

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE SAFETY BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

SKRIPSI



Disusun Oleh:

INDAH SAFITRI

NIM. 111711133011

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2021

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE SAFETY BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Airlangga Surabaya

Disusun Oleh:

INDAH SAFITRI

NIM. 111711133011

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2021



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam Skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila pada kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi saya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta segala konsekuensinya, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surabaya, 29 Maret 2021

Penulis



(Indah Safitri)

NIM. 111711133011

HALAMAN PERSETUJUAN

(PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE SAFETY BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI INDONESIA)

Surabaya, 29 Maret 2021

Skripsi ini telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing Penelitian Skripsi



Dimas Arvo Wicaksono, S.Psi., M.Sc

(NIP.198403142012121002)

**HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SI PSIKOLOGI UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Naskah skripsi dengan identitas berikut ini:

Penulis : Indah Safitri
NIM : 111711133011
Judul : Pengaruh Psychological Contract dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Safety Behavior pada Karyawan

telah disetujui oleh dosen pembimbing penulisan skripsi dan telah dipertahankan di hadapan penguji pada tanggal, 22 April 2021

Dosen pembimbing : Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc.
198403142012121002

Ketua penguji : Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog
196803081998022001

Sekretaris penguji : Rosatyani Puspita Adiati, M.Psi. Psikolog
198512012015042001

Anggota penguji : Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc.
198403142012121002

Surabaya, 03 Mei 2021

Mengetahui,

Koordinator Program Studi,



Atika Dian Ariana, S.Psi., M.Sc.

NIP. 198303042006042004

HALAMAN MOTTO

“Believe in yourself, you are greater than the fear you face”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Ibu dan Bapak saya, semoga ini merupakan langkah kecil saya untuk membahagiakan mereka.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan kasih sayang-Nya, penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang sebaik-baiknya teladan bagi kehidupan manusia, sehingga dapat menjadi panduan penulis dalam mengerjakan skripsi. Proses penyelesaian skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
2. Bapak Dr. Duta Nurdibyanandaru, MS., Psikolog selaku dosen wali yang telah memberi saran dan masukan kepada penulis sejak awal kuliah sampai semester 6 di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
3. Ibu Aryani Tri Wrastari, S.Psi., M.Ed (ReEvAss), Ph.D selaku dosen wali yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis sejak semester 7 sampai semester 8 di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
4. Bapak Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih atas bimbingan dan masukan yang Bapak berikan pada penulis selama proses pengerjaan skripsi.

5. Ibu Dewi Syarifah, M.Psi Psikolog dan Ibu Reza Lidia Sari, S.Psi., M.Si yang telah memberikan penilaian, saran dan kritik terkait alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.
6. Mbak Devia, Mbak Nugi, Mas Lutfi, dan Mas Edwin yang juga telah memberikan penilaian, saran, dan kritik terkait alat ukur yang telah digunakan dalam penelitian ini.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang membantu melancarkan segala urusan dalam perkuliahan.
8. Ibu, Bapak, dan Kakak yang telah mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis dan memanjatkan doa-doa untuk kebaikan penulis.
9. Sahabat yang senantiasa menemani dan memberikan dukungan kepada penulis dari awal masa perkuliahan sampai saat ini, Wanda, Nada, dan Mifta.
10. Zahra Ramadhani dan Dinda yang selalu memberikan saran dan masukan kepada saya. Terimakasih atas kehadirannya yang menambah semangat dan dukungan untuk penulis.
11. Devina, Anisa, Hafi, Ismi, Maya, Salma, dan Bila. Terimakasih telah mengajarkan berbagai pengalaman saat masa kuliah berguna sebagai bekal kehidupan.
12. Teman-teman baik penulis Sulfi, Firda, Nanda Mirza, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kehadirannya yang menambah semangat dan dukungan untuk penulis.

13. Responden penelitian yang bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian dengan sebenar-benarnya. Terimakasih atas waktu dan bantuan yang diberikan.
14. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Surabaya, 29 Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah	16
1.4 Rumusan Masalah	16
1.5 Tujuan Penelitian	17
1.6 Manfaat Penelitian	17
BAB II	19
2.1 Covid-19 (<i>Coronavirus Disease</i>)	19
2.2 <i>Employee Safety Behavior</i>	21
2.3 <i>Psychological Contract</i>	26
2.4 <i>Perceived Organizational Support</i>	32
2.5 Hubungan <i>Employee Safety Behavior</i> dengan <i>Psychological Contract</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i>	37
2.6 Kerangka Konseptual	40
2.7 Hipotesis	40

