

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *SAFETY BEHAVIOR* DENGAN MEDIASI *COMMUNICATION COMPETENCE* PADA PEKERJA KONSTRUKSI SURABAYA

Stanley Filberto Ciasie Suteja¹, Andi² dan Jani Rahardjo³

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra, Surabaya

^{2,3} Dosen Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra, Surabaya

¹ b21220006@john.petra.ac.id, ² andi@petra.ac.id, ³ jani@petra.ac.id

ABSTRAK: Kondisi *psychological capital* (PC) pekerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *safety behavior* (SB) pekerja. Keadaan psikologis pekerja yang sehat akan bermanfaat untuk lebih mengembangkan SB pekerja. Peran *communication competence* (CC) dari pekerja juga merupakan hal yang cukup penting. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah PC dapat mempengaruhi SB. Selain itu bagaimana peran CC dalam memediasi hubungan pengaruh PC terhadap SB. Penelitian ini menggunakan metode *partial least square*. Pengambilan data penelitian didapatkan dari kuisioner secara offline. Didapatkan data sebanyak 89 responden. Dari hasil analisa menunjukkan bahwa PC berpengaruh terhadap SB. Tanpa dimediasi oleh CC hanya satu dimensi PC yang berpengaruh terhadap SB. Sedangkan ketika hubungan PC terhadap SB dimediasi oleh CC terdapat dua dimensi PC yang berpengaruh terhadap SB. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan pengaruh PC terhadap SB berhasil dimediasi oleh CC yang dimiliki pekerja.

Kata kunci: *psychological capital*, *safety behavior*, *communication competence*

ABSTRACT: The condition of workers' *psychological capital* (PC) is one of the factors that influence their *safety behavior* (SB). A healthy psychological state is beneficial for developing SB. The role of *communication competence* (CC) of workers is also important. The purpose of this research is to investigate the impact of PC on SB and the mediating role of CC in the relationship between PC and SB among construction workers. The study uses the *partial least squares* method, and data is collected through offline questionnaires from 89 respondents. The findings indicate that PC indeed influences SB. Specifically, when not mediated by CC, only one dimension of PC affects SB. However, when CC acts as a mediator in the relationship between PC and SB, two dimensions of PC exhibit an impact on SB. Therefore, it can be concluded that CC successfully mediates the effect of PC on SB among the workers.

Keywords: *psychological capital*, *safety behavior*, *communication competence*

1. PENDAHULUAN

Industri konstruksi merupakan salah satu industri yang penting di Indonesia (Alexander, 2017). Namun industri konstruksi adalah industri yang memiliki risiko tinggi, kecelakaan kerja pada industri konstruksi cukup sering terjadi. Menurut data Kementerian PUPR (2018), sektor industri konstruksi adalah penyumbang kasus kecelakaan kerja terbesar di Indonesia dengan angka 32% dari total kecelakaan kerja setiap tahun. Besarnya angka kecelakaan kerja ini disebabkan oleh dua hal yaitu tindakan tidak aman oleh pekerja dan kondisi yang tidak aman di lingkungan kerja (Toft Y., Dell G., Klockner K.K., 2012). Tindakan tidak aman oleh pekerja sering terjadi karena perilaku pekerja yang buruk mengenai keselamatan (*safety behavior*) (Shin et al., 2014). *Safety behavior* pekerja yang kurang baik seringkali menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja (Xianguo Wu et al., 2015). *Safety behavior* atau perilaku keselamatan adalah hal penting yang perlu ditanamkan pada semua pekerja. *Safety behavior* menurut Neal et al. (2000) ada 2 jenis yaitu, *safety compliance* (kepatuhan keselamatan) dan *safety participation* (partisipasi keselamatan). *Safety compliance* adalah kepatuhan pekerja terhadap peraturan dan instruksi keselamatan kerja. Sedangkan *safety participation* adalah perilaku pekerja yang dapat mempengaruhi penerapan keselamatan kerja di lapangan.

Salah satu faktor yang menyebabkan pekerja melakukan tindakan yang tidak aman adalah faktor personal pekerja yang meliputi pengalaman pekerja, kondisi fisik pekerja dan psikologis pekerja (Aksorn & Hadikusumo, 2007). *Psychological capital* adalah keadaan psikologis dan kemampuan positif yang dapat dievaluasi, dikembangkan dan diubah dalam proses pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Peterson S. & Luthans F., 2007). Selain itu peran *communication competence* dari pekerja juga merupakan hal yang cukup penting. Komunikasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi keadaan psikologis individu dan perilaku keselamatan pekerja (Niu et al., 2016). Seseorang dengan kompetensi komunikasi yang tinggi lebih mungkin untuk mengontrol kondisi psikologis yang sehat melalui komunikasi yang efektif dengan atasan dan rekan kerjanya. Keadaan psikologis pekerja yang sehat akan bermanfaat untuk lebih mengembangkan kinerja keselamatan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui apakah *psychological capital* dapat mempengaruhi perilaku pekerja konstruksi dan bagaimana *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keselamatan pekerja konstruksi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh He et al. (2019) mengenai dampak langsung *psychological capital* terhadap *safety behavior* dan dampak jika di mediasi oleh *communication competence* yang dimiliki pekerja konstruksi dilakukan di China. Di Indonesia sendiri masih sedikit yang melakukan penelitian mengenai *psychological capital* pada para pekerja konstruksi. Penelitian ini dilakukan untuk pekerja konstruksi di kota Surabaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Psychological Capital*

