



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Psychological Contract* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Safety Behavior* pada Karyawan

INDAH SAFITRI & DIMAS ARYO WICAKSONO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 menyebabkan kesehatan dan keselamatan karyawan yang bekerja secara langsung di kantor lebih berbahaya dibandingkan karyawan yang bekerja dari rumah. Hal tersebut karena adanya beberapa kluster penyebaran Covid-19 di beberapa perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *psychological contract* dan *perceived organizational support* terhadap *employee safety behavior* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 218 karyawan dengan usia 18-57 tahun yang sedang bekerja secara langsung di kantor. Alat pengumpulan data berupa kuesioner *Employee Safety Behavior*, *Psychological Contract Inventory*, dan *Perceived Organizational Support*. Hasil penelitian dengan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *psychological contract* dan *perceived organizational support* secara bersamaan mempengaruhi *employee safety behavior* sebesar 27,9%. *Psychological contract* mampu memprediksi *employee safety behavior* sebesar nilai slope 0,1522. *Perceived organizational support* mampu memprediksi *employee safety behavior* sebesar nilai slope 0,0835. Tiga tipe *psychological contract*, yaitu *relational*, *balance*, dan *transactional* juga mampu memprediksi *employee safety behavior*.

Kata kunci: *organizational support, safety, psychological contract*

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic causes the health and safety of employees who work directly in the office to be more dangerous than employees who work from home. This is due to the existence of several clusters of the spread of Covid-19 in several companies. This study aims to determine how the effect of *psychological contract* and *perceived organizational support* on *employee safety behavior* in employees. This research was conducted on 218 employees aged 18-57 years who are currently working directly in the office. Data collection tools were in the form of questionnaires *Employee Safety Behavior*, *Psychological Contract Inventory*, and *Perceived Organizational Support*. The results of the study with multiple regression analysis showed that *psychological contract* and *perceived organizational support* simultaneously affected *employee safety behavior* by 27.9%. *Psychological contracts* are able to predict *employee safety behavior* with a slope value of 0.1522. *Perceived organizational support* is able to predict *employee safety behavior* at a slope value of 0.0835. Three types of *psychological contracts*, namely *relational*, *balanced*, and *transactional*, were also able to predict *employee safety behavior*.

Keywords: *organizational support, safety, psychological contract*

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: aryo.wicaksono@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Covid-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh coronavirus baru yang disebut SARS-CoV-2. *World Health Organization (WHO)* pertama kali mengetahui virus baru ini pada 31 Desember 2019, menyusul laporan sekelompok kasus virus pneumonia di Wuhan, Republik Rakyat China (WHO, 2020b). *WHO (World Health Organization)* mengeluarkan pernyataan bahwa bukti menunjukkan *coronavirus* dapat menyebabkan penularan dari manusia ke manusia. Untuk pencegahan penyakit menular ini *WHO (World Health Organization)* mendesak Negara-negara untuk fokus dalam deteksi dini kasus dan kesiapsiagaan untuk pencegahan penyebaran penyakit menular ini (WHO, 2020a).

Mekanisme pemerintah Indonesia tanggap darurat dalam menghadapi Covid-19 yaitu dengan kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah. Sejak saat itu, pemerintah dan lapisan seluruh masyarakat mengeluarkan pernyataan untuk pembatasan sosial (*social distancing*) dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19. Namun, jumlah kasus positif di Indonesia terus meningkat sehingga dengan berbagai pertimbangan Presiden Joko Widodo menetapkan peraturan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Langkah ini diambil untuk memutus rantai penularan Covid-19 (Gitiyarko, 2020).

Dengan adanya pembatasan aktivitas masyarakat, maka pertumbuhan ekonomi di Indonesia semakin tidak kondusif. Maka, pemerintah Indonesia menetapkan kebijakan *new normal*. Kebijakan *New normal* adalah tetap menjalankan aktivitas normal tetapi dengan tetap menjaga protokol kesehatan guna mencegah persebaran Covid-19 (Bramasta, 2020).

