

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

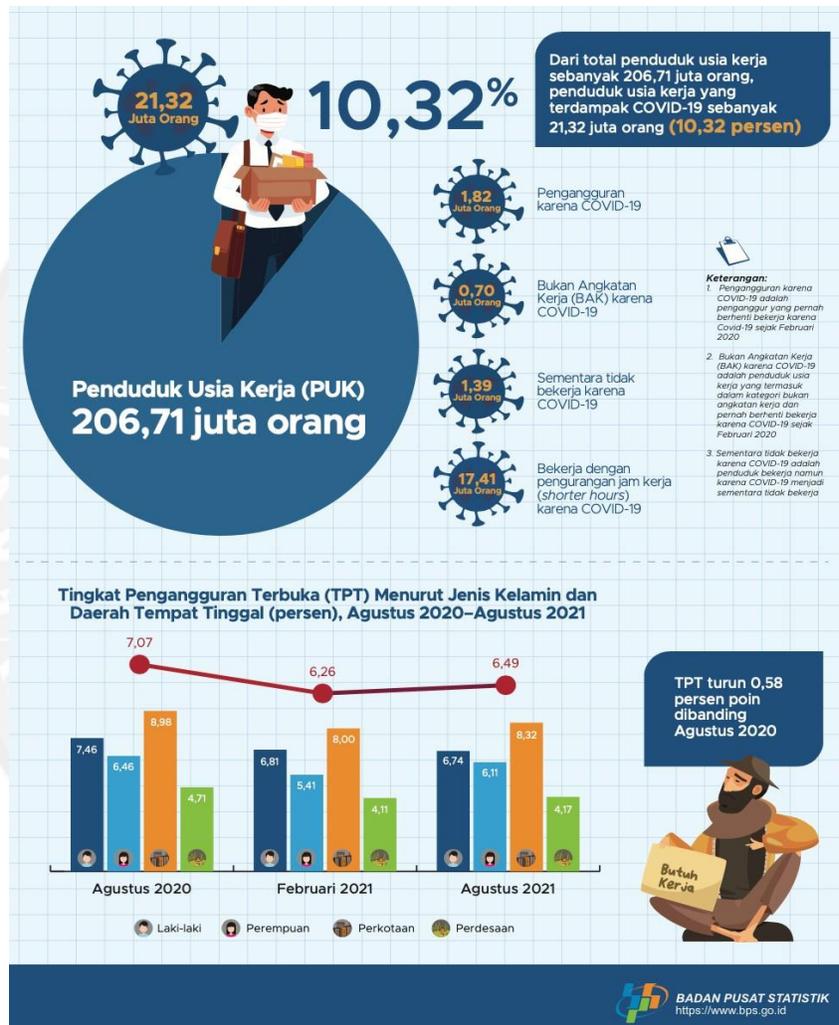
### **1.1 Latar Belakang**

Coronavirus (CoVs) adalah virus asam ribonukleat untai positif yang dapat menginfeksi berbagai spesies hewan, termasuk manusia (Weiss, S.R., Leibowitz, J. 2012). Pada 30 Januari 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakannya sebagai darurat kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian internasional, dan 'COVID-19' kemudian diumumkan sebagai nama sementara penyakit tersebut ketika COVID-19 menyebar ke seluruh dunia, menjadi jelas bahwa itu dapat menggelincirkan ekonomi global. Keruntuhan memaksa organisasi di semua sektor untuk mengurangi anggaran mereka, berhemat, dan bergabung. Jutaan pekerjaan hilang. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO, 2020a) sebagian sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar karyawan, menjadi sekitar 81% dari tenaga kerja dunia.

Organisasi Buruh Internasional (ILO, 2020a )memperkirakan bahwa 1,25 miliar karyawan, yang mewakili sekitar 38% dari angkatan kerja global, kini menghadapi risiko tinggi kehilangan pekerjaan atau pemindahan tenaga kerja besar-besaran. Banyak peneliti telah menyatakan bahwa krisis sosial dan ekonomi ini pasti akan menyebabkan perubahan jangka panjang dalam organisasi dan konsep ini dapat mengancam karyawan dan rasa keamanan kerja mereka yang didefinisikan sebagai *job insecurity* oleh prospek pekerjaan, pengangguran atau penurunan kualitas pekerjaan

mereka di masa depan. Gambar 1.1 menunjukkan data pengangguran tahun 2021 sebagai berikut:

**Gambar 1.1 Data Pengangguran tahun 2021**



Sumber: Badan Pusat Statistik (2021)