Menurut Luthans et al. (2007) *psychological capital* adalah kapasitas positif seseorang yang tumbuh selama pertumbuhan dan perkembangan seseorang, kapasitas tersebut dapat dinilai, dikembangkan, dan dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja orang tersebut. Menurut Tsaur et al. (2019) *psychological capital* adalah penerapan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja.

Perspektif mengenai dimensi *psychological capital* sangat banyak dikemukakan para ahli, ada yang mengatakan bahwa terdiri dari dua dimensi hingga lima dimensi (Luthans et al., 2004; Avey et al., 2010; Tsaur et al., 2019). Di antara pendapat yang dikemukakan terdapat 4 dimensi yang paling banyak diadopsi yaitu *self efficacy* (kepercayaan diri), *optimism* (optimis), *hope* (harapan) dan *resilience* (ketahanan diri). Menurut Tsaur et al. (2019) empat dimensi *psychological capital* adalah:

1. *Self Efficacy*

Suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam memotivasi, sumber kognisi, dan kemampuan untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

2. *Optimism*

Suatu cara memaknai peristiwa positif dikarenakan hal yang terjadi akibat dari diri sendiri, bersifat permanen, dan dapat terjadi di situasi yang beranekaragam serta menafsirkan peristiwa negatif sebagai suatu hal yang terjadi dikarenakan hal tersebut terjadi di luar diri, bersifat sementara, hanya dalam situasi tertentu keadaan tersebut akan terjadi. Penjelasan lebih lanjut mengenai orang yang *optimism* adalah orang yang akan menganggap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya sendiri dilakukan dengan sengaja dan berada dalam kontrol diri mereka.

3. *Hope*

Suatu keadaan yang dapat memotivasi diri seseorang berdasarkan proses interaksi antara agency dan kemauan (kekuatan keinginan). Komponen ini merupakan energi untuk dapat mencapai tujuan dan *pathways* (perencanaan untuk meraih keberhasilan) untuk mencapai kesuksesan. Ada beberapa cara untuk meningkatkan harapan (*hope*) pada diri seseorang. Yang perlu diperhatikan adalah penetapan tujuan (*goal setting*). Seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya agar ia tahu apa tujuannya dan bagaimana cara untuk mencapainya.

4. *Resilience*

Resilience dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bangkit kembali atau *rebound* dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan saat terjadi peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Orang dengan *resilience* tinggi dapat belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi.

Pada penelitian ini indikator pengukur *psychological capital* menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) (Luthans, Youssef, et al., 2007). Dalam PCQ terdiri dari total 24 indikator dengan masing-masing dimensi memiliki 6 indikator.

2.2. *Safety Behavior*

Safety behavior adalah tindakan terkait keselamatan yang dilakukan oleh suatu individu dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, *safety behavior* mengacu pada serangkaian aktivitas pekerja yang dilakukan di lokasi saat mereka melakukan tugas atau tanggung jawab terkait keselamatan (Xiuyu Wu et al., 2018). *Safety behavior* bertujuan untuk mengurangi insiden yang dipicu oleh perilaku tidak aman atau beresiko (Cooper, 2009). Oleh karena itu, *safety behavior* merupakan faktor yang penting untuk mengendalikan dan meningkatkan keamanan di lingkungan kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, masalah *safety behavior* perlu diidentifikasi dengan fokus pada insiden yang disebabkan oleh interaksi antara manusia dan lingkungan kerjanya. Ketika para pekerja tidak patuh terhadap prosedur keselamatan yang berlaku atau bahkan penolakan untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang meningkatkan keselamatan

orang lain dapat menciptakan kemungkinan orang lain celaka di kemudian hari (Andrew Neal & Griffin, 2006). Singkatnya, ketika kualitas *safety behavior* meningkat dapat menyebabkan penurunan jumlah kecelakaan kerja, tindakan tidak aman, dan stress pada pekerja (He et al., 2020). Melihat fakta tersebut, *safety behavior* harus diterapkan untuk seluruh pekerja dalam suatu lingkungan kerja tertentu, tanpa terkecuali.

