

**PERAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP
SAFETY BEHAVIOUR PADA KARYAWAN
PT. HINDOLI**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

AMELIA SESARISKA EPRISA

04041281924022

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOUR* PADA KARYAWAN PT. HINDOLI

SKRIPSI

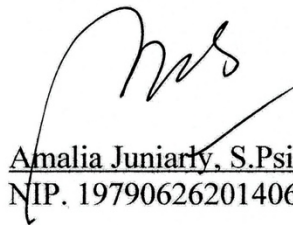
Dipersiapkan dan disusun oleh

AMELIA SESARISKA EPRISA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 22 Desember 2022

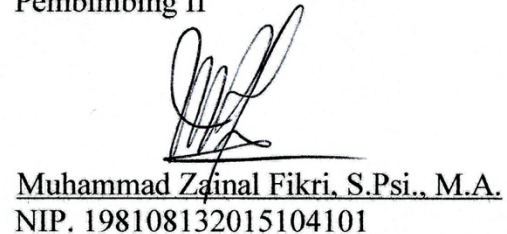
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



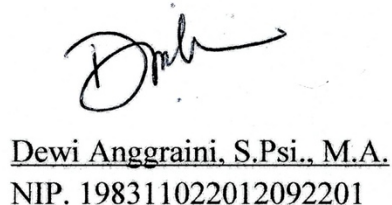
Amalia Juniarty, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Pembimbing II



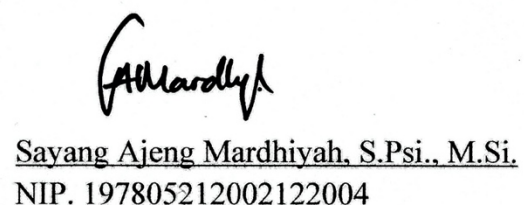
Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A.
NIP. 198108132015104101

Penguji I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022012092201

Penguji II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 22 Desember 2022



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 2 Desember 2022



Amelia Sesariska Eprisa
NIM 04041281924022

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini dan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mama dan Papa yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan peneliti. Mama dan Papa selalu dengan sabar untuk menenangkan dan memberikan nasihat kepada peneliti sehingga peneliti menjadi lebih tegar dalam menghadapi semua situasi baik ketika mengerjakan skripsi maupun selama proses perkuliahan. Semoga peneliti dapat selalu membanggakan Mama dan Papa.
2. Saudara-saudara perempuan saya, Yuk Vina dan Kak Tya. Ayuk dan Kakak yang selalu mendukung peneliti, bersedia menjadi tempat peneliti untuk bertanya, dan mendoakan peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.

HALAMAN MOTTO

Be the best of the best.

- Amelia Sesariska Eprisa -

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Peran *Psychological Contract* terhadap *Safety Behaviour* pada Karyawan PT. Hindoli”. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih atas kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan penguji II peneliti.
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Amalia Juniarily, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Bapak M. Zainal Fikri, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini.
7. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA., selaku dosen pembimbing akademik dan penguji I peneliti.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

9. Mama, Papa, Yuk Vina, dan Kak Tya yang senantiasa selalu memberikan dukungan kepada peneliti.
10. Sahabat-sahabatku di Psikologi, yaitu Windy, Athia, dan Safira yang senantiasa berjuang bersama dan memberikan dukungan kepada peneliti.
11. Sahabat-sahabatku lainnya, yaitu Mona, Dhira, dan Arien yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tugas akhir skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan diterima dengan senang hati untuk kesempurnaan di masa mendatang. Dengan selesainya tugas akhir skripsi ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun bagi para pembaca.

Inderalaya, 2 Desember 2022

Amelia Sesariska Eprisa
NIM. 04041281924022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	xvii
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	8
a. Bagi Karyawan	8
b. Bagi Perusahaan	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	20
A. <i>Safety Behaviour</i>	20
1. Pengertian <i>Safety Behaviour</i>	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Safety Behaviour</i>	21
3. Dimensi <i>Safety Behaviour</i>	24
B. <i>Psychological Contract</i>	25
1. Pengertian <i>Psychological Contract</i>	25
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Contract</i>	27

3. Dimensi <i>Psychological Contract</i>	29
C. Peran <i>Psychological Contract</i> terhadap <i>Safety Behaviour</i>	34
D. Kerangka Berpikir.....	36
E. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
1. <i>Safety Behaviour</i>	37
2. <i>Psychological Contract</i>	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi Penelitian.....	38
2. Sampel Penelitian	38
3. Teknik Pengambilan Sampel	39
4. Jumlah Sampel Penelitian	39
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
1. Skala Psikologis	40
a. Skala <i>Safety Behaviour</i>	41
b. Skala <i>Psychological Contract</i>	42
E. Validitas dan Reliabilitas	42
1. Validitas	42
2. Reliabilitas	43
F. Metode Analisis Data.....	44
1. Uji Asumsi	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Linearitas	44
2. Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	46
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	48