Selama COVID-19, kesadaran karyawan akan risiko yang terkait dengan penyakit tersebut dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka seperti perilaku kewargaan organisasi (OCB), yang digambarkan sebagai tindakan sukarela dan kreatif karyawan di luar persyaratan formal peran pekerjaan mereka untuk berkontribusi untuk mengembangkan organisasi yang berumur panjang dan sejahtera. Penyesuaian perilaku dapat dicapai dengan memainkan ketakutan orang (Thin-Van Vu et al 2021). Oleh karena itu, risiko yang dirasakan karyawan terkait dengan pandemi COVID-19 dapat berdampak pada job insecurity dan OCB mereka (Thin-Van Vu et al 2021).

Organisasi Buruh Internasional (ILO, 2020b) telah menyarankan bahwa tempat kerja adalah titik efisien untuk menyebarkan informasi tentang kesehatan dan keselamatan, membantu membendung penyebaran penyakit. Upaya-upaya ini, pada gilirannya, dapat berkontribusi untuk meminimalkan dampak ekonomi dan sosial dari suatu epidemi. Pengusaha dan karyawan dapat bekerja sama untuk mempromosikan tindakan pencegahan dan pengendalian, meningkatkan kesadaran, dan mendorong kapasitas untuk menerapkan praktik manajemen keselamatan di tempat kerja (WSP).

WSP ini, termasuk komitmen manajemen terhadap keselamatan, pelatihan keselamatan, aturan dan prosedur keselamatan, dan keterlibatan karyawan, dapat melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan dengan sistem organisasi dan lingkungan yang kompleks dan dinamis selama COVID-19 (Hu et al., 2021; Nowacki dkk., 2020). Menurut teori pertukaran sosial, ketika karyawan menyadari bahwa

dengan menerapkan WSP organisasi menjaga kesehatan dan pekerjaan mereka, mereka akan merasa didukung oleh pemberi kerja. Apresiasi ini menambah optimisme karyawan, yang timbul dari dukungan organisasi yang dirasakan dan tindakan timbal balik OCB (Reader et al., 2017). Penelitian menunjukkan bahwa OCB telah dikaitkan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Psychogios et al., 2019).

Dengan demikian, jenis perilaku karyawan ini memainkan peran penting selama pandemi COVID-19, karena semua organisasi menghadapi kesulitan karena perubahan pasar terkait dan krisis global yang berada di luar kendali mereka (Anderson et al., 2020). Pada saat COVID-19 ini, OCB karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup banyak organisasi (Vaziri et al., 2020; Yu et al., 2021). Namun, beberapa penelitian telah meneliti efek WSP pada OCB karyawan dan peran mediasi dari risiko yang dirasakan terkait dengan pandemi dan persepsi *job insecurity*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak WSP pada OCB karyawan dan peran mediasi dari risiko yang dirasakan terkait dengan COVID-19 – pandemi global yang panjang dan belum pernah terjadi sebelumnya serta persepsi ketidakamanan kerja dalam hubungan WSP-OCB. Selain itu, penelitian ini menyelidiki peran mediasi persepsi ketidakamanan kerja karyawan di jalur antara risiko yang dirasakan terkait dengan pandemi COVID-19 dan OCB. Penelitian ini bermaksud untuk mengembangkan kerangka teori baru untuk memberikan implikasi yang berarti bagi PT XYZ selama pandemi.

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa internet dan TV cable. PT XYZ didirikan pada tanggal 14 maret 1996. Kantor pusat PT XYZ berlokasi di BeritaSatu Plaza, Lt. 4, Suite 401, Jln. Jendral Gatot Subroto Kav. 35-36, Jakarta Selatan 12950 – Indonesia. Bisnis penyedia jasa internet dan TV cable di Indonesia saat ini menjadi bisnis yang potensial untuk terus mengalami pertumbuhan. Hal ini disebabkan oleh peran internet yang telah menjadi kebutuhan pokok, terutama dalam berkomunikasi dan mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Semakin meningkatnya pengguna internet di Indonesia, maka tingkat kebutuhan akan internet berkecepatan tinggi juga mengalami peningkatan. Adanya teknologi FTTH (Fiber To The Home) atau home internet juga menjadi faktor pendukung bisnis fixed broadband internet di Indonesia berpeluang dalam mengalami pertumbuhan yang lebih besar lagi. Dengan peluang ini, para pemain bisnis mulai berlomba – lomba untuk saling memperebutkan market yang dapat dijangkau (Rayana, 2018).