Safety behavior dapat dijelaskan oleh dua jenis kinerja pekerjaan yaitu *safety compliance* dan *safety participation* (Andrew Neal & Griffin, 2006). *Safety compliance* berfokus pada sejauh mana pekerja mengikuti prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan cara yang aman. Hal ini berarti *safety compliance* didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap prosedur keselamatan yang bertujuan untuk mengurangi resiko kecelakaan terkait dengan pelaksanaan yang tidak aman dan pelanggaran aturan (Clarke, 2006). Untuk mencapai *safety compliance* yang berkualitas, dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan keselamatan yang baik. Menurut A Neal et al. (2000), *safety compliance* berupa kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan dengan cara yang aman. Andrew Neal & Griffin (2006) juga menambahkan bahwa mematuhi prosedur kerja standar dan menggunakan alat pelindung diri termasuk dalam bagian *safety compliance*. Li et al. (2020) mengungkapkan bahwa *safety compliance* mengacu pada pekerja yang mematuhi aturan, regulasi, prosedur pelaksanaan perusahaan secara disiplin, serta menggunakan metode yang aman untuk menyelesaikan tugas konstruksinya. Sementara itu, Clarke (2006) menemukan bahwa *safety compliance* melibatkan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi, mengikuti prosedur keselamatan dengan cermat, menghindari pelaksanaan yang beresiko dan mengambil tindakan pencegahan terhadap bahaya, seperti mengenakan alat pelindung diri.

Safety participation berbeda dengan *safety compliance*, *safety participation* adalah perilaku yang secara tidak langsung membantu mengembangkan keselamatan lingkungan kerja (Andrew Neal & Griffin, 2006). Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa *safety participation* tidak hanya meningkatkan keselamatan individu, melainkan juga keselamatan lingkungan kerja (Clarke, 2006). *Safety participation* melibatkan elemen sukarela yang lebih besar di luar tugas formal pekerja (Clarke, 2006). A Neal et al. (2000) mencatat bahwa perilaku yang tergolong *safety participation* meliputi menolong rekan kerja, menyuarakan program keselamatan di tempat kerja, menunjukkan inisiatif, dan berupaya meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Selain itu, Andrew Neal & Griffin (2006) juga mengatakan bahwa berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan sukarela, membantu rekan kerja dengan masalah terkait keselamatan, dan menghadiri pertemuan keselamatan merupakan bagian dari *safety participation*. Penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2020) turut mengungkapkan bahwa *safety participation* mengacu pada perilaku dimana pekerja berpartisipasi dalam masalah keselamatan organisasinya, membantu rekan kerja memecahkan masalah keselamatan, meningkatkan tindakan pencegahan, dan menerapkan kebijakan keselamatan.

2.3. Communication Competence

Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Konsep kompetensi orisinil dari Spitzberg dan William Cupach (1984) dalam Payne (2005) mengemukakan bahwa kompetensi mencakup dua hal penting yaitu efektifitas dan kesesuaian. Jablin dan Sias dalam Payne (2005) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan atau *resources*, yang dimiliki oleh seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi. Menurut Wright (1991 dalam Payne, 2005), keragaman definisi dan perlakuan atas kompetensi ada karena keragaman dari apa yang para pakar anggap sebagai issue terpenting bagi konstruk tersebut: pengetahuan, perilaku, atau pencapaian tujuan.

Jablin & Sias, 2001 dalam Payne (2005) meneliti karakteristik kompetensi komunikasi dalam organisasi. Mereka mendefinisikan karakteristik kompetensi komunikasi sebagai kemampuan

umum yang esensial untuk menjalankan pekerjaan, tetapi yang tidak memadai untuk menghasilkan tingkat efektivitas yang unggul dalam komunikasi. Definisi yang secara kontekstual lebih sensitif dari kompetensi komunikasi didalam organisasi akan meluaskan model orisinal Spitzberg dan Cupach dalam Payne (2005) yaitu kompetensi komunikasi organisasi sebagai kesan evaluatif atas kualitas dari interaksi yang dijumpai oleh norma dan aturan organisasi. Kompetensi komunikasi dalam organisasi melibatkan pengetahuan atas organisasi dan komunikasi, kemampuan untuk menjalankan perilaku terampil, dan motivasi seseorang untuk berkinerja secara kompeten.

Trenholm & Jensen (2013) mengatakan bahwa seseorang yang mampu menjadi seorang komunikator yang kompeten harus memiliki 5 hal berikut: memberikan dampak pada dunia di sekitarnya, mengambil peran sosial dengan tepat, menghadirkan citra diri mereka yang berharga kepada dunia, dapat menetapkan tujuan secara strategis dan menghasilkan pesan yang dapat dipahami. 5 kemampuan ini sesuai dengan jenis kompetensi sebagai sebuah proses yang diuraikan sebagai berikut:

1. Interpretive Competence

Interpretive Competence adalah kemampuan untuk memberi label, mengatur, dan menafsirkan kondisi di sekitar interaksi. Untuk berkomunikasi, individu harus mampu memberi makna pada dunia, harus tahu bagaimana "melihat" itu. Kebutuhan untuk menafsirkan dunia dengan benar sangat penting dalam interaksi interpersonal. Kompetensi interpretatif membantu seseorang menilai situasi dan orang, menamai mereka, mengidentifikasi karakteristik setiap individu yang luar biasa dan mau tidak mau memutuskan sikap terhadap orang lain.