1.	Perisapan Administrasi	48
2.	Persiapan Alat Ukur.....	48
	a. Skala <i>Safety Behaviour</i>	49
	b. Skala <i>Psychological Contract</i>	52
3.	Pelaksanaan Penelitian.....	55
	a. Tahap Pertama	55
	b. Tahap Kedua	56
	c. Tahap Ketiga	57
	d. Tahap Keempat	57
C.	Hasil Penelitian	59
	1. Deskripsi Subjek Penelitian	59
	2. Deskripsi Data Penelitian.....	61
	a. <i>Safety Behaviour</i>	62
	b. <i>Psychological Contract</i>	62
	3. Uji Analisis Data Penelitian.....	63
	a. Uji Normalitas	63
	b. Uji Linearitas	64
	c. Uji Hipotesis	64
D.	Hasil Analisis Tambahan	65
	1. Uji Beda <i>Safety Behaviour</i> dan <i>Psychological Contract</i> Berdasarkan Usia	65
	2. Uji Beda <i>Safety Behaviour</i> dan <i>Psychological Contract</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
	3. Uji Beda <i>Safety Behaviour</i> dan <i>Psychological Contract</i> Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
	4. Uji Sumbangan Efektif <i>Psychological Contract</i> Terhadap <i>Safety Behaviour</i>	73
	5. Uji Tingkat <i>Mean</i> Dimensi Variabel <i>Safety Behaviour</i>	74
E.	Pembahasan.....	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Skor Pernyataan	41
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Safety Behaviour</i>	41
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Contract</i>	42
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Safety Behaviour</i> Aitem Valid dan Gugur	51
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Safety Behaviour</i>	51
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Psychological Contract</i> Aitem Valid dan Gugur.....	54
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Psychological Contract</i>	55
Tabel 4.5 Data Penyebaran Skala Uji Coba.....	57
Tabel 4.6 Data Penyebaran Skala Penelitian.....	59
Tabel 4.7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.8 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.9 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.10 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4.11 Formulasi Kategorisasi	61
Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Safety Behaviour</i> Subjek Penelitian	62
Tabel 4.13 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Psychological Contract</i> Subjek Penelitian.....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Penelitian.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Berdasarkan Kategori Usia.....	66
Tabel 4.18 Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Berdasarkan Kategori Usia.....	66

Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4.20 Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Perbedaan Antar Kelompok Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.23 Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 4.24 Hasil Uji Beda Perbedaan Antar Kategori Lama Bekerja.....	72
Tabel 4.25 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Psychological Contract</i> terhadap <i>Safety Behaviour</i>	73
Tabel 4.26 Deskripsi Sumbangan Efektif Dimensi <i>Psychological Contract</i> terhadap <i>Safety Behaviour</i>	74
Tabel 4.27 Hasil Uji <i>Mean</i> Dimensi Variabel <i>Safety Behaviour</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	91
LAMPIRAN B	105
LAMPIRAN C	114
LAMPIRAN D	125
LAMPIRAN E	173
LAMPIRAN F	185
LAMPIRAN G	189
LAMPIRAN H	192
LAMPIRAN I	203

PERAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOUR* PADA KARYAWAN PT. HINDOLI

Amelia Sesariska Eprisa¹, Amalia Juniarily²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *psychological contract* terhadap *safety behaviour* pada karyawan PT. Hindoli. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada peran *psychological contract* terhadap *safety behaviour*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hindoli. Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari 229 karyawan pemanen dan 50 karyawan pemanen untuk di uji coba. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel *safety behaviour* diukur dengan menggunakan skala *safety behaviour* yang disusun oleh peneliti mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Neal dan Griffin (2002). Untuk mengukur variabel *psychological contract* digunakan skala *psychological contract* yang disusun oleh peneliti mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Parks, Kidder, dan Gallagher (1998). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana.

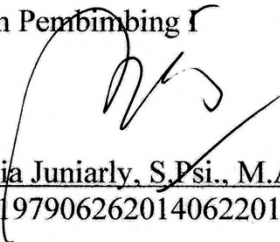
Hasil analisis regresi sederhana antara *psychological contract* terhadap *safety behaviour* menunjukkan data nilai *R square* sebesar 0,414, nilai *F* sebesar 160,476, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological contract* memiliki peran yang signifikan terhadap *safety behaviour*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: *Psychological Contract, Safety Behaviour*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Amalia Juniarily, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Dosen Pembimbing II



Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A.
NIP. 198108132015104101

Mengetahui,

Ketua Bagian
Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Marchiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON SAFETY BEHAVIOUR
ON EMPLOYEES OF PT. HINDOLI**

Amelia Sesariska Eprisa¹, Amalia Juniarily²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of psychological contract on safety behaviour on employees of PT. Hindoli. The hypothesis of this study is that there is a role of psychological contract on safety behaviour on employees of PT. Hindoli.

The population of this study were employees of PT. Hindoli. The sample of this study are 229 harvester employees dan 50 harvester employees for try out. The sampling technique used is purposive sampling. Both measuring instruments are made by this study researcher, the safety behaviour scale refers to dimensions of safety behaviour from Neal dan Griffin (2002). The psychological contract scale refers to psychological contract dimensions from Parks, Kidder, dan Gallagher (1998). The data analysis used is simple linear regression.

The result of the simple linear regression for psychological contract on safety behaviour showed that the R square is 0,414, F value is 160,476, and the significance value is 0,000 ($p < 0,05$). This shows that psychological contract has significant role on safety behaviour. Therefore, the hypothesis in this study can be accepted.

Keyword: *Psychological Contract, Safety Behaviour*

¹*Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

²*Lecture of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing I



Amalia Juniarily, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Dosen Pembimbing II



Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A.
NIP. 198108132015104101

Mengetahui,

Ketua Bagian
Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era persaingan global pada lingkungan kerja saat ini diwarnai dengan fenomena semakin rawannya terjadi kecelakaan kerja (Syahrial, 2017). Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya (Tarwaka, 2016).