Selain *fixed broadband*, juga terdapat penyedia layanan *TV cable* yang semakin pesat perkembangannya di Indonesia. Saat ini, penyedia layanan *TV cable* memperluas jaringan market hingga ke berbagai kota di Indonesia. Menurut riset yang dilakukan oleh *Media Partner Asia*, *penetrasi pay TV* di Indonesia diprediksi akan mencapai 14% atau sebanyak 6,8 juta pelanggan pada tahun 2023 (Kure, 2019). Persaingan pada layanan *TV cable* di Indonesia semakin agresif, ditandai dengan beragamnya jumlah penyedia layanan *TV cable* saat ini. Melalui survey yang dilakukan oleh Jajak Pendapat

(2017), terdapat beberapa layanan TV *cable* yang menjadi langganan bagi respondennya.

Salah satu perusahaan yang berhasil dalam meraih berbagai penghargaan sebagai bukti nyata performanya adalah First Media, yang merupakan *brand* dari PT XYZ. Seluruh pencapaian PT XYZ selama 4 tahun terakhir, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Adapun pengertian manajemen sumber daya menurut Armstrong (2014) yaitu memperhatikan semua aspek tentang bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi. PT XYZ percaya bahwa perusahaan akan mengalami keberhasilan serta pertumbuhan yang berkelanjutan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkarakter dan berkompetensi tinggi. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada menjadi *strategic business partner* bagi perusahaan PT XYZ. (PT XYZ, 2018).

Dengan konsumen yang semakin berkembang, membuat permintaan akan produk terbaik yang lebih beragam dan berkualitas juga semakin tinggi. Dalam menyikapi hal ini, PT XYZ terus melakukan investasi pada produk maupun jasa yang dihasilkannya. Dalam mengelola sumber daya manusia, PT XYZ melakukan berbagai aktivitas agar perusahaan mampu menjadi pilihan tempat bekerja bagi karyawan (*Employer of Choice*).

Pada masa sekarang ini dimana di Indonesia sedang mengalami masa pandemi covid-19, dampak yang dirasakan dari pandemi ini adalah adanya perubahan sistem kerja di Indonesia dimana mengharuskan pekerjanya untuk bekerja secara online atau *work from home* (WFH). Namun banyak pekerja dari PT XYZ yang masih harus bekerja dilapangan seperti teknisi lapangan, *Sales Promotion Girl/Sales Promotion Boy* maupun pengawas lapangan. Teknisi lapangan ini harus pergi ke rumah konsumen untuk memasang produk mereka. Dan juga SPG/SPB yang bekerja harus bekerja dijalan atau di stand stand di Mall untuk menawarkan produk mereka. Pekerja lapangan ini bekerja di garda terdepan dalam melayani konsumen. Sehingga, para pekerja lapangan ini memiliki resiko terhadap Covid-19 lebih tinggi dan kurangnya perlindungan yang memadai. Bekerja dengan tidak adanya perlindungan, seperti cuti sakit atau tunjangan pengangguran, membuat para pekerja ini mungkin perlu memilih antara kesehatan dan pendapatan, yang berisiko terhadap kesehatan mereka, kesehatan orang lain serta kesejahteraan ekonomi mereka (ILO 2020g).

Oleh sebab itu para pekerja diminta untuk lebih adaptif dan konsisten dalam bekerja untuk tetap mencapai tujuan organisasi dengan menunjukkan perilaku saling menolong dan salah satunya adalah OCB (Indrawan & Karyani, 2020). Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PT XYZ berinisial LN yang menjabat *Technical Support Supervisor* pada tanggal 20 April 2022. Berikut tabel 1.1 hasil dari wawancara serta *fernomena gap* dari wawancara pada tabel 1.2.

**Tabel 1.1 Hasil Wawancara**

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Selama pandemi covid ini, apakah terdapat perilaku menolong pada sesama karyawan?	Banyak karyawan yang tidak menunjukkan perilaku menolong mereka terhadap sesama karyawan pada pandemi covid karena ketakutan akan resiko tertular.
2	Apakah karyawan bersedia membantu rekan kerja disaat adanya beban kerja yang berlebih?	Tidak semua karyawan bersedia membantu rekan kerja saat mendapat beban kerja berlebih
3	Jika ada rekan kerja yang sakit sehingga tidak dapat masuk kerja, apakah akan membantu?	Kadang membantu, namun kadang tidak. Karena ada hal personal yang harus diselesaikan
4	Apakah terdapat partisipasi yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan?	Untuk partisipasi masih banyak karyawan yang kurang, mereka terkesan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas jika tidak ada imbalan untuk mereka
5	Apakah bersedia menggantikan rekan kerja saat jam istirahat?	Tidak, karena istirahat perlu dilakukan.