2. Role Competence

Role Competence adalah kemampuan untuk mengambil peran sosial dan untuk mengetahui perilaku apa yang pantas diberikan peran tersebut. Untuk berkomunikasi secara efektif, seseorang harus bisa menyesuaikan perilaku kita dengan orang-orang yang berada di sekitarnya. Individu harus tahu perilaku apa yang pantas dan diharapkan dan apa yang dilarang.

3. Self Competence

Self Competence adalah kemampuan untuk memilih dan menampilkan citra diri yang diinginkan. Individu dengan kompetensi diri mengetahui siapa diri mereka dan ingin menjadi siapa dan dapat menyampaikan diri tersebut kepada orang lain. Jika individu memiliki konsep diri yang positif dan harga diri yang tinggi, individu akan berkomunikasi dengan percaya diri dalam berbagai situasi.

4. Goal Competence

Goal Competence adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan, mengantisipasi kemungkinan konsekuensi, dan memilih jalur tindakan yang efektif. Individu juga harus mampu menetapkan tujuan komunikatif, meramalkan hasil komunikasi dan membuat rencana yang memadai. Untuk membuat pilihan pesan yang memadai, seorang komunikator harus tahu apa yang dia coba capai, menentukan hambatan yang ada di jalur pencapaian tujuan, dan menemukan garis tindakan yang akan mengatasi hambatan tersebut.

5. Message Competence

Message Competence adalah kemampuan untuk membuat pilihan pesan yang dapat dipahami orang lain serta memperhatikan dan memahami pilihan pesan orang lain. Kompetensi ini yang memungkinkan seseorang untuk berkreasi dan mengolah pesan verbal dan nonverbal. Kompetensi pesan terdiri dari 3 bagian kompetensi, pertama kompetensi lisan yaitu kemampuan untuk memproses dan menggunakan perangkat linguistik untuk menyampaikan konten dengan cara yang efektif, kedua kompetensi nonverbal yaitu kemampuan untuk memproses dan menggunakan kode nonverbal untuk menyampaikan

konten dengan cara yang efektif, dan ketiga kompetensi mendengar yaitu kemampuan untuk memproses dan memahami pesan yang dikirimkan lawan bicara.

2.4. *Psychological Capital, Safety Behavior* dan *Communication Competence*

Perilaku seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungannya saja tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik dan psikologis individu itu sendiri (Wang et al., 2018). Berdasarkan teori *psychological capital* yang dikemukakan oleh Wang et al. (2018) individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki sikap dan perilaku yang positif dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh He et al. (2019) menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak hanya membantu pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai perannya, tetapi juga memotivasi mereka untuk mengambil perilaku keselamatan yang berkaitan dengan organisasi. Keadaan psikologis kesehatan akan bermanfaat untuk lebih mengembangkan kinerja keselamatan.

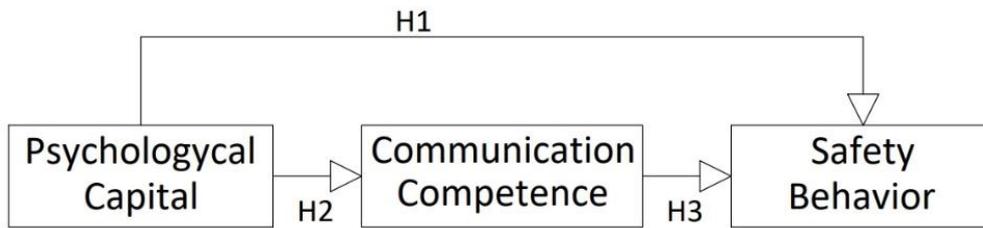
Psychological capital mampu membantu memahami mekanisme psikologis kinerja keselamatan individu (He et al., 2019). Melalui penelitian yang dilakukan oleh He et al. (2019) didapatkan bahwa setiap dimensi *psychological capital* memberikan dampak yang berbeda-beda terhadap *safety behavior* pekerja dan peran *communication competence* sebagai mediator *safety behavior* dan *psychological capital* berpengaruh positif terhadap hubungan *safety behavior-psychological capital* yang mampu mengurangi kecelakaan kerja di lapangan. Penelitian oleh Aula et al. (2021) menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *safety behavior* pekerja konstruksi di Indonesia.

Terdapat banyak perbedaan pendapat mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *safety behavior* pekerja, ada yang mengatakan bahwa berpengaruh secara langsung dan tidak langsung. Satu kubu menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh langsung pada *safety behavior* pekerja (Wang et al., 2018). Sedangkan yang lain percaya bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh tidak langsung pada *safety behavior* pekerja tetapi melalui variabel sebagai mediasi, seperti motivasi keselamatan (Christian et al., 2009). Selain itu, ada beberapa peneliti yang mengatakan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi secara langsung dan secara tidak langsung dengan *safety behavior* pekerja (Newman et al., 2014).