Menurut data *International Labour Organization* (2018) menunjukkan bahwa 2.780.000 pekerja meninggal setiap tahun karena akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2.400.000 atau 86,3% dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 atau 13,7% dikarenakan kecelakaan kerja. Badan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat jumlah kecelakaan kerja di Indonesia selama lima tahun terakhir mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 kecelakaan kerja meningkat menjadi 123.040 kasus, tahun 2018 menjadi 173.415 kasus, tahun 2019 sebanyak 182.835 kasus, tahun 2020 sebanyak 221.740 kasus, dan pada tahun 2021 sebanyak 234.270 kasus (Mahdi, 2022).

Adapun data dari BPJamsostek pada tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah klaim peserta BPJamsostek yang mengalami kecelakaan kerja di Sumatera Selatan mencapai 10.339 kasus dengan nilai 86.483.540.719 Rupiah (Prasetyo, 2022).

Salah satu perusahaan yang mengalami peningkatan kasus kecelakaan kerja di Provinsi Sumatera Selatan adalah PT. Hindoli (Cargill) yang bergerak di sektor industri kelapa sawit. Diperkuat oleh pernyataan Mallapiang dan Samosir (2014) bahwa kecelakaan kerja di industri kelapa sawit masih tergolong tinggi.

Aktivitas kerja di PT. Hindoli dengan risiko kecelakaan kerja yang diistilahkan sebagai SIF (*Serious Injury and Fatality*) yang tinggi salah satunya terdapat pada karyawan yang bekerja di kebun, khususnya para pemanen (*harvester*). Para pemanen tersebut bekerja untuk memanen buah kelapa sawit di kebun milik PT. Hindoli. Aktivitas memanen buah kelapa sawit tersebut memiliki SIF *rate* atau tingkat risiko kecelakaan kerja sebesar 32% disertai dengan SIF *rate* atau tingkat risiko kecelakaan kerja berupa *snake bite* atau tergigit ular sebesar 8% (Cargill, 2022).

Kecelakaan kerja yang terjadi pada para karyawan pemanen mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir. Berdasarkan informasi dari *Environment, Health, and Safety* pada wawancara tanggal 14 September 2022, beberapa kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan pemanen tahun 2017-2022 yaitu terdapat beberapa karyawan iritasi mata akibat terkena debu sawit, terluka berat akibat tertimpa TBS (Tandan Buah Segar) sawit, pisau kapak terlepas, stik egrek yang patah, tertusuk duri sawit, tergigit ular, tersengat tawon, kejatuhan pisau egrek, kejatuhan pelepah sawit, kehilangan anggota tubuh akibat tertimpa TBS bahkan terdapat beberapa karyawan yang meninggal dunia akibat tertimpa TBS sawit dan pisau yang terpentak ketika memotong pelepah sawit.

Melihat kecelakaan kerja tersebut, PT. Hindoli menanggulangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan membuat regulasi dan menciptakan budaya keselamatan kerja yang ditanamkan kepada para pekerjanya (Simanjuntak, 2017). Pahlevi selaku EHS (*Environment, Health, and Safety*) Manager dalam majalah Sawit Indonesia (2014) mengatakan bahwa PT. Hindoli menyediakan tempat kerja aman dan sehat bagi semua karyawan dan kontraktor sesuai dengan tingkat resiko kerja. Kemudian, PT. Hindoli memberikan pelatihan (*training*) bulanan kepada karyawan terkait dengan bahaya dari aktivitas yang mereka lakukan.

Usaha-usaha lainnya yang dilakukan PT. Hindoli dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja dijelaskan oleh Nasution selaku *Estate Manager Tropical Oils Asia* dalam majalah Sawit Indonesia (2014) yaitu PT. Hindoli juga membuat sebuah ikrar yang berisikan enam prinsip *zero injury* yang wajib diucapkan dalam kegiatan pengarahan pagi (*master morning*) yang mereka lakukan setiap hari. Adapun ikrar *zero injury* ini yakni "kami yakin bahwa cedera dan kecelakaan kerja dapat dicegah, kami mengutamakan kepentingan keselamatan di semua aspek bisnis, kami memusatkan perhatian pada pencegahan kecelakaan, kami memahami peranan bersama pada kecelakaan, kami merasa tidak puas bila *zero injury* belum tercapai, dan kami senantiasa meningkatkan upaya-upaya keselamatan". Ikrar ini bertujuan untuk menanamkan budaya keselamatan kerja kepada para karyawan di PT. Hindoli.

Hartmann selaku *Chief Operating Officer* dalam majalah Sawit Indonesia (2014) menambahkan bahwa PT. Hindoli juga melakukan pendekatan yang disebut dengan *Focus on LIFE (Life-altering Injury and Fatality Elimination)* untuk mengidentifikasi bahaya yang mengancam keselamatan dalam pelaksanaan kerja

sehari-hari. Pendekatan selanjutnya yang bertujuan untuk menciptakan perusahaan yang aman adalah dengan diciptakannya slogan *SEE/SAY/STOP* yang berarti saya melihat kondisi yang tidak aman, saya mengatakan sesuatu, dan saya memberhentikan pekerjaan yang tidak aman (Cargill Incorporated, 2022).

