakpat ditemukan hasil bahwa sebanyak 10% responden dari generasi Z ingin bekerja pada bidang pertambangan (dalam Data Indonesia, 2022).

Industri pertambangan adalah salah satu sektor industri yang menjadi tumpuan ekonomi (Gonzalez, 2022). Besarnya peluang untuk mendapatkan uang di industri ini mengakibatkan banyaknya pihak yang ingin bekerja maupun berinvestasi di industri ini (Gonzalez, 2022). Pertambangan adalah proses mengekstraksi bahan galian berharga dan bernilai ekonomis dari kulit bumi secara mekanis atau manual pada permukaan bumi (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2023). Bahan galian yang diekstraksi termasuk batubara, pasir besi, bijih timah, nikel, bauksit, tembaga, emas, perak, dan mangan. Aktivitas pertambangan dianggap sebagai salah satu industri paling berbahaya di dunia, karena kondisi kerjanya yang sulit (Ariscasari & Syaaf, 2018). Selama bertahun-tahun penambangan telah dikaitkan dengan risiko pekerjaan yang tinggi dan tingkat kecelakaan yang tinggi. Tingkat kecelakaan di industri pertambangan dapat mencapai 10 kali lebih tinggi daripada di industri lain (Poplin dkk., 2008). Faktor penyebabnya bisa bermacam-macam, salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan *safety behavior* dari para pekerja.

Cooper (1996) menjelaskan bahwa meski sulit dikendalikan secara tepat, 80-90% kecelakaan di tempat kerja disebabkan oleh *unsafe behavior*. Menghadapi berbagai risiko yang mengancam pekerja, pekerja perlu menerapkan *safety participation* untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Maulana & Fadhillah (2022) *safety participation* merupakan partisipasi dalam perilaku yang aman oleh karyawan untuk mencapai lingkungan kerja yang aman seperti membantu rekan kerja, mendemonstrasikan *safety behavior*, dan berpartisipasi dalam upaya meningkatkan keselamatan di tempat kerja. *Safety participation* adalah salah satu bagian dari dimensi *safety behavior* (Neal & Griffin, 2002). *Safety behavior* yang dimaksud adalah bagaimana pekerja menaati peraturan perusahaan dalam bekerja (Maulana & Fadhillah, 2022). *Safety behavior* berperan sebagai tindakan preventif jika terjadi kecelakaan kerja, yang dapat meminimalisir terjadinya bencana dalam organisasi kerja sehingga

meningkatkan kepuasan kerja, karena *safety behavior* merupakan kebutuhan akan rasa aman (Neal & Griffin, 2006). Keadaan tersebut juga disampaikan pada analisis yang dilaksanakan oleh Rarindo & Satata (2021) dimana pentingnya *safety behavior* dalam bekerja menstimulasi individu untuk melakukan kegiatan yang dapat mengurangi kejadian kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja. Adanya perilaku produksi yang aman memungkinkan setiap orang untuk mengupayakan pekerjaan yang terbaik karena terjaminnya keselamatan di tempat, sehingga tercipta kepuasan kerja. Kepribadian karyawan di lingkungan kerja benar-benar diperlukan dalam mengurangi permasalahan mengenai keselamatan. Selain itu, menemukan *safety behavior* dapat menghindari dari risiko kerja (Martinez-Corcoles dkk., 2011).

Safety behavior merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mematuhi, mendukung dan berpartisipasi dalam semua aktivitas mengenai keselamatan di tempat kerja yang ditujukan untuk menghindari, meminimalkan kemungkinan, atau mencegah kecelakaan di tempat kerja. Tindakan yang dilakukan dengan partisipasi pribadi turut meminimalkan atau menghindari terjadinya bencana (APA dictionary of psychology, 2007; Setiawan dan Agustina, 2014). *Safety behavior* merupakan perilaku karyawan terkait keselamatan kerja, termasuk kedisiplinan karyawan akan ketentuan yang diberlakukan dan keikutsertaan karyawan dalam mengoptimalkan aspek keselamatan di lingkungan kerja (Neal & Griffin, 2006).