Safety behavior individu di dalam organisasi dapat diprediksi oleh komponen *psychological capital* (Luthans et al., 2007). Meskipun diakui dengan baik bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan kinerja pekerjaan, dampaknya terhadap kinerja keselamatan dapat mengambil bentuk yang berbeda karena perbedaan dalam tugas, pengaturannya, atau penerapannya (Christian et al., 2009). Oleh karena itu, perlu untuk menguji dampak *psychological capital* pada *safety behavior* sebagai domain terpisah dari kinerja pekerjaan.

Komunikasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi iklim keselamatan organisasi, keadaan psikologis individu, dan perilaku keselamatan (Liao et al., 2015 ; Shen et al., 2015). Ketika komunikasi antara individu lebih sering terjadi mampu membantu meningkatkan iklim keselamatan organisasi dan iklim keselamatan psikologis pribadi pekerja (Shen et al., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Cigularov et al. (2010) menunjukkan bahwa komunikasi keselamatan mempengaruhi perilaku keselamatan pekerja konstruksi.

Dampak komunikasi tergantung pada kompetensi komunikasi seseorang, yaitu "kemampuan untuk berkomunikasi dengan cara yang efektif secara pribadi dan sesuai secara sosial" (Trenholm & Jensen, 2013). Oleh karena itu, kompetensi komunikasi adalah kunci untuk kinerja keselamatan (Marin & Roelofs, 2017). Seseorang dengan kompetensi komunikasi yang tinggi juga lebih mungkin untuk menjaga kondisi psikologis yang sehat melalui komunikasi yang efektif dengan atasan dan rekan kerjanya. Sebagaimana dibahas di atas, keadaan psikologis yang sehat ini akan bermanfaat untuk lebih mengembangkan kinerja keselamatan. Model penelitian yang digunakan peneliti dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model hubungan antara *psychological capital* dengan *communication competence* dan *safety behavior*

- H1: Keadaan *Psychological Capital* pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Safety Behavior* pekerja bidang konstruksi di Surabaya.
- H2: Keadaan *Psychological Capital* pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Communication Competence* pekerja bidang konstruksi di Surabaya.
- H3: *Communication Competence* yang dimiliki pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Safety Behavior* pekerja bidang konstruksi di Surabaya.
- H4: Keadaan *Psychological Capital* pekerja berpengaruh terhadap *Safety Behavior* pekerja melalui *Communication Competence* yang dimiliki pekerja bidang konstruksi di Surabaya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

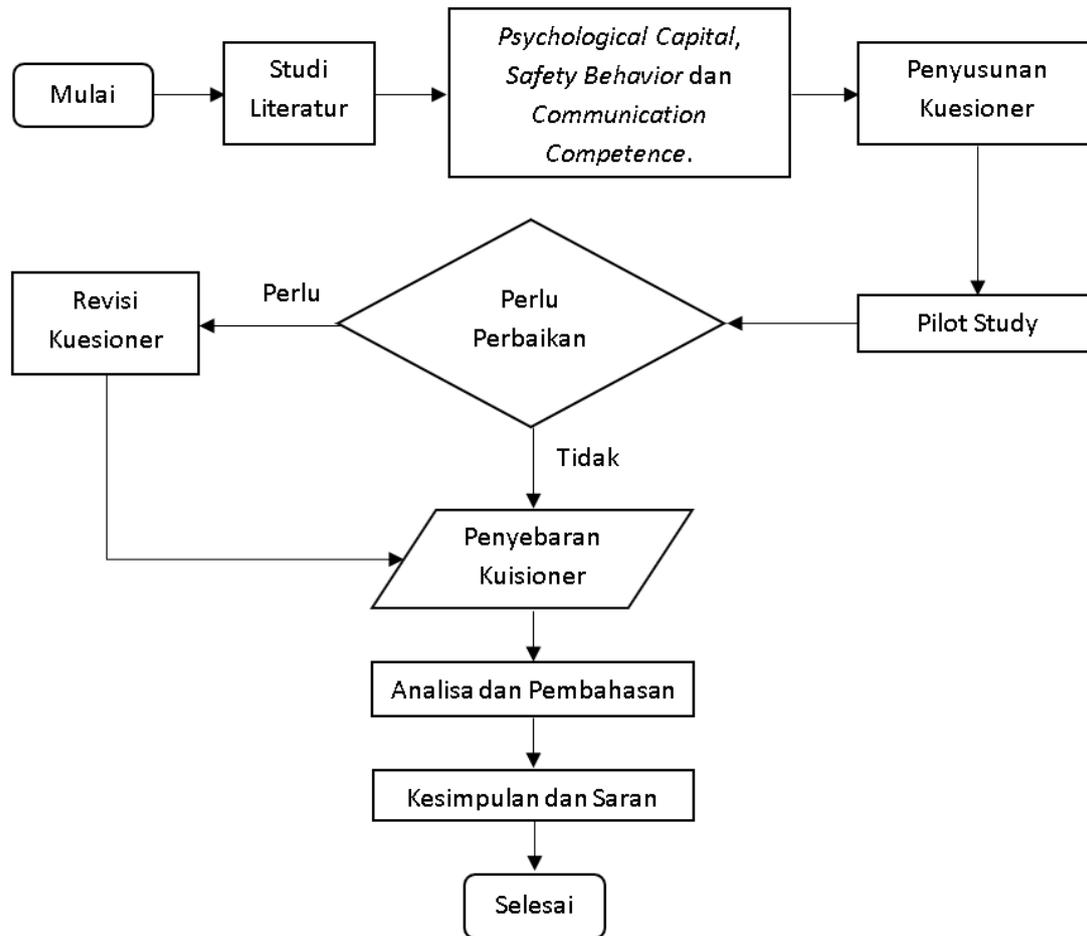
Dalam memulai penelitian, metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam mencapai tujuan penelitian, yaitu untuk variabel *psychological capital*, *safety behavior* dan *communication competence*. Metode studi literatur digunakan untuk mengumpulkan data-data dan menganalisis penggunaan metode kuesioner yang tepat dalam penelitian ini dan diuraikan seperti pada Gambar 2.