Meskipun PT. Hindoli telah melakukan berbagai usaha tersebut, namun kecelakaan kerja tidak mengalami penurunan. Menurut Winge, Albrechtsen, dan Mostue (2019) terjadinya kecelakaan kerja 82% diakibatkan oleh perilaku (*behaviour*) pekerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cale (2012) menunjukkan bahwa banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi menandakan bahwa masih minimnya *safety behaviour* para pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Beberapa perilaku karyawan pemanen di PT. Hindoli yang mengarah kepada terjadinya kecelakaan kerja berdasarkan hasil wawancara *Human Resource Manager I* pada tanggal 14 Juni 2022 diantaranya adalah tidak mengganti alat panen yang diperlukan sesuai ketinggian buah, tidak mencuci tangan di tempat yang telah disediakan dan mencuci tangan di sembarang tempat, tidak mengecek alat sebelum bekerja, tidak melaporkan alat yang tidak layak, tidak meletakkan egrek pada tempatnya, dan kurang konsentrasi ketika bekerja.

Safety behaviour menurut Neal dan Griffin (2002) didefinisikan sebagai tindakan individu yang dilakukan untuk perlindungan diri, seperti mematuhi peraturan keselamatan untuk menghindari bahaya dalam pekerjaan sehari-hari. Sedangkan menurut *APA Dictionary of Psychology* (2007) *safety behaviour* adalah suatu perilaku yang dilakukan dengan ketertarikan individu dalam usaha untuk

memperkecil atau mencegah suatu bencana yang ditakutkan. Selanjutnya Guo, Yiu, dan González (2016) mendefinisikan *safety behaviour* sebagai perilaku yang mendukung kegiatan keselamatan yang diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi kesehatan dan keselamatan kerja yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan. Sejalan dengan penelitian dari Martinez, Gracia, Tomas, dan Peiro (2011) yang menunjukkan bahwa *safety behaviour* adalah pendekatan yang tepat untuk mengurangi kecelakaan.

Neal dan Griffin (2002) membagi *safety behaviour* menjadi dua dimensi, yaitu kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan. Kepatuhan keselamatan merupakan bekerja dengan cara yang aman dan menjaga keselamatan tempat kerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan partisipasi keselamatan berarti bahwa mereka dapat secara aktif terlibat dalam pertemuan dan inisiatif keselamatan atau berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan sukarela dalam merealisasikan keselamatan pada lingkungan kerja. Contoh partisipasi keselamatan termasuk partisipasi sukarela dalam partisipasi dalam rapat mengenai keselamatan, meningkatkan perhatian mengenai masalah keselamatan, dan mempromosikan program keselamatan dalam organisasi (Griffin & Hu, 2013). Salah satu yang memberikan kontribusi besar terhadap *safety behaviour* adalah *psychological contract* (Safitri & Wicaksono, 2021).

Psychological contract memainkan peran penting dalam mengatur perilaku kerja karyawan (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). Karyawan akan mematuhi norma organisasi secara ketat untuk memastikan keamanan kerja ketika mereka telah mencapai *psychological contract* tinggi dengan organisasi (Turnley, Lester,

Bolino, & Bloodgood, 2003). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Wicaksono (2021) menjelaskan bahwa *psychological contract* memberikan kontribusi yang besar terhadap *safety behaviour* karyawan dengan pengaruhnya yang bersifat positif, dalam artian ketika *psychological contract* meningkat, maka *safety behaviour* karyawan akan meningkat.

Psychological contract menurut Parks, Kidder, dan Gallagher (1998) didefinisikan sebagai serangkaian harapan timbal balik yang khas yang dimiliki oleh karyawan mengenai kewajiban mereka (yaitu, apa yang akan mereka lakukan untuk majikan) dan hak mereka (yaitu, apa yang mereka harapkan untuk menerima kembali). Selanjutnya Chaubey dan Bisht (2016) mendefinisikan bahwa *psychological contract* dipandang sebagai perjanjian yang solid di luar kontrak tertulis yang menentukan kontribusi, harapan, keyakinan, janji, dan kewajiban antara organisasi dan karyawannya. *Psychological contract* juga didefinisikan sebagai keyakinan karyawan, yang berdasarkan janji yang diekspresikan, berdasarkan pertukaran kesepakatan antara individu dengan organisasi (Kotter, 2014).

Psychological contract menurut Parks, Kidder, dan Gallagher (1998) memiliki enam dimensi, yaitu stabilitas, lingkup, berwujud, fokus, jangka waktu, dan partikularisme. Stabilitas, yaitu sejauh mana *psychological contract* terbatas dalam hal kemampuannya untuk berkembang dan berubah tanpa negosiasi ulang tersirat dari persyaratan. Lingkup, yaitu sejauh mana batas antara hubungan pekerjaan individu dan bagian lain dari kehidupan seseorang (misalnya, jumlah

tanggungjawab pekerjaan individu yang ditumpahkan ke dalam kehidupan pribadi individu tersebut).