Perilaku dipengaruhi dengan dua aspek, yakni lingkungan dan individu. Aspek individu mencakup kepribadian, perasaan, kecerdasan, norma yang diyakini, tindakan maupun keahlian (Suhariadi & Anshori, 2016). Faktor lingkungan kerja meliputi faktor organisasi seperti atasan, desain pekerjaan, dan suasana kerja. *Safety behavior* diperlukan guna meminimalisir rasa takut yang dirasakan karyawan dan membuat mereka merasa lebih tenang pada saat kondisi kerja yang mencemaskan. Jika individu merasa pekerjaannya tidak berjalan dengan baik, mereka akan rentan terhadap kecemasan dan dengan demikian memiliki keinginan untuk melarikan diri. Jika seseorang tidak dapat menghindari situasinya, maka seseorang tersebut sedang

berusaha mencegah ketakutannya menjadi kenyataan atau terjadi. Perilaku ini disebut *safety behavior*.

Safety behavior merupakan perilaku yang mendukung pelaksanaan serta tindakan aman di tempat kerja yang harus diterima oleh pekerja sebagai persyaratan pekerjaan untuk menghindari kecelakaan kerja (Zin & Ismail, 2012). Artinya, perilaku produksi keselamatan berpusat pada kepatuhan terhadap prosedur produksi keselamatan (*safety compliance*) dan berpartisipasi dalam keselamatan dengan perilaku yang mendukung produksi keselamatan di lingkungan kerja (*safety participation*) (Neal & Griffin, 2006). Oleh karena itu, pekerja dituntut untuk bertindak aman agar mampu bekerja dengan aman dan tenang, serta terjaga dari risiko kerja yang mengakibatkan kecacatan atau kematian. Salah satu faktor tenaga kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya risiko kerja adalah perilaku karyawan itu sendiri atau *human error*. Tidak hanya wajib bagi pekerja, perusahaan juga wajib menyediakan alat pelindung diri demi keselamatan karyawannya. Sekalipun karyawan sudah memiliki perilaku yang baik dalam menggunakan APD, namun jika perusahaan tidak mempersiapkan keperluan keselamatan dalam bekerja maka karyawan tidak akan menerapkan tindakan yang aman dan risiko kecelakaan kerja akan meningkat. *Safety behavior* akan memungkinkan tenaga kerja terhindar dari risiko kecelakaan serta mewujudkan rasa aman pada saat bekerja, sehingga membangkitkan keproduktifan karyawan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja pasti akan mempengaruhi kenaikan kinerja perusahaan.

Hal ini juga didukung dengan temuan peneliti setelah melakukan studi pendahuluan yakni pada kasus yang terjadi di salah satu perusahaan smelter nikel yang terletak di Morowali Utara, Sulawesi Tengah. Dimana pada tanggal 22 desember 2022 terjadi kebakaran pada perusahaan ini yang menyebabkan dua karyawannya meninggal dunia. Kebakaran ini terjadi diawali oleh ledakan pada tungku yang ada pada smelter tersebut, dan kedua karyawan yang berusia 20 tahun-an ini terjebak di dalamnya yang mengakibatkan keduanya tidak bisa menyelamatkan diri. Peristiwa ini juga viral di sosial media dikarenakan salah satu korban yang berinisial NS sempat melakukan

siaran langsung atau *live* pada sosial media *tiktok* miliknya, dimana korban panik tetapi tetap melanjutkan pekerjaannya tanpa mengucapkan sepatah kata apapun. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara pada beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan pertambangan yang berbeda-beda. Pada narasumber pertama berinisial I yang berusia 23 tahun mengatakan bahwa usia minimal dan maksimal untuk bekerja di tempat ia bekerja adalah 18 tahun sampai 53 tahun. Kemudian, I mengatakan terkait keamanan (*safety*) di lingkungan kerjanya sudah cukup baik, tetapi masih harus ditingkatkan lagi dikarenakan masih terdapat segelintir orang yang masih belum mematuhi aturan keamanan atau penggunaan APD (alat pelindung diri) di lingkungan perusahaan dan area kerja individu. Selanjutnya, pada narasumber kedua berinisial A yang berusia 22 tahun diketahui bahwa usia untuk bekerja di perusahaan tempat ia bekerja adalah 18 tahun sampai 45 tahun. Di perusahaan ini juga pernah terjadi beberapa kali kecelakaan kerja salah satunya adalah adanya karyawan yang terjatuh dari ketinggian dikarenakan pada saat bekerja karyawan tersebut tidak mengaitkan *body harness* pada tubuhnya dengan baik dan benar.