Dengan diterapkannya *new normal* maka perusahaan mulai kembali beroperasi dan memperkerjakan kembali karyawannya. Namun, sejak diterapkannya *new normal*, terdapat sejumlah perusahaan tercatat menjadi klaster penyebaran Covid-19. Menurut Widyastuti, klaster penularan Covid-19 di perkantoran berawal dari karyawan yang terpapar Covid-19 di luar kantor. Karyawan yang terpapar Covid-19 tersebut kemudian menularkan virus ke lingkungan pekerjaannya (Sari, 2020). Maka, sangat penting bagi perusahaan untuk menghilangkan ketakutan karyawan terhadap Covid-19 dan mengambil tindakan perlindungan yang efektif yaitu dengan mempraktikkan perilaku keselamatan organisasi dan karyawan (Gómez-Salgado dkk., 2020). Hal untuk memastikan kesehatan kerja dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mengatasi Covid-19 dan krisis kesehatan lainnya.

Psychological contract memainkan peran penting dalam mengatur perilaku kerja karyawan (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). *Psychological contract* didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang pertukaran kewajiban berdasarkan janji timbal balik antara karyawan dengan organisasi (Denise M., 1989). Terdapat tiga tipe dalam *psychological contract* yaitu *relational*, *balance*, dan *transactional* (Rousseau, 2020). *Relational* melibatkan hubungan yang memuaskan dengan pengaturan kerja jangka panjang atau terbuka yang mencakup istilah sosioemosional serta ekonomi berdasarkan rasa saling percaya dan loyalitas (Rousseau, 2020). *Transactional* merupakan pengaturan kerja jangka pendek yang sangat difokuskan pada pertukaran ekonomi yaitu dengan tugas yang spesifik, sempit, dan keterlibatan karyawan yang sangat terbatas dalam organisasi (Rousseau, 2020). Dan *balance* merupakan gabungan

dari *relational* dan *transactional* dimana pengaturan kerja yang dinamis dan terbuka yang dikondisikan pada keberhasilan ekonomi perusahaan dan peluang karyawan untuk mengembangkan karir (Conway & Briner, 2005).

Karyawan yang telah mencapai *psychological contract* tinggi dengan organisasi, mereka akan mematuhi norma organisasi secara ketat untuk memastikan keamanan kerja (Turnley et al., 2003). Penelitian yang dilakukan oleh (Du & Liu, 2020) mempelajari tentang pengaruh *psychological contract* terhadap *employee safety behavior* ketika dimulainya kembali pekerjaan saat wabah pandemi Covid-19 di beberapa industri di China. Hasil menunjukkan bahwa *psychological contract* memiliki efek prediksi yang positif terhadap *employee safety behavior* dalam pencegahan penyebaran Covid-19. Oleh karena itu, karyawan dengan *psychological contract* yang lebih tinggi akan menunjukkan perilaku yang lebih aman untuk memastikan keselamatan dirinya sendiri.

Perceived Organizational Support merupakan sebuah keyakinan atau persepsi yang dimiliki karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 1986). Teori *organizational support* menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan tingkat dukungan organisasi yang positif, karyawan akan memberikan timbal balik positif yang bertujuan untuk menguntungkan organisasi (Eisenberger dkk., 1986). Ketika organisasi menunjukkan perilaku positif, maka karyawan juga akan berperilaku positif dengan cara menjaga keselamatan kerja (Ayim Gyekye & Salminen, 2007; DeJoy dkk., 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh (Liu dkk., 2020) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee safety behavior*. Hasilnya yaitu *perceived organizational support* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *employee safety behavior*. *Perceived organizational support* memiliki efek langsung pada *employee safety behavior*. Semakin tinggi *perceived organizational support*, semakin tinggi pula kemungkinan menegakkan prinsip-prinsip *employee safety behavior* untuk meningkatkan lingkungan keselamatan perusahaan (Liu dkk., 2020).