**Tabel 1.2 Fenomena Gap**

**Perilaku Yang Dilakukan Karyawan**

No	Keterangan
1	Tidak semua karyawan bersedia membantu rekan kerja saat mendapat beban kerja lebih
2	Rekan kerja tidak membantu pekerjaan saat karyawan tidak masuk kerja
3	Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan karyawan di luar
4	Tidak bersedia menggantikan rekan kerja saat jam istirahat

Melihat fenomena dapat diketahui bahwa secara tidak langsung perilaku ekstra peran (OCB) dari masing-masing karyawan pada PT XYZ dapat dikatakan masih perlu ditingkatkan, serta banyaknya kondisi yang cenderung menekan, tentu saja akan timbul pertanyaan tentang peran dari karyawan PT XYZ itu sendiri.

Menurut penelitian Clark et al.,(2013) dengan. *Workplace Safety Management Practice*, orang-orang lebih mungkin untuk saling membantu dan memberikan upaya ekstra. Hal ini terutama berlaku bagi mereka yang menganggap kewarganegaraan organisasi sebagai salah satu tugas penting mereka. Sebaliknya, dalam lingkungan yang tidak aman, beberapa karyawan tampak menahan diri. Menurut rekan kerja mereka, mereka tidak lagi melakukan tugas-tugas diskresioner. Kami mencoba menjelaskan mengapa beberapa karyawan terlibat dalam OCB dan yang lainnya tidak dengan memeriksa interaksi antara definisi peran dan *Workplace Safety Management Practice*.

Hasil penelitian Nowacki et al.,(2020) Pekerja kesehatan dan keselamatan di Polandia, terutama pada dua tahap pertama penelitian, menilai tindakan pencegahan terkait epidemi lebih baik di Polandia daripada di dunia. Menurut pendapat pekerja K3, mengenai *Workplace Safety Management Practice*, rasa aman pekerja selama penelitian meningkat sebagai fungsi waktu, yang merupakan penegasan penilaian positif atas tindakan yang diambil pengusaha dalam hal perlindungan pekerja terhadap virus corona COVID-19.

Literatur dari Varizi et al., (2020) menunjukkan bahwa kepercayaan adalah sumber daya penting untuk mengembangkan, memanfaatkan, dan mendukung staf dalam pengaturan diri emosional dan keterlibatan di tempat kerja. Dalam hal ini, generasi kepercayaan pengawas mungkin sangat penting untuk pengelolaan pandemi COVID-19. Demikian pula, De Clercq dan Belausteguigoitia (2020) menggunakan teori COR untuk menentukan sejauh mana stres kerja karyawan di perusahaan Meksiko dapat berdampak negatif pada perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang mungkin penting dalam memanfaatkan staf dan aktivitas selama krisis seperti COVID -19.

Menurut Chen et al., (2020) Ketakutan akan COVID-19 secara positif terkait dengan *job insecurity* karyawan garis depan restoran, yang sejalan dengan temuan penelitian terbaru bahwa COVID-19 telah menyebabkan perasaan tidak aman karyawan pada pekerjaan sehingga mereka mungkin takut kehilangan pekerjaan, mendapatkan pengurangan upah, dan tidak mendapatkan promosi sesuai jadwal (Baert et al., 2020). ketakutan akan COVID-19 memiliki efek langsung pada kelelahan emosional karyawan garis depan restoran dan efek tidak langsung melalui ketidakamanan kerja.

Menurut Nordlof et al.,(2017) organisasi menjalankan WSP, tidak hanya untuk keselamatan lingkungan dan kesehatan kerja tetapi juga untuk mempertahankan karyawan. WSP membantu karyawan memahami tingkat bahaya pandemi dan potensi dampak negatifnya, memperkenalkan tindakan proaktif khusus, dan melatih skenario

operasional jika kondisi memburuk (Wachter dan Yorio, 2014). WSP ini membuat karyawan merasa lebih aman tentang kesehatan dan pekerjaan. Selain itu, banyak penelitian menunjukkan bahwa WSP dapat menghasilkan iklim keselamatan yang pada gilirannya, membuat karyawan percaya pada organisasi mereka, dan kemudian menurunkan persepsi mereka tentang ketidakamanan kerja.