Mullen dan Kelloway (2009) berpendapat bahwa *safety behavior* kerja pada karyawan diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang *safety* transformasional. Selain itu, *safety behavior* juga dibentuk oleh kepribadian yang merupakan faktor individu (Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009). Faktor yang berkontribusi terhadap tingginya kejadian kecelakaan kerja adalah kesalahan manusia, dan perilaku individu adalah pemicu utama terjadinya masalah kecelakaan di lingkungan kerja. Pernyataan ini didukung pada penelitian Winarsunu (2008) yaitu antara 70% hingga 80% faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja terjadi adalah kelalaian individu atau *human error*, walaupun ada faktor lain yang berkontribusi terhadap kecelakaan kerja, seperti faktor mekanik dan lingkungan. Keberhasilan penerapan *safety behavior* di tempat kerja tidak terlepas dari peran para karyawan tersebut. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja keselamatan dengan mendemonstrasikan *safety behavior*, dan berpartisipasi dalam upaya meningkatkan keselamatan di tempat kerja dengan memperhatikan *safety behavior*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yang dkk., (2010) di bidang kesehatan ditemukan bahwa kepemimpinan berdampak pada peningkatan kinerja keselamatan. Begitupun penelitian Yuan dkk., (2015) bahwa dorongan atau *support* di antara karyawan dan tanggung jawab pengelola pada keselamatan memiliki efek positif pada kinerja keselamatan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Selain itu, dalam penelitian dari Prabarini dan Suhariadi (2018) *big five personality* serta iklim keselamatan kerja berdampak positif pada kinerja keamanan. Pada berbagai penelitian diatas karakteristik kepribadian ikut berperan dalam mendeskripsikan bagaimana pekerja bersikap dan berbuat terhadap keselamatan di lingkungan kerja. *Big five personality* memiliki dampak yang kuat akan seluruh aspek sikap dan perilaku manusia, termasuk *safety behavior* selama berada di perusahaan. Sehingga karakteristik kepribadian yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah pendekatan *big five personality*.

Big five personality merupakan teori ciri-ciri kepribadian berdasarkan analisis faktor. Dari perilaku ini muncul pola tindakan. Ciri-ciri kepribadian itu bipolar dan mengikuti distribusi berbentuk lonceng (McCrae & Costa, 1992; Feist & Feist, 2010; Nasyroh & Wikansari, 2017). Sementara kebanyakan orang memiliki skor mendekati titik tengah untuk setiap karakter, hanya segelintir orang yang mencapai titik ekstrim. *Big five personality* dibentuk di atas pendekatan yang lebih sederhana, yang berupaya mendapatkan pokok dari kepribadian dengan menelaah kata-kata yang diaplikasikan orang untuk memvisualkan kepribadian orang lain (Feist & Feist, 2010; Nasyroh & Wikansari, 2017). Model tersebut diturunkan semenjak analisis faktor kata sifat yang dipakai untuk memvisualkan kepribadian, serta analisis faktor dari bermacam-macam validasi serta skala kepribadian yang sepadan. (Nasyroh & Wikansari, 2017) Pendekatan *big five personality* terhadap kepribadian terutama ditujukan pada penelitian dibanding teori atau ini adalah pendekatan induktif terhadap kepribadian, artinya teori muncul dari data. Penamaan *big five personality* sendiri bukan berarti bahwa sebenarnya hanya ada lima tipe kepribadian dalam diri seseorang, melainkan diberi nama sesuai dengan sekumpulan karakteristik dalam lima kumpulan besar, yang selanjutnya dikenal dengan dimensi kepribadian (Ramdhani, 2012). *Big five*

personality diukur menggunakan 5 dimensi yaitu *conscientiousness*, *negative affect*, *extraversion*, *agreeableness* dan *openness* (Prabarini & Suhariadi, 2018). Ciri-ciri kepribadian yang dimiliki oleh individu dapat dijadikan sebagai faktor untuk memperbaiki atau memperburuk kondisi lingkungan kerja. Ciri-ciri *big five personality* dapat menjadi sumber kerentanan dan dapat menjadi faktor pendukung dalam menguji hubungan antara konflik pekerjaan dan stres psikologis yang dialami individu. Tipe kepribadian, terutama *big five personality*, telah terbukti mempengaruhi pola perilaku dan interpretasi pribadi terhadap situasi objektif di semua bidang kehidupan (Darmia, dkk, 2018).