Adanya pandemi Covid-19 menyebabkan kesehatan dan keselamatan karyawan yang bekerja secara langsung di kantor lebih berbahaya atau terancam dibandingkan karyawan yang bekerja dari rumah (Rudolph dkk., 2020). Hal tersebut karena adanya beberapa kluster penyebaran Covid-19 di beberapa perusahaan, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *psychological contract* dan *perceived organizational support* terhadap *employee safety behavior* pada karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif-eksplanatoris dengan survey *cross-sectional* yang melibatkan orang-orang untuk mengisi kuesioner tertulis atau menjawab pertanyaan dalam sebuah wawancara (Neuman, 2007). Metode survei *cross-sectional* ini menjadi alternatif yang paling murah mengingat pengambilan data dilakukan pada saat pandemi.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki rentang usia 18-57 tahun dan sedang bekerja secara langsung selama pandemi Covid-19. Proses pemilihan subjek menggunakan teknik *convenience sampling*. Peneliti memilih partisipan yang sesuai dengan kriteria berdasarkan siapapun yang kebetulan muncul. Lembar *informed consent* disediakan sebelum mengisi kuesioner, hal ini sebagai bukti kesediaan untuk sebagai partisipan penelitian.

Total partisipan dalam penelitian ini adalah 218 orang ($M_{usia}=25,7$; $SD_{usia}=6,45$; 65.14% persen perempuan). Mayoritas partisipan paling banyak di usia 20-25 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, 2 orang berpendidikan SMP, 55 orang berpendidikan SMA, 93 orang berpendidikan Diploma, 61 orang berpendidikan S1, dan 7 orang berpendidikan S2.

Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan tiga alat ukur. *Psychological contract* menggunakan alat ukur dari Rousseau (2000) yaitu *Psychological Contract Inventory* dengan koefisien reliabilitas 0,904, yang terdiri dari 22 aitem dengan pilihan 5 jawaban (1= "tidak sama sekali", 2= "sedikit", 3= "cukup sesuai", 4= "sesuai", 5="sangat sesuai"). *Perceived organizational support* menggunakan skala dari Eisenberger dkk., (1986) dengan koefisien reliabilitas 0.840 yang terdiri dari 8 aitem dengan pilihan 7 jawaban (1="sangat tidak setuju", 2="tidak setuju", 3="agak tidak setuju", 4="tidak ada pendapat", 5="agak setuju", 6="setuju", 7="sangat setuju"). *Employee safety behavior* menggunakan skala dari Neal dkk., (2000) dengan 9 aitem dan skala ini dikombinasikan oleh Du & Liu (2020) dengan langkah-langkah yang diambil untuk menghadapi Covid-19. Koefisien reliabilitas dalam skala ini yaitu 0,828 dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 2="tidak setuju, 3="ragu-ragu", 4="setuju", 5="sangat setuju").

Ketiga instrumen telah melalui uji validitas menggunakan validitas konten yaitu *CVI (Content Validity Index)* dan *CVR (Content Validity Ratio)*. Validitas isi pada ketiga instrumen ini baik karena *CVI (Content Validity Index)* angka menunjukkan angka lebih dari 0,80. Dalam *CVR (Content Validity Ratio)*, alat ukur *employee safety behavior* terdiri 9 aitem dianggap penting semua. Alat ukur *perceived organizational support* terdiri 8 aitem juga dianggap penting semua. Namun, pada alat ukur *psychological contract* terdapat 5 aitem yang dianggap tidak penting sehingga alat ukur *psychological contract* yang awalnya terdiri dari 27 aitem menjadi 22 aitem.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Teknik analisis berganda digunakan untuk menguji dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sebelum melakukan uji regresi, peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, analisis residual dan uji homoskedastisitas, serta mendeteksi *outlier* yang dapat mengganggu hasil penelitian. Dalam penelitian ini, seluruh analisis data menggunakan bantuan program *Jamovi 1.1.6.0*.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan mayoritas partisipan memiliki tingkat *employee safety behavior* sedang yakni sebanyak 143 orang (65,60%), kategori tinggi sebanyak 35 orang (16,05%), dan kategori rendah sebanyak 40 orang (18,35%). Hasil penelitian juga menunjukkan mayoritas partisipan memiliki *psychological contract* kategori sedang yaitu sebanyak 148 orang (67,89%), kategori tinggi 36 orang (16,51%), dan kategori rendah sebanyak 34 orang (15,60%). Kemudian untuk *perceived organizational support* mayoritas partisipan memiliki *perceived organizational support* sedang yaitu sebanyak 143 orang (65,60%), kategori tinggi 40 orang (18,35%), dan kategori rendah sebanyak 35 orang (16,05%). Kategori *psychological contract*, *perceived organizational support*, dan *employee safety behavior* ini ditentukan menggunakan norma dari Azwar (2012).