Ditemukan juga beberapa kesenjangan fenomena yang terdapat pada penelitian- penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Clark, Olga; Zickar, Michael; Jex, Steve (2013) menyebutkan bahwa *Workplace Safety Management Practice* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sedangkan Fransesco, Corsini, Gusmerotti, Iraldo (2018) menemukan bahwa *Workplace Safety Management Practice* tidak memiliki signifikansi positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Pada penelitian oleh Indah S, Aryo W. (2021) menyebutkan bahwa *Workplace Safety Management Practice* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Risk Associated with COVID-19* sedangkan menurut Chi, H., Vu, T.-V., Vo- Thanh, T., Nguyen, N.P., Nguyen, D.V., (2020) menjelaskan *Workplace Safety Management Practice* memiliki pengaruh tidak positif terhadap *Perceived Risk Associated with COVID-19*.

Berdasarkan penelitian oleh Ghiffar Fabian (2021) ditemukan *Perceived Risk Associated with COVID-19* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sedangkan peneliti Rifaldi, Yumma Azmar (2021) *Perceived*

*Risk Associated with COVID- 19* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian yang dilakukan oleh Novi T, Dewi S.(2021) menemukan *Perceived risk associated with COVID- 19* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Insecurity* sedangkan peneliti Santoso, Yunita Dewi (2021) mengatakan *Perceived risk associated with COVID-19* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Insecurity*.

Berdasarkan penelitian oleh Wafika C, Endah M, Unika P. (2013) mengatakan *Workplace Safety Management Practice* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Insecurity*. Sedangkan Griffin, M.A., Curcuruto, M., (2016) mengatakan *Workplace Safety Management Practice* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Insecurity*. Penelitian yang dilakukan oleh Wang, H., Ma, B., Liu, X., Liu, S., (2014) menyebutkan *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Sedangkan Mahmoud, A.B., Reisel, W.D., Fuxman, L., Mohr, I., (2020) menyebutkan *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berikut kesenjangan fenomena dalam beberapa penelitian yang di ringkas pada tabel

1.3

**Tabel 1.3 Temuan Kesenjangan Penelitian**

<i>Kesenjangan (Gap)</i>	<b>Hasil</b>	<b>Penulis</b>
<i>Workplace Safety Management Practice</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Signifikan Positif	1. Clark, Olga; Zickar, Michael; Jex, Steve (2013) 2. Reader, T.W., Mearns, K., Lopes, C., Kuha, J. (2017) 3. Anita Syarifah, Rahmi Fahmi, Dorisnita (2019)
	Tidak Signifikan Positif	1. Fransesco, Corsini, Gusmerotti, Iraldo (2018)
<i>Workplace Safety Management Practice</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Perceived Risk Associated with COVID-19</i>	Signifikan Positif	1. Krzysztof Nowacki; Sandra Grabowska; Karolina Łakomy (2020) 2. Indah S, Aryo W. (2021)
	Tidak Signifikan Positif	1. Chi, H., Vu, T.-V., Vo-Thanh, T., Nguyen, N.P., Nguyen, D.V., (2020)
<i>Perceived Risk Associated with COVID-19</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Signifikan Positif	1. Vaziri, H., Casper, W.J., Wayne, J.H., Matthews, R.A., (2020). 2. Ghiffar Fabian (2021)
	Tidak Signifikan Positif	1. Rifaldi, Yumma Azmar (2021) Sukmawati, Anggraini
<i>Perceived risk associated with COVID-19</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Insecurity</i> .	Signifikan Positif	1. Chen, H., Eyoun, K., (2021) 2. Novi T, Dewi S.(2021)
	Tidak Signifikan Positif	1. SANTOSO, YUNITA DEWI (2021)
<i>Workplace Safety Management Practice</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Insecurity</i> .	Signifikan Positif	1. Nordlof, H., Wiitavaara, B., Ho gberg, H., Westerling, R., (2017) 2. Wafika C, Endah M, Unika P. (2013)
	Tidak Signifikan Positif	1. Griffin, M.A., Curcuruto, M., (2016)

<i>Job Insecurity</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .	Signifikan Positif	1. Schumacher, D., Schreurs, B., Emmerik, H.V., Witte, H.D., (2016) 2. Wang, H., Ma, B., Liu, X., Liu, S., (2014)
	Tidak Signifikan Positif	1. Mahmoud, A.B., Reisel, W.D., Fuxman, L., Mohr, I., (2020)

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak WSP pada OCB karyawan dan peran mediasi dari risiko yang dirasakan terkait dengan COVID-19 – pandemi global yang panjang dan belum pernah terjadi sebelumnya serta persepsi job insecurity dalam hubungan WSP-OCB. Studi ini bermaksud untuk mengembangkan kerangka teori baru untuk memberikan implikasi yang berarti bagi organisasi selama pandemi.