Dimensi *psychological contract* berikutnya menurut Parks, Kidder, dan Gallagher (1998) adalah berwujud, yaitu sejauh mana karyawan merasakan persyaratan kontrak didefinisikan secara jelas tidak ambigu dan ditentukan secara eksplisit, dan dapat diamati dengan jelas oleh pihak ketiga. Fokus, yaitu adalah penekanan relatif dari *psychological contract* pada sosio-emosional versus kekhawatiran ekonomi. Jangka waktu, yaitu dalam *psychological contract* dipandang sebagai suatu pekerjaan jangka panjang. Partikularisme, yaitu sejauh mana karyawan merasakan sumber daya dipertukarkan dalam kontrak sebagai sesuatu yang unik dan tidak dapat diganti.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah peneliti paparkan sebelumnya maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran *Psychological Contract* terhadap *Safety Behaviour* pada Karyawan PT. Hindoli”.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat peran *psychological contract* terhadap *safety behaviour* pada karyawan PT. Hindoli?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui peran *psychological contract* terhadap *safety behaviour* pada karyawan PT. Hindoli.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai kajian pengembangan ilmu khususnya untuk ilmu psikologi yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan psikologi kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan gambaran kepada karyawan tentang *psychological contract* yang mempengaruhi *safety behaviour* sehingga dapat mengurangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan *psychological contract* karyawan kepada perusahaan yang mempengaruhi *safety behaviour* pada karyawan ketika bekerja untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai *Psychological Contract* dengan *Safety Behaviour* pada karyawan PT. Hindoli berkemungkinan sudah pernah dilakukan sebelumnya. Namun, peneliti belum menemukan judul penelitian yang sama dengan judul penelitian yang akan diambil oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengambil dari beberapa jurnal yang pembahasannya terkait dengan *psychological contract* maupun *safety behaviour*.

Pertama, penelitian berjudul “Pengaruh *Safety Leadership* dan *Safety Climate* pada *Safety Behaviour*” yang dilakukan oleh Syahrial (2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *safety leadership* dan *safety climate* terhadap *safety behaviour*. Subjek dari penelitian ini adalah 150 orang karyawan PT. Bentoel International Investama Tbk di Surakarta. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala *safety motivation*, *safety policy*, *safety concern*, *safety climate*, *safety compliance*, dan *safety participation*. Hasil dari penelitian ini adalah *safety leadership* memiliki pengaruh terhadap *safety behaviour* dan *safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behaviour*. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu *safety behaviour*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas dan subjek penelitian yang akan dilakukan peneliti. Variabel bebas yang

peneliti gunakan adalah *psychological contract* dan subjeknya adalah karyawan pada PT. Hindoli. Sedangkan penelitian tersebut *menggunakan variabel* bebas yaitu *safety leadership* dan *safety climate* dengan subjek karyawan pada PT. Bentoel Bentoel International Investama Tbk di Surakarta.

Kedua, penelitian berjudul “Pengaruh *Psychological Contract* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Safety Behaviour*” yang dilakukan oleh Safitri dan Wicaksono (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *psychological contract* dan *perceived organizational support* terhadap *employee safety behaviour* pada karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah 218 orang yang merupakan seorang karyawan yang memiliki rentang usia 18-57 tahun dan sedang bekerja secara langsung selama pandemi Covid-19. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala *psychological contract inventory*, skala *percieved organizational support*, dan skala *employee safety behaviour*. Hasil dari penelitian ini adalah, *psychological contract* dan *perceived organizational support* secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee safety behaviour* pada karyawan. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada salah satu variabel bebas dan variabel terikat yaitu *psychological contract* dan *safety behaviour*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas penelitian yang dilakukan peneliti dan subjek penelitian. Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *psychological contract*, variabel terikat adalah *safety behaviour*, dan subjeknya adalah karyawan di PT. Hindoli. Sedangkan, pada

penelitian tersebut tidak hanya menggunakan variabel *psychological contract* sebagai variabel bebas, namun peneliti tersebut juga menambahkan variabel *perceived organizational support* dan peneliti tersebut mengambil subjek karyawan yang memiliki rentang usia 18-57 tahun dan sedang bekerja secara langsung selama pandemi Covid-19.

Ketiga, penelitian berjudul “*A Study of Work Safety Behaviour at PT. AST Indonesia Semarang*” yang dilakukan Heryanto, Mas’ud, dan Rahardja (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *safety leadership, safety culture, safety training* terhadap *safety behaviour* pada PT. ASTI dan untuk mengetahui persepsi manajer Indonesia dan Jepang tentang pengaruh *safety leadership, safety culture, safety training* terhadap *safety behaviour* di PT. ASTI. Subjek dari penelitian ini adalah 100 orang karyawan perusahaan PT. AST Indonesia Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala *safety leadership, safety culture, safety training, dan safety behaviour*. Hasil dari penelitian ini adalah, *safety leadership, safety culture dan safety training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety behaviour*. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu *safety behaviour*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas dan subjek penelitian yang akan dilakukan peneliti. Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *psychological contract* dan subjeknya adalah karyawan pada PT. Hindoli. Sedangkan penelitian tersebut menggunakan variabel bebas yaitu

safety leadership, safety culture, dan safety training dengan subjek karyawan pada PT. AST Indonesia Semarang.

Keempat, penelitian berjudul “Pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang” yang dilakukan Ermawati (2017). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological contract* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang, menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang, serta menganalisis pengaruh *psychological contract* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Subjek dari penelitian ini adalah 30 orang karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala *psychological contract*, skala komitmen organisasi, dan skala kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah *psychological contract* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada salah satu variabel bebas yaitu *psychological contract*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada salah satu variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian yang akan dilakukan peneliti. Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *psychological contract*, variabel terikat adalah *safety behaviour*, dan subjeknya adalah karyawan di PT. Hindoli. Sedangkan pada penelitian tersebut tidak hanya menggunakan variabel

psychological contract saja, namun penelitian tersebut menambahkan variabel komitmen organisasi, menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan subjek yang merupakan karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Kelima, penelitian berjudul “Pengaruh kontrak psikologis dan *psychological well being* terhadap keterikatan kerja” yang dilakukan Sofyanty (2018). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological contract* dan kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja. Subjek dari penelitian ini adalah 90 karyawan PT Tulip Promo Sekawan. Metode pengumpulan data menggunakan tiga skala yang terdiri dari yaitu skala *psychological contract*, skala *psychological well being* dan skala keterikatan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah *psychological contract* dan kesejahteraan psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada salah satu variabel bebas yaitu *psychological contract*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada salah satu variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian yang akan dilakukan peneliti. Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *psychological contract*, variabel terikat adalah *safety behaviour*, dan subjeknya adalah karyawan di PT. Hindoli. Sedangkan pada penelitian tersebut menambahkan variabel *psychological well being* pada variabel bebas kemudian menggunakan variabel keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan subjek yang merupakan karyawan PT Tulip Promo Sekawan.