BAB III	42
3.1 Tipe Penelitian	42
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
3.4 Subjek Penelitian	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Validitas Alat Ukur	49
3.7 Reliabilitas Alat Ukur.....	51
3.8 Analisis Data	51
BAB IV	52
4.1 Gambaran Subjek Penelitian	52
4.2 Pelaksanaan Peneltian.....	55
4.3 Hasil Penelitian	55
4.4 Pembahasan	79
4.5 Keterbatasan Penelitian	86
BAB V.....	89
5.1 Simpulan.....	89
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Employee Safety Behavior</i>	47
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Contract</i>	48
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	49
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Subjek Penelitian berdasarkan Data Demografis	52
Tabel 4.2 Kategorisasi Tingkat Reliabilitas.....	55
Tabel 4.3 Analisis Reliabilitas Alat Ukur	56
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif.....	57
Tabel 4.5 Rumus Pernamaan	58
Tabel 4.6 Norma Skala <i>Psychological Contract</i>	59
Tabel 4.7 Norma Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	59
Tabel 4.8 Norma Skala <i>Employee Safety Behavior</i>	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.11 <i>Cook's Distance</i>	67
Tabel 4.12 Model <i>Fit-Measures-Multiple Regression</i>	68
Tabel 4.13 Koefisien Model <i>Multiple Regression</i>	69
Tabel 4.14 Model <i>Fit Measure</i> – Tipe <i>Psychological Contract</i>	69
Tabel 4.15 Koefisien Model Tipe <i>Psychological Contract</i>	73
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Independent Sample t-test Employee Safety Behavior</i> pada Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Independent Sample t-test Employee Safety Behavior</i> pada Status Pekerjaan.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji ANOVA <i>Employee Safety Behavior</i> pada Pendidikan Terakhir	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Scatterplots</i> Hubungan <i>Employee Safety Behavior</i> dan <i>Psychological Contract</i>	63
Gambar 4.2 <i>Scatterplots</i> Hubungan <i>Employee Safety Behavior</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i>	63
Gambar 4.3 <i>Q-Q Plot</i> Residual	65
Gambar 4.4 Hasil Analisis Residual	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	104
Lampiran 2. Skor Kasar Subjek Penelitian.....	106
Lampiran 3. Hasil Kalkulasi <i>G*Power</i>	127
Lampiran 4. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur	128
Lampiran 5. Hasil Validitas Alat Ukur	129
Lampiran 6. Hasil Analisis Deskriptif	134
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi.....	137
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi <i>Psychological Contract</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Safety Behavior</i>	138
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Per Tipe <i>Psychological Contract</i> terhadap <i>Employee Safety Behavior</i>	140
Lampiran 10. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Pekerjaan, dan Jenis kelamin.....	142

ABSTRAK

Indah Safitri, 111711133011, Pengaruh *Psychological Contract* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Safety Behavior* pada Karyawan di Indonesia, Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2021.

xvii + 88 halaman + 10 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara psychological contract dan perceived organizational support terhadap employee safety behavior pada karyawan saat pandemi Covid-19. Definisi psychological contract mengacu pada Rousseau (2000) dan menggunakan tiga tipe dari psychological contract yaitu relational, balance, dan transactional. Definisi perceived organizational support mengacu pada Eisenberger (1986) dan definisi employee safety behavior mengacu pada Griffin dan Neal (2000).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 218 orang karyawan di Indonesia. Data diperoleh menggunakan metode survei dengan skala Rousseau (2000) yang terdiri dari 22 aitem, skala perceived organizational support Eisenberger (1986) yang terdiri dari 8 aitem, dan skala employee safety behavior Griffin dan Neal (2000) yang terdiri dari 9 aitem. Teknik analisis data menggunakan aplikasi Jamovi 1.1.6.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological contract dan perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee safety behavior ($p < 0,05$). Psychological contract mampu memprediksi employee safety behavior sebesar nilai slope 0,1522. Tiga tipe psychological contract juga mampu memprediksi employee safety behavior ($p < 0,05$). Tipe relational mampu memprediksi employee safety behavior sebesar 24,2%, tipe balance mampu memprediksi employee safety behavior sebesar 23,4%, dan tipe transactional mampu memprediksi employee safety behavior 2,03%. Kemudian untuk Perceived Organizational Support mampu memprediksi employee safety behavior sebesar nilai slope 0,0835. Kemudian dianalisis regresi secara bersamaan, psychological contract dan perceived organizational support mampu memprediksi employee safety behavior sebesar 27,9% dan berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: *Psychological Contract, Perceived Organizational Support, Employee Safety Behavior, Covid-19, Karyawan.*

ABSTRACT

Indah Safitri, 111711133011, The Influences Psychological Contract and Perceived Organizational Support on Employee Safety Behavior among Employees, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology Universitas Airlangga Surabaya, 2021.

xvii + 88 pages + 10 appendixes

This study is conducted to examine the influences of psychological contract and perceived organizational support on employee safety behavior among employees during the Covid-19 pandemic. The definition of psychological contract refers to the explanation by Rousseau (2000) and using three types of psychological contracts namely relational, balance, and transactional. The definition of perceived organizational support refers to explanation by Eisenberger (1986) and the definition of employee safety behavior refers to explanation by Griffin and Neal (2000).

The number of samples in this study is 218 employees in Indonesia. The data are obtained by using survey methods by applying the scale from Rousseau (2000) which consists of 22 items, the perceived organizational scale from Eisenberger (1986) which consists of 8 items, and the employee safety behavior scale from Griffin and Neal (2000) which consists of 9 items. The data is analyzed by using Jamovi 1.1.6 application.

The results showed that psychological contract and perceived organizational support had a positive and significant effect on employee safety behavior ($p < 0,05$). The psychological contract is able to predict employee safety behavior as much as the slope value 0,1522. The three types of psychological contracts are also able to predict employee safety behavior ($p < 0,05$). Relational type is able to predict employee safety behavior by 24,2%, balance type is able to predict employee safety behavior by 23,4%, and transactional type is able to predict employee safety behavior by 2,03%. Then for perceived organizational support is able to predict employee safety behavior as much as the slope value 0,0835. When analyzed simultaneously, psychological contract and perceived organizational support are able to predict employee safety behavior by 27,9% and significantly influence.

Keywords: *Psychological Contract, Perceived Organizational Support, Employee Safety Behavior, Covid-19, Employees.*