## 1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Workplace Safety Management Practice* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *Workplace Safety Management Practice* terhadap *Perceived Risk Associated with COVID-19* pada PT XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Risk Associated with COVID-19* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT XYZ.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Risk Associated with COVID-19* terhadap *Workplace Safety Management Practice* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT XYZ.

5. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Risk Associated with COVID-19* terhadap *Perceived Job Insecurity* pada PT XYZ.
6. Untuk mengetahui pengaruh dari *Workplace Safety Management Practice* terhadap *Perceived Job Insecurity* pada PT XYZ.
7. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT XYZ.
8. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Job Insecurity* terhadap *Workplace Safety Management Practice* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT XYZ.
9. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Job Insecurity* terhadap *Perceived Risk Associated with COVID-19* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT XYZ.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah *Workplace Safety Management Practice* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan perusahaan XYZ?
2. Apakah *Workplace Safety Management Practice* memiliki pengaruh terhadap *Perceived Risk Associated with COVID-19* pada karyawan perusahaan XYZ?
3. Apakah *Perceived Risk Associated with COVID-19* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan perusahaan XYZ?

4. Apakah *Perceived Risk Associated with COVID-19* memediasi *Workplace Safety Management Practice* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan perusahaan XYZ?
5. Apakah *Perceived Risk Associated with COVID-19* memiliki pengaruh terhadap *Perceived Job Insecurity* pada karyawan perusahaan XYZ?
6. Apakah *Workplace Safety Management Practice* memiliki pengaruh terhadap *Perceived Job Insecurity* pada karyawan perusahaan XYZ?
7. Apakah *Perceived Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan perusahaan XYZ?
8. Apakah *Perceived Job Insecurity* memediasi *Workplace Safety Management Practice* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan perusahaan XYZ?
9. Apakah *Perceived Job Insecurity* memediasi *Perceived Risk Associated with COVID-19* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan perusahaan XYZ?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat praktis**

Penelitian ini bertujuan untuk sumber referensi untuk pengelola SDM diperusahaan khususnya yang berkaitan dengan *Workplace Safety Management Practice, Perceived Risk Associated with COVID-19, Perceived Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dialami karyawan.

### **2. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis sebagai sumber informasi bagi para pembaca tentang pengaruh *Workplace Safety Management Practice, Perceived Risk Associated with COVID-19, Perceived Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dialami karyawan.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Adanya keterbatasan waktu dan kapasitas tersedia untuk melakukan survei ini, survei ini adnya beberapa keterbatasan. Salah satu keterbatasan adalah pertanyaan adalah digunakannya metode sampling berbasis evaluasi didalam penelitian ini. Saat diambilnya sampel, metode ini hanya menggunakan responden yang memenuhi persyaratan tertentu: karyawan pekerja lapangan PT XYZ yang telah bekerja di perusahaan minimal selama 1 tahun. Selain itu, penyelidikan ini hanya menyelidiki masalah yang ada pada karyawan XYZ dan tidak dapat diteruskan ke perusahaan lain.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini dilakukan secara berurutan dan juga sistematis untuk memudahkan pemahaman dan memberikan pemahaman yang jelas, adalah:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam pendahuluan ini menjelaskan pembahasan terkait fenomena dan anteseden permasalahan dalam suatu perusahaan, pertanyaan penelitian, tujuan, manfaat dan urutan didalam penelitian.

### **BAB II: TINJAUAN LITERATUR**

Didalam tinjauan literatur memberikan gambaran tentang hal-hal yang menjadi dasar dalam semua variabel yang dibahas dalam penelitian ini oleh para ahli, model, dan hipotesis yang akan di uji.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab metode penelitian ini dijelaskan bagaimana struktur dilakukan, yaitu cara penelitian dilakukan, waktu dan tempat penelitian, peneliti sebagai responden dalam survei, metodologi pengumpulan data, prosedur pengambilan sampel, validitas dan keandalan. tes dan tes hipotesis.

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Diuraikan dan dijelaskan hasil analisis data dan pembahasan hasil analisis data didalam bab empat ini.

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab terakhir ini akan dijelaskan kesimpulan dari analisis dan juga pembahasan pada bab sebelumnya dan dijelaskan batasan penelitian dan juga saran kepada peneliti setelah ini.