Keenam, penelitian berjudul "Job Insecurity and Safety Behavior: The Mediating Role of Insomnia and Work Engagement" yang dilakukan Zhang, Zhao, Niu, Xu, dan Wang (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketidakamanan kerja dan *safety behaviour* serta peran insomnia dan keterlibatan kerja. Subjek dari penelitian ini adalah 568 karyawan dari sebuah perusahaan minyak yang berlokasi di Cina. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari yaitu skala *job insecurity*, skala insomnia, skala keterlibatan kerja, dan skala *safety behaviour*. Hasil dari penelitian ini adalah ketidakamanan kerja berkorelasi negatif dengan *safety behaviour*, insomnia memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *safety behaviour*, keterlibatan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan *safety behaviour*, dan insomnia dan keterlibatan kerja memainkan peran mediasi serial dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan *safety behaviour*. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu variabel *safety behaviour*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas, dan subjek penelitian. Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *psychological contract* dan subjeknya adalah karyawan pada PT. Hindoli. Sedangkan pada penelitian di atas menggunakan variabel *job insecurity*, insomnia, dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas dan subjek yang merupakan karyawan dari sebuah perusahaan minyak yang berlokasi di Cina.

Ketujuh, penelitian berjudul "Analysis of the Influence of Psychological Contract on Employee Safety Behaviors against COVID-19" yang dilakukan Du

dan Liu (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi *safety behavior* dari perspektif karyawan, mempelajari mekanisme *psychological contract* pada *safety behavior* karyawan dalam konteks situasi epidemi Cina. Subjek dari penelitian ini adalah 402 karyawan meliputi industri manufaktur dan industri jasa di 21 provinsi dan wilayah di Cina. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala *psychological contract*, skala kelelahan kerja, skala *percieved insider status*, dan skala *safety behaviour*. Hasil dari penelitian ini adalah *psychological contract* memiliki peran positif pada *safety behaviour* karyawan, dan peran mediasi *job burnout* dan *percieved insider status* yang dirasakan adalah signifikan. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu variabel *psychological contract* dan variabel *safety behaviour*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas, dan subjek penelitian. Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *psychological contract*, variabel terikat adalah *safety behaviour*, dan subjeknya adalah karyawan di PT. Hindoli. Sedangkan pada penelitian di atas, peneliti tersebut menambahkan variabel kelelahan kerja dan *percieved insider status* sebagai variabel bebas, kemudian memilih subjek yang merupakan karyawan meliputi industri manufaktur dan industri jasa di 21 provinsi dan wilayah di Cina.

Kedelapan, penelitian berjudul "*Exploring the Relationship between Safety Climate and Worker Safety Behavior on Building Construction Sites in Taiwan*". yang dilakukan Chen, Merrett, Huang, Bria, and Lin (2021). Penelitian ini bertujuan

untuk mengeksplorasi hubungan antara *safety climate* (SC) dan *safety behavior* personel (SB) pekerja konstruksi yang beroperasi di lokasi konstruksi bangunan di Taiwan. Subjek dari penelitian ini adalah 336 orang personel konstruksi, dan posisi manajemen (direktur lokasi, personel keselamatan, pengawas kerja, dan supervisor operasi situs) dan posisi buruh (penghancur batang, pekerja bekisting, pekerja beton, dan pekerja semen). Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala *safety climate* dan skala *safety behavior*. Hasil dari penelitian ini adalah menemukan hubungan positif yang signifikan antara *safety climate* dan *safety behavior* dari lokasi konstruksi bangunan Taiwan. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu variabel *safety behaviour*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas, dan subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel bebas yaitu *psychological contract*, kemudian memilih subjek yang merupakan karyawan di PT. Hindoli. Sedangkan pada penelitian di atas, peneliti tersebut menggunakan variabel *safety climate* sebagai variabel bebas dan subjek adalah personel konstruksi, dan posisi manajemen (direktur lokasi, personel keselamatan, pengawas kerja, dan supervisor operasi situs) dan posisi buruh (penghancur batang, pekerja bekisting, pekerja beton, dan pekerja semen).