Pada penelitian ini, kuesioner terdiri dari beberapa bagian yaitu data umum responden, keadaan *psychological capital* pekerja, *communication competence* pekerja dan *safety behavior* pekerja. Data umum responden terdiri dari nama responden, jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja di proyek konstruksi, dan pernah atau tidak mengikuti pelatihan K3. *Psychological capital* terbagi menjadi 4 dimensi dan setiap dimensinya terdiri dari 6 indikator. Pada bagian *communication competence* berisi beberapa statement yang menggambarkan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja. *Communication competence* terbagi menjadi 5 dimensi dan total memiliki 10 indikator. *Safety behavior* terbagi menjadi 2 dimensi dan setiap dimensinya terdiri dari 3 indikator.

Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer. Data primer didapatkan dari data yang diperoleh dari responden dengan kuesioner. Penyebaran kuesioner disebar ke beberapa proyek konstruksi dengan skala menengah ke atas dan memiliki risiko tinggi yang berada di wilayah Surabaya. Jenis data pada penelitian ini merupakan data kuantitatif dikarenakan sifatnya yang dapat dihitung dan kemudian diolah menggunakan program. Kuesioner disebar kepada responden dengan jumlah sampel yaitu 89 responden pekerja konstruksi.

Pengolahan data atau informasi yang didapatkan dari hasil kuesioner menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Square*). Pengolahan data tersebut dengan bantuan dari software SmartPLS. Analisis dilakukan terdiri dari dua evaluasi, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Model awal akan dianalisis. Apabila adanya hubungan antara variabel laten dengan indikator yang tidak memenuhi standar, maka hubungan tersebut akan dihilangkan sehingga muncul model penelitian yang baru. Model tersebut akan diuji kembali. Hal tersebut dilakukan berulang-ulang sampai menemukan model penelitian yang memenuhi standar yang telah ditetapkan

sebelumnya. Hasil dari model yang terakhir yang digunakan sebagai data akhir, yang nantinya digunakan untuk menarik sebuah kesimpulan.



Gambar 2. Kerangka penelitian

4. HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Penelitian dan Populasi Responden

Pengumpulan data kuesioner dilakukan selama dua bulan yaitu dari Maret 2023 sampai Mei 2023. Pada penelitian ini, responden berjumlah 89 pekerja konstruksi Surabaya, dengan jumlah proyek sebanyak enam proyek konstruksi dengan skala menengah keatas. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan datang langsung ke lokasi proyek untuk membagikan kuesioner langsung pada pekerja.

4.2. Analisa *Psychological Capital* Pekerja Konstruksi di Surabaya

Dalam penelitian ini *psychological capital* terdiri dari empat dimensi yang menjadi variabel independen dan setiap variabel masing-masing memiliki total enam indikator didalamnya. Dari data penelitian didapati total rata-rata jawaban responden untuk variabel *psychological capital* adalah sebesar 4.46 memiliki arti bahwa aspek dari *psychological capital* sebagian besar dimiliki oleh pekerja konstruksi. Jika dilihat dari nilai rata-rata setiap variabelnya, *self efficacy* memiliki rata-rata tertinggi diantara seluruh variabel *psychological capital* lainnya yaitu sebesar 4.54 yang menunjukkan bahwa type *psychological capital self efficacy* pada penelitian ini merupakan variabel yang paling menonjol dari pekerja konstruksi. Sedangkan variabel dengan nilai rata-rata paling rendah adalah *hope* dengan nilai rata-rata 4.31, namun nilai rata-

darat dari variabel tersebut masih mententuh skala likert 4 yang menandakan bahwa tidak sedikit juga responden yang memiliki type *psychological capital hope*.