Hasil analisis regresi linier berganda dengan kedua prediktor lebih tepat untuk menggambarkan data $F(2,215)=41,6$ nilai $p < ,001$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 27,9%. Model regresi yang

dihasilkan oleh prediktor *psychological contract* dan *perceived organizational support* tepat dalam menggambarkan data. Untuk prediktor *psychological contract* ($B= 0,1522$, $CI_{95}= [0,1092; 0,195]$, $SE 0,0218$, $t= 6,97$ nilai $p < ,001$) dan prediktor *perceived organizational support* ($B= 0,0835$, $CI_{95}= [0,0155; 0,151]$, $SE=0,0345$, $t= 2,42$ nilai $p 0,016$). *Psychological contract* mampu memprediksi dan berkorelasi positif terhadap *employee safety behavior* sebesar $0,1522$ dan memiliki taraf signifikansi p yang lebih kecil dari $0,001$ yang berarti secara signifikan mampu mempengaruhi *employee safety behavior*. Sedangkan untuk *perceived organizational support* mampu memprediksi dan berkorelasi positif terhadap *employee safety behavior* sebesar $0,0835$ dan memiliki taraf signifikansi $p 0,016$ yang berarti pengaruh yang berarti secara signifikan mampu mempengaruhi *employee safety behavior*.

Hasil uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh setiap tipe *psychological contract* terhadap *employee safety behavior* yaitu varians pada tiap tipe *psychological contract* yaitu tipe *relational* ($F (1,216)= 70,4$ nilai $p < 0,001$) dengan nilai koefisien regresi (R^2) sebesar $24,6\%$ yang artinya *relational* yang dimiliki responden dapat memprediksikan dan menggambarkan *employee safety behavior* sebesar $24,6\%$. Untuk tipe *balance* ($F (1,216)= 65,8$ nilai $p < 0,001$) dengan nilai regresi (R^2) sebesar $23,4\%$ yang artinya *balance* yang dimiliki responden dapat memprediksi dan menggambarkan *employee safety behavior* sebesar $23,4\%$. Kemudian untuk tipe *transactional* ($F (1,216)= 4,49$ nilai $p < 0,035$) dengan nilai koefisien regresi (R^2) sebesar $2,03\%$ yang artinya *transactional* dapat memprediksikan dan menggambarkan *employee safety behavior* sebesar $2,03\%$. Taraf signifikansi p digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai p yang dihasilkan pada tipe *relational* dan *balance* sebesar $< 0,001$ dan tipe *transactional* $0,035$ yang menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga tipe *psychological contract* berpengaruh secara signifikan.

DISKUSI

Pada penelitian ini, penulis memiliki tujuan untuk menguji apakah ada pengaruh *psychological contract* dan *perceived organizational support* terhadap *employee safety behavior* pada karyawan. Selain itu, penulis ingin mencari tahu pengaruh mana yang lebih besar di antara *psychological contract* dan *perceived organizational support*. Penulis melakukan analisis statistik dengan menggunakan teknik regresi berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasilnya, *psychological contract* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee safety behavior*.