Kesembilan, penelitian berjudul "*Psychological contract and organizational justice: the role of normative contract*" yang dilakukan Estreder, Rigotti, Tomás, dan Ramos (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi tentang *psychological contract* secara simultan di tingkat individu (pemenuhan kewajiban

oleh organisasi dan pelanggaran *psychological contract*) dan tingkat organisasi (kontrak normatif), dan hubungannya dengan evaluasi karyawan terhadap keadilan organisasi. Subjek dari penelitian ini adalah 5.338 karyawan dari 214 perusahaan di tujuh negara yaitu Swedia, Belgia, Jerman, Inggris Raya, Israel, Belanda, dan Spanyol. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala pemenuhan *psychological contract*, skala *normative contract*, skala pelanggaran *psychological contract*, dan skala *organizational justice*. Hasil dari penelitian ini adalah pelanggaran *psychological contract* memiliki efek negatif yang kuat pada *organizational justice*. Selain itu, *normative contract* berpengaruh positif terhadap *organizational justice*, menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi bersama tentang *normative contract*, maka persepsi *organizational justice* karyawan juga semakin tinggi. Selanjutnya, *normative contract* memoderasi hubungan antara pelanggaran *psychological contract* dan *organizational justice*, menunjukkan bahwa hubungan negatif pelanggaran *psychological contract* dengan *organizational justice* lebih kuat ketika *normative contract* lebih tinggi. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada salah satu variabel bebas yaitu *psychological contract*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel bebas, variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah *psychological contract*, variabel terikat adalah *safety behaviour*, dan subjeknya adalah karyawan di PT. Hindoli. Sedangkan pada penelitian di atas, peneliti tersebut menambahkan variabel *normative contract* dan variabel *organizational justice*, kemudian subjek adalah karyawan dari 214 perusahaan di

tujuh negara yaitu Swedia, Belgia, Jerman, Inggris Raya, Israel, Belanda, dan Spanyol.

Kesepuluh, penelitian berjudul "*Psychological Contract and Employee Performance in the Construction Industry in Southeast Nigeria*" yang dilakukan Nnaji-Ihedinmah, Nnadozie, Osioma, Hilda, Ugwu, dan Kelechi (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological contract* dan kinerja karyawan di industri konstruksi di Nigeria Tenggara. Subjek dari penelitian ini adalah 958 karyawan dari 14 perusahaan konstruksi di berbagai lokasi di Tenggara Nigeria. Metode pengumpulan data menggunakan skala yang terdiri dari skala pemenuhan *psychological contract*, dan skala *employee performance*. Hasil dari penelitian ini adalah hubungan antar variabel tidak signifikan. Variabel yang sama dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah variabel bebas yaitu *psychological contract*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang peneliti gunakan adalah *safety behaviour* dan subjeknya adalah karyawan pada PT. Hindoli. Sedangkan pada penelitian di atas, peneliti tersebut menggunakan variabel *employee performance* sebagai variabel terikat dan subjek yang dipilih dalam penelitian di atas adalah karyawan dari 14 perusahaan konstruksi di berbagai lokasi di Tenggara Nigeria.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah peneliti paparkan di atas dan sejauh peneliti ketahui bahwa belum ditemukan penelitian yang mengungkapkan peran *psychological contract* terhadap *safety behaviour* pada karyawan PT. Hindoli. Peneliti juga menemukan beberapa perbedaan antara

penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian tersebut yang terletak pada variabel, subjek, dan tempat penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T., Hennessey, B. & Grossman, B. (1986). Social influences on creativity: the effects of contracted-for reward. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 14-23. DOI: 10.1037//0022-3514.50.1.14.
- Amri, Q. (2014). Budaya keselamatan kesehatan kerja (k3) dapat diciptakan perusahaan sawit, lewat serangkaian pengawasan yang kuat. Perlu juga sebuah model penghargaan dan sanksi sebagai bentuk apresiasi. *Sawit Indonesia*. <https://sawitindonesia.com/membangun-budaya-k3-sawit/>
- 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*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- APA. (2007). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychology Association.
- 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. DOI:10.1016/j.ssci.2009.03.001
- Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2), 127-133. Doi: 10.31227/osf.io/k7bgy.
- 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. DOI: 10.1080/17457300.2011.628750.
- Cargill. (2022). *Cargill tropical palm diary*. Oxford Graphic Printers.
- Cargill Incorporated. (2022). *Workplace Safety*. <https://www.cargill.com/about/workplace-safety>.
- 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). <https://www.researchgate.net/publication/307588746>.
- Chen, W. T., Merrett, H. C., Huang, Y., Bria, T. A., & Lin, Y. (2021). Exploring the relationship between safety climate and worker safety behavior on building construction sites in Taiwan. *Sustainability*, 13(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su13063326>.

- Conway, N., & Briner, R. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199280643.001.0001>.
- 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/ijerph17186747>
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di klinik husada mulia kabupaten lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 1(2), 73–90. <https://doi.org/10.30741/assets.v1i2.32>.
- Estreder, Y., Rigotti, T., Tomás, I., & Ramos, J. (2020). Psychological contract and organizational justice: the role of normative contract. *Employee Relations*, 42(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0039>.
- Fugas, C. S., Sílvia, S. A., & Meliá, J. L. (2013). Profiling safety behaviors: exploration of the sociocognitive variables that best discriminate between different behavioral patterns. *Risk Analysis: An Official Publication of the Society Risk Analysis*, 33(5), 838–850. <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2012.01913.x>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Griffin, M.A., Neal, A., (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358. doi:10.1037//1076-8998.5.3.347
- Griffin, M.A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Saf. Sci.*, 60, 196–202. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.019>.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2016). *Organizational behavior: Managing people and managing organizations* (13th ed.). Cengage Learning Inc.
- Guo, B. H. W, Yiu, T. W., & González, V. (2016). Predicting safety behavior in the construction industry: development and test of an integrative model. *Safety Science*, 84, 1-11. doi:10.1016/j.ssci.2015.11.020
- 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>.