4.3. Analisa *Communication Competence* Pekerja Konstruksi di Surabaya

Dalam penelitian ini *communication competence* terdiri dari 10 indikator. Dari data penelitian didapati total rata-rata jawaban responden untuk variabel *communication competence* adalah sebesar 4.85 memiliki arti bahwa aspek dari *communication competence* sebagian besar sudah dimiliki oleh pekerja konstruksi. Jika dilihat dari nilai rata-rata setiap variabelnya, *interpretive competence* memiliki rata-rata tertinggi diantara seluruh variabel *communication competence* lainnya yaitu sebesar 5.16 yang menunjukkan *interpretive competence* pada penelitian ini merupakan variabel yang paling menonjol dari pekerja konstruksi. Sedangkan variabel dengan nilai rata-rata paling rendah adalah *goal competence* dengan nilai rata-rata 4.61, namun nilai rata-rata dari variabel tersebut masih menyentuh skala likert 4 yang menandakan bahwa pekerja konstruksi di Surabaya memiliki *communication competence* yang cukup baik.

4.4. Analisa *Safety Behavior* Pekerja Konstruksi di Surabaya

Dalam penelitian ini *psychological capital* terdiri dari dua dimensi yang menjadi variabel independen dan setiap variabel masing-masing memiliki total tiga indikator didalamnya. Dari data penelitian didapati total rata-rata jawaban responden untuk variabel *safety behavior* adalah sebesar 4.79 memiliki arti bahwa segala aspek dari *safety behavior* sebagian besar sudah dimiliki oleh pekerja konstruksi. Jika dilihat dari nilai rata-rata setiap variabelnya, *safety compliance* memiliki rata-rata tertinggi diantara kedua variabel *safety behavior* yaitu sebesar 5.16 yang menunjukkan *safety compliance* pada penelitian ini merupakan variabel yang paling menonjol dari pekerja konstruksi. Sedangkan variabel dengan nilai rata-rata yang lebih rendah adalah *safety participation* dengan nilai rata-rata 4.57, namun nilai rata-rata dari variabel tersebut masih mententuh skala likert 4 yang menandakan bahwa pekerja konstruksi di Surabaya memiliki *safety behavior* yang cukup baik.

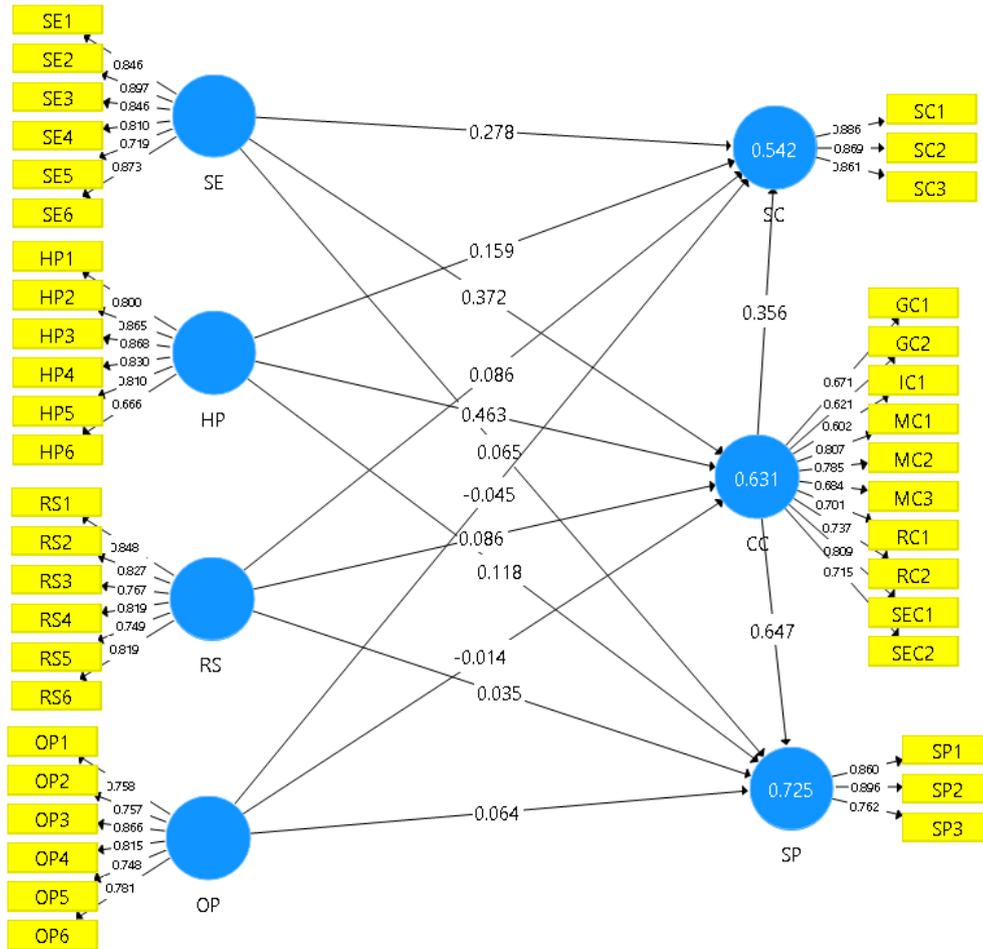
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi et al. (2022) bahwa pekerja konstruksi di Surabaya memiliki kepatuhan dan tingkat partisipasi yang baik dalam keselamatan konstruksi. Mereka mematuhi dan tidak melanggar keamanan yang tersedia seperti peraturan dan prosedur, dan secara teratur memakai alat pelindung diri (Tanjung et al., 2020). Selain itu, para pekerja juga secara aktif berpartisipasi dalam hal yang berkaitan mengenai keselamatan dengan menghadiri pertemuan tentang *safety behavior* dan membantu pekerja lain dengan masalah terkait keselamatan (Andi et al., 2022).