Pengaruh yang ditemukan antara *psychological contract* terhadap *employee safety behavior* memperkuat dan menjawab hasil penelitian sebelumnya, seperti pada penelitian (Turnley dkk., 2003) bahwa karyawan yang telah mencapai *psychological contract* yang tinggi dengan organisasi, mereka akan mematuhi norma organisasi dengan baik untuk memastikan keamanan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Du & Liu (2020). Penelitian tersebut dilakukan saat terjadi pandemi Covid-19 di China. Pada waktu itu perusahaan mengambil tindakan perlindungan yang efektif untuk pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan perusahaan. Salah satu tindakannya yaitu dengan melakukan praktik perilaku keselamatan perusahaan dan karyawan. Dalam penelitian tersebut, *psychological contract* dianggap penting untuk mengatur perilaku kerja karyawan. Sehingga hasil menunjukkan bahwa *psychological contract* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee safety behavior* dalam pencegahan penyebaran Covid-19. Oleh karena itu, karyawan dengan *psychological contract* yang lebih tinggi akan menunjukkan perilaku yang lebih baik untuk memastikan keselamatan kerja.

Dalam penelitian ini tiga tipe dari *psychological contract* diuji pengaruhnya terhadap *employee safety behavior* yaitu *relational*, *balance*, dan *transactional* (Rousseau, 2020). Hasilnya menunjukkan bahwa tiga tipe *relational*, *balance*, dan *transactional* berpengaruh signifikan terhadap *employee safety behavior*. Ketika nilai *relational*, *balance*, dan *transactional* naik, maka *employee safety behavior* juga akan semakin baik. Dari ketiga tipe tersebut, yang banyak berkontribusi mempengaruhi *employee safety behavior* yaitu *relational*, kemudian diikuti oleh *balance*, dan terakhir *transactional*. Nilai *relational* dan *balance* sama-sama mempunyai nilai yang tinggi dalam memprediksi *employee safety behavior*. Sedangkan *transactional* memiliki nilai yang rendah dalam memprediksi *employee safety behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tipe kontrak *relational* dan kontrak *balance* lebih kuat dikaitkan dengan *employee safety behavior* pada karyawan daripada tipe kontrak *transactional*. Hal tersebut karena pertukaran kontrak psikologi dengan tipe *relational* dan tipe *balance* bersifat sosioemosional seperti keterikatan, loyalitas, dukungan, kepercayaan dan keamanan kerja, karyawan dengan kontrak ini akan cenderung membalas dengan perilaku dukungan kepada organisasi (Hui dkk., 2004). Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi, karyawan bersedia untuk menunjukkan perilaku positif (Chang dkk., 2013). Sehingga karyawan akan mendukung dan berperilaku positif dengan menunjukkan perilaku keselamatan kerja dengan baik di organisasi.

Pada tipe *relational*, karyawan yang telah dijanjikan perusahaan upah yang stabil, pemberian tunjangan bagi karyawan beserta keluarganya, dan ada hubungan antara karyawan dan perusahaan dalam waktu jangka panjang, maka karyawan akan berperilaku positif dan mendukung kegiatan organisasi seperti melakukan perilaku keselamatan kerja yang baik di lingkungan organisasi. Selanjutnya pada tipe *balance*, ketika karyawan diberikan kesempatan untuk belajar mengembangkan keterampilan dan mendapat kesempatan berkarir, maka karyawan akan berperilaku positif dan mendukung kegiatan organisasi seperti melakukan perilaku keselamatan kerja yang baik di lingkungan organisasi. Yang terakhir yaitu pada tipe *transactional*, pada tipe pertukaran hanya berdasarkan pertukaran ekonomi dan keterlibatan terbatas dan sempit sehingga kontribusi pada keselamatan kerja di lingkungan organisasi hanya sedikit dibandingkan dengan tipe *psychological contract* yang mengandung sosioemosional (Rousseau, 2020)

Pengaruh yang diberikan oleh *perceived organizational support* terhadap *employee safety behavior* juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu dkk., (2020) di mana *perceived organizational support* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *employee safety behavior*. Semakin tinggi *perceived organizational support*, semakin tinggi pula kemungkinan menegakkan prinsip-prinsip *employee safety behavior* untuk memastikan keselamatan di lingkungan perusahaan (Liu dkk., 2020). Perilaku keselamatan tersebut diantaranya karyawan akan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) dengan baik ketika bekerja, melaksanakan pekerjaan dengan cara yang aman, dan membantu organisasi untuk mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan di lingkungan kerja (Neal dkk., 2000).