- Heinrich, H. W., Peterson, D., & Roos, N. (1980). *Industrial Accident Prevention* (5th ed.). McGraw Hill.
- Heryanto, A., Mas'ud, F., & Rahardja, E. (2017). A study of work safety behavior at pt. ast Indonesia Semarang. *Universitas Diponegoro*, 1–19.
- Hurlock, E. B. (2003). *Psikologi Perkembangan: Pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (Edisi 5). Erlangga.
- International Labour Organization. (2018). *Meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja muda*. Kantor Perburuhan Internasional.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 627–647. <https://www.jstor.org/stable/4093709>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Review rencana tenaga kerja nasional 2020-2024*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Khandan, M., Maghsoudipour, M., Vosoughi, S., & Kavousi, A. (2013). Safety climate and prediction of ergonomic behavior. *International Journal of Occupational safety and Ergonomic*, 19, 523–530. DOI: 10.1080/10803548.2013.11077018.
- Kotter, J. P. (2014). The psychological contract: managing the joining-up process. *California Management Review*, 15(3). <https://doi.org/10.2307/41164442>.
- 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>
- Li, G., He, S., Xiang, H. (2018) Research on influence path of emotional safety culture on safety performance of employee: In view of mediating effect based on relational psychological contract. *J. Saf. Sci. Technol*, 23-30. DOI:10.3390/ijerph18168568
- Mahdi, M. I. (2022). Kasus kecelakaan kerja di Indonesia alami tren meningkat. *DataIndonesia.id*. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/kasus-kecelakaan-kerja-di-indonesia-alami-tren-meningkat>
- Mallapiang, F. & Samosir, I. A. (2014). Analisis potensi bahaya dan pengendaliannya dengan metode HIRAC. *Al-Sihah: Public Health Science Journal*, 1(2). DOI:10.32672/jse.v5i2.1957
- Martinez, M., Gracia, F., Tomas, I., & Peiro, J. (2011). Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: a structural equation model. *Safety Science*, 49, 1118-1129. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.03.002>.

- Mathis, R. L., & Jackson, J.H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). South-Western Cengage Learning.
- 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). DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27. DOI: 10.1177/031289620202701S08.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). Safety climate impact on behavior. *Journal Individual Behaviour*, 34(1), 99–10. [http://dx.doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](http://dx.doi.org/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. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.002>.
- Nnaji-Ilhedinmah, Nnadozie, C., Hilda, O., & Ugwu, K. (2020). Psychological contract and employee performance in the construction industry in Southeast Nigeria. *The International Journal of Business & Management*, 8(2), 259–265. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i2/bm2002-08>.
- 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>.
- Prasetyo, E. (2022). 2021, BPJamsostek Sumbagsel bayar klaim kecelakaan kerja hingga Rp86,48 miliar. *RMOLSUMSEL*. <https://www.rmolsumsel.id/2021-bpjamsostek-sumbagsel-bayar-klaim-kecelakaan-kerja-hingga-rp8648-miliar>.
- Rarindo, H., & Satata, D. B. M., (2021). Perilaku keselamatan kerja sebagai moderator hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja pada pekerja konstruksi. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 12(1), 52-63. <https://doi.org/10.26740/jppt.v12n1.p52-63>.
- 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.

- Rousseau, D. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Academy of Management Perspective*, 18(1), 120-127. doi:10.5465/ame.2004.12689213.
- 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>.
- Sanmustari, R. B. (2009). Telaah terhadap karyawan outsources dalam hubungan kontrak psikologis dengan organisasi besar tempat kerja. *Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Gadjah Mada*. <https://psikologi.ugm.ac.id/telaah-terhadap-karyawan-outsources-dalam-hubungankontrak-psikologis-dengan-organisasi-besar-tempat-kerja/>
- 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. DOI: doi:10.1111/j.1468-5914.2007.00330.x
- 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). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1233477>
- Simanjuntak, F. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen pada PT. Hindoli estate sungai pelepah musi banyuasin. *Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas*. <http://eprints.ukmc.ac.id/1370/>
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap keterikatan kerja. *Widya Cipta*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2983>.
- Sugama, A., & Ohnishi, A. (2015). Occupational accident due to stepladders in Japan: Analysis of industry and injured characteristics. *Procedia Manufacturing*, 3(3), 6632-6638. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.11.003>.
- Sugiyono (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Suma'mur, P.K. (2013). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes)*. Sagung Seto.
- Syahrial, Y. (2017). Pengaruh safety leadership dan safety climate pada safety behaviour. *Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 7(2), 106–131. <http://ejournal.lppm-stieatmabhakti.id/index.php/RMA/article/download/31/28>

- Tarwaka. (2016). *Dasar-dasar keselamatan kerja serta pencegahan kecelakaan di tempat kerja*. Harapan Press.
- Toppazzini, M. A., & Wiener K. K. K. (2017). Making workplaces safer: The influence of organisational climate and individual differences on safety behaviour. *Heliyon*, 3. DOI: 10.1016/j.heliyon.2017. e00334.
- 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. 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. DOI:10.1016/j.ssci.2018.10.015.
- Ye, L. (2005). *Safety behavior*. Tsinghua University Press.
- Zhang, X., Zhao, C., Niu, Z., Xu, S., & Wang, D. (2021). Job insecurity and safety behaviour: the mediating role of insomnia and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020581>.
- Zuchdi, D. (1995). Pembentukan Sikap. *Cakrawala Pendidikan*, 3. DOI: 10.21831/cp.v3i3.9191.