Big five personality ini bertujuan untuk menyederhanakan definisi kepribadian manusia yang beragam, kompleks, dan rumit serta mempermudah mempelajari ciri-ciri kepribadian dengan ribuan atribut berbeda yang menjadikan individu unik (John & Srivastava, 1999). *Big five personality* alih-alih menetapkan karakteristik individu ke kelompok kepribadian tertentu, tetapi menggambarkan ciri-ciri kepribadian individu. Bentuk-bentuk tertentu dari sifat-sifat kepribadian pekerja, salah satunya adalah sifat-sifat *big five personality*, pekerja cenderung melakukan kesalahan tertentu di tempat kerja, yang menyebabkan kecelakaan kerja pada pekerja yang bersangkutan (Prayitno, 2016). Sebuah metode yang digunakan dalam psikologi untuk memahami kepribadian seseorang melalui ciri-ciri yang disusun dalam 5 domain kepribadian yang dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Menurut Neal & Griffin (2002) 5 domain kepribadian tersebut yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *negative emotionality*, dan *open mindedness*.

Penelitian yang dilakukan oleh Cellar, Nelson dan Bauer ditemukan hubungan antara ciri-ciri kepribadian *big five personality* (keterbukaan, kesadaran, ekstraversi, keramahan, dan neurotisme) dan keamanan kerja (Jefriess, 2011). Pada penelitian lain menunjukkan bahwa dimensi *openness* berdampak positif terhadap kecelakaan, dan *openness* berdampak negatif pada keselamatan (Clarke & Robetson, 2005). Dimensi *conscientiousness* berdampak negatif pada kecelakaan individu, dan sebaliknya berdampak positif terhadap *safety behavior* (Clarke & Robetson, 2005). Pada dimensi

extraversion, beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *extraversion* dengan kecelakaan kerja (Clarke & Robetson, 2005). Selanjutnya, dimensi *agreeableness* menunjukkan bahwa dalam konteks kecelakaan kerja, tingkat *agreeableness* yang rendah menjadi prediktor keterlibatan kecelakaan (Clarke & Robetson, 2005). Pada dimensi *neuroticism*, hasil penelitian menunjukkan bahwa neurotisme berpengaruh positif terhadap keterlibatan kecelakaan (Clarke & Robetson, 2005). Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian yang akan dilakukan peneliti memiliki perbedaan dimensi variabel *big five personality* dengan penelitian di atas. Penelitian di atas menjelaskan bahwa dimensi yang digunakan adalah *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Sedangkan pada penelitian ini dimensi yang digunakan adalah *open mindedness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *negative emotionality*. Peneliti juga menemukan adanya gap penelitian terdahulu antara pengaruh dimensi *big five personality* terhadap *safety behavior* dan masih sedikit literatur yang membahas mengenai pengaruh *big five personality* terhadap *safety behavior* pada generasi Z yang bekerja di industri pertambangan, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut. Mengacu pada sebab di atas, sehingga peneliti berkeinginan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Big Five Personality terhadap Safety Behavior pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di Industri Pertambangan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, identifikasi permasalahan di dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *big five personality* pada generasi Z yang bekerja di industri pertambang?
2. Bagaimana gambaran *safety behavior* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan?

3. Apakah ditemukan pengaruh *big five personality* terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan?

1.3 Pembatasan Masalah

Diperlukan batasan masalah sebagai tolak ukur untuk tercapainya target yang akan diteliti. Adapun yang menjadi batasan permasalahan pada penelitian ini yakni pengaruh *big five personality* terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *big five personality* terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan.
2. Apakah terdapat pengaruh *open mindedness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, negative emotionality* terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap *safety behavior* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber wawasan, referensi dan pengetahuan yang baru mengenai *big five personality* dan *safety behavior* yang dipelajari dalam perkuliahan. Selain itu, peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini dapat menjadi landasan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *big five personality* dan *safety behavior* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini, peneliti memiliki pengalaman dan pemahaman mengenai *big five personality* dan *safety behavior* terutama pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri pertambangan, memiliki kemampuan dalam menerapkan dan mengimplementasikan pengetahuan yang didapatkan di masa mendatang. Peneliti lain dapat menjadikan landasan, bahan referensi dan acuan informasi pada penelitian-penelitian lainnya agar bisa lebih dimaksimalkan agar kualitas suatu penelitian meningkat.