Pada teori *social exchange* (Blau, 1964) telah menjelaskan bagaimana persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut teori *social exchange*, perilaku karyawan dimotivasi oleh *reciprocity of norm* atau hubungan timbal balik (Gouldner, 1960). Hubungan timbal balik ini akan menjadikan karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas perilaku atasan yang telah didapatkan. Ketika organisasi menunjukkan perilaku positif, maka karyawan juga akan berperilaku positif dengan cara menjaga keselamatan kerja (Ayim Gyekye & Salminen, 2007; DeJoy dkk., 2004). Atasan dipandang sebagai seseorang yang dapat mempengaruhi karyawan berperilaku di perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ketika karyawan mendapatkan perhatian atau dukungan dari atasan terkait masalah keselamatan, karyawan akan memandang organisasi memiliki orientasi positif terhadap

keselamatan di lingkungan perusahaan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam hal keselamatan di lingkungan pekerjaan (Hofmann & Morgeson, 1999; Michael dkk., 2005).

Kemudian penulis menambahkan uji beda terkait perbedaan perilaku keselamatan pada jenis kelamin, status pekerjaan, dan pendidikan akhir. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terkait perilaku keselamatan pada jenis kelamin, status pekerjaan, dan pendidikan akhir. Namun berdasarkan temuan dari (Guzek & Skolmowska, 2020) tentang perbedaan perilaku keselamatan berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan lebih baik dalam menjalankan perilaku keselamatan daripada laki-laki. Perempuan lebih menaati protokol kesehatan seperti mencuci tangan, menggunakan masker, dan lain-lain. Kemudian temuan dari (Lau dkk., 2010) perbedaan perilaku berdasarkan tingkat pendidikan yaitu individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mematuhi keselamatan daripada dengan individu yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Tidak ada perbedaan dari status pekerjaan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jellien (Tigelaar, 2016) bahwa tidak ada perbedaan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak tentang perilaku keselamatan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *psychological contract* memiliki pengaruh terhadap *employee safety behavior*, tiga tipe *psychological contract* yaitu relational, balance, dan *transactional* memiliki pengaruh terhadap *employee safety behavior*, *psychological contract* dan *perceived organizational support* secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee safety behavior* pada karyawan, *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *employee safety behavior*. Kontribusi yang lebih besar dan signifikan diberikan oleh *psychological contract* terhadap *employee safety behavior* dengan pengaruhnya yang bersifat positif, dalam artian ketika *psychological contract* meningkat, maka *employee safety behavior* akan meningkat. Namun, *perceived organizational support* juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee safety behavior*, ketika *perceived organizational support* meningkat, maka *employee safety behavior* juga akan meningkat. Dari ketiga tipe *psychological contract*, yang memiliki kontribusi tinggi terhadap *employee safety behavior* yaitu relational, kemudian *balance*, dan terakhir *transactional*.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menggunakan teori yang berbeda dari penelitian ini seperti *psychological contract fulfillment* atau *psychological contract breach*. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan perilaku keselamatan dari sudut pandang organisasi atau kombinasi individu dan organisasi. Saran untuk perusahaan nisasi yaitu perusahaan dapat menjalankan kontrak psikologis karyawan dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan baik dan karyawan akan mematuhi norma-norma yang ada di organisasi atau perusahaan khususnya dalam perilaku keselamatan kerja dalam menghadapi pencegahan penyebaran Covid-19. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan dukungan yang baik dan memberikan apresiasi pada karyawan. Perusahaan dapat menyediakan wadah karyawan untuk berinovasi dan mengembangkan ide-idenya terkait langkah-langkah yang akan diambil terkait keselamatan khususnya dalam pencegahan penyebaran Covid-19 di perusahaan. Ketika program dapat terlaksana dengan baik, perusahaan dapat memberikan apresiasi berupa *reward*, bonus, atau kenaikan gaji.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada Allah SWT, keluarga, dan teman-teman dan pihak-pihak terkait yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Indah Safitri dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Ayim Gyekye, S., & Salminen, S. (2007). Workplace Safety Perceptions and Perceived Organizational Support: Do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions? *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(2), 189–200. <https://doi.org/10.1080/10803548.2007.11076721>
- Blau, P. . (1964). *Social Exchange Theory*.
- Bramasta, D. B. (2020). *Mengenal Apa itu New Normal di Tengah Pandemi Corona*. Kompas. [https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/20/063100865/mengenal-apa-itu-new-normal-di-tengah-pandemi-corona-?page=all#:~:text=Lantas%2C apa dan seperti apa,mencegah terjadinya penularan Covid-19.](https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/20/063100865/mengenal-apa-itu-new-normal-di-tengah-pandemi-corona-?page=all#:~:text=Lantas%2C%20apa%20dan%20seperti%20apa,mencegah%20terjadinya%20penularan%20Covid-19.)
- Chang, C.-M., Lin, H.-Y., Chia, F., & Yang, H.-F. (2013). The Relationship between Psychological Contract Fulfillment and Performance of University Physical Education Teachers in Taiwan: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Life Science Journal*, 1086–1093.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work*.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 35(1), 81–90. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.09.018>
- Denise M., R. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- 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>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Gitiyarko, V. (2020). *Upaya dan Kebijakan Pemerintah Indonesia Menanggapi Pandemi Covid-19*. Kompaspedia. <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/upaya-dan-kebijakan->

pemerintah-indonesia-menangani-pandemi-covid-19

- Gómez-Salgado, J., Andrés-Villas, M., Domínguez-Salas, S., Díaz-Milanés, D., & Ruiz-Frutos, C. (2020). Related health factors of psychological distress during the COVID-19 pandemic in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph17113947>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Association*. <https://doi.org/doi.org/10.2307/2092623>
- Guzek, D., & Skolmowska, D. (n.d.). *Analysis of Gender-Dependent Personal Protective Behaviors in a National Sample : Polish Adolescents ' COVID-19 Experience (PLACE-19) Study*.
- Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (1999). *Safety-Related Behavior as a Social Exchange : The Role of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange*. 84(2), 286–296.
- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2004). Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311–321. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.311>
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. O. (2003). Exchange Violations Are Created Equal Linked references are available on JSTOR for this article: The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 627–647.
- 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>
- Liu, S., Yang, X., & Mei, Q. (2020). The effect of perceived organizational support for safety and organizational commitment on employee safety behavior: a meta-analysis. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 0(0), 1–12. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1694778>
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J., & Haight, J. M. (2005). *Management commitment to safety as organizational support : Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees*. 36, 171–179. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2005.03.002>
- Neal, A., Gri, M. A., & Hart, P. M. (2000). Neal 2000 SafetySci org climate impact on behav! *Journal Individual Behaviour*, 34(1), 99–109.
- Neuman, W. L. (2007). *Social research methods*. Pearson Education India.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rousseau, D. M. (2013). Psychological Contract Inventory Technical Report. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology, Cdc*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Sari, N. (2020). *Daftar Klaster Covid-19 di Perusahaan sejak New Normal Digaungkan, dari Univeler hingga RRI*. Kompas. <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/07/24/14564181/daftar-klaster-covid-19-di-perusahaan-sejak-new-normal-digaungkan-dari?page=all>
- Tigelaar, J. (2016). *MASTER THESIS PREDICT TO PREVENT* :
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management, 29*(2), 187–206. <https://doi.org/10.1177/014920630302900204>
- WHO. (2020a). *Timeline: WHO's COVID-19 response*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#>
- WHO. (2020b). *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. <https://covid19.who.int>