4.5. Konstruksi Model Penelitian

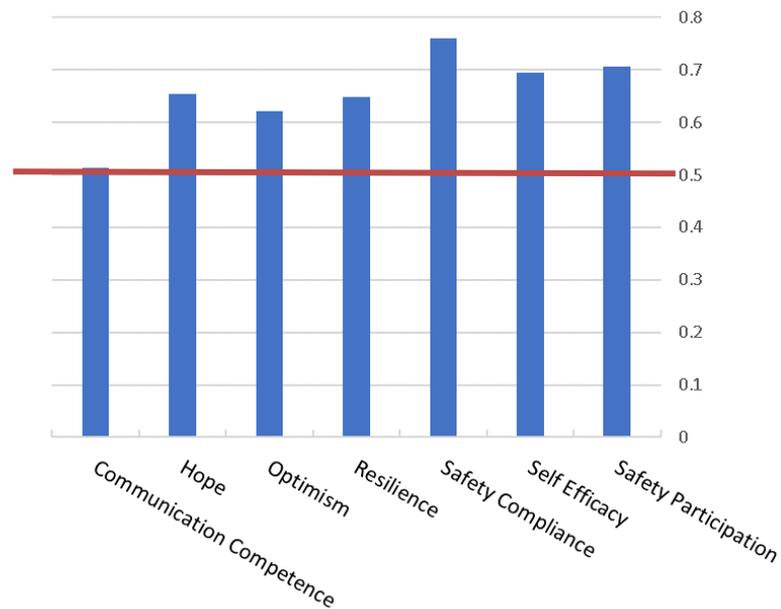
Pada subbab ini, data terkait keadaan *psychological capital* pekerja, *communication competence* pekerja dan *safety behavior* pekerja diolah dengan menggunakan sebuah model penelitian. Hasil pengujian smartPLS yang telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas dapat dilihat pada Gambar 3.

4.6. Validitas Data

Berdasarkan hasil pengujian pada *software* smartPLS yang dapat dilihat pada Gambar 3, maka dapat dilihat bahwa semua sisa indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,6. Oleh karena itu, keseluruhan dari sisa indikator penelitian dinyatakan valid dalam pengujian validasi. Dengan nilai *loading factor* yang telah terpenuhi, dilanjutkan dengan pengujian nilai AVE dari variabel laten. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 3. Konstruk model penelitian



Gambar 4. Nilai AVE pada variabel laten

Berdasarkan Gambar 4, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5, yang merupakan batasan minimal dari pengujian tersebut. Maka, model telah lolos uji *convergent validity*. Dari hasil pengujian *discriminant validity* berdasarkan nilai *fornell*

larker's criterion dan *cross loadings* diperoleh bahwa keseluruhan indikator dan variabel juga memenuhi pengujian atau dapat dikatakan telah valid. Maka, dapat dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas.

4.7. Reliabilitas Data

Pada pengujian ini, yang dilakukan adalah pengujian terhadap nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada variabel laten. Syarat dari suatu variabel dikatakan reliabel adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian dari reliabilitas komposit dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada variabel laten penelitian

Hubungan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Communication Competence</i>	0.893	0.913
<i>Hope</i>	0.893	0.919
<i>Optimism</i>	0.878	0.908
<i>Resilience</i>	0.891	0.917
<i>Safety Compliance</i>	0.842	0.905
<i>Self Efficacy</i>	0.911	0.932
<i>Safety Participation</i>	0.793	0.878

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa terhadap nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada seluruh variabel laten telah memenuhi syarat, yaitu lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel, sehingga dapat dikatakan semua variabel dan indikator sudah oke pada pengujian *outer model*. Maka, penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian *inner model*.

4.8. Uji Hipotesis

Pengujian Inner Model pada metode SEM-PLS dapat dilanjutkan setelah pengujian *Outer Model* sudah oke. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dianalisis terhadap nilai *t-statistics* dan *p-values* dari variabel penelitian dengan menggunakan prosedur bootstrapping. Pada penelitian ini menggunakan nilai alpha sebesar 5%. Oleh karena itu, batasan nilai agar sebuah hubungan variabel diterima atau berpengaruh secara signifikan, apabila memiliki nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pengaruh dapat dilihat pada Tabel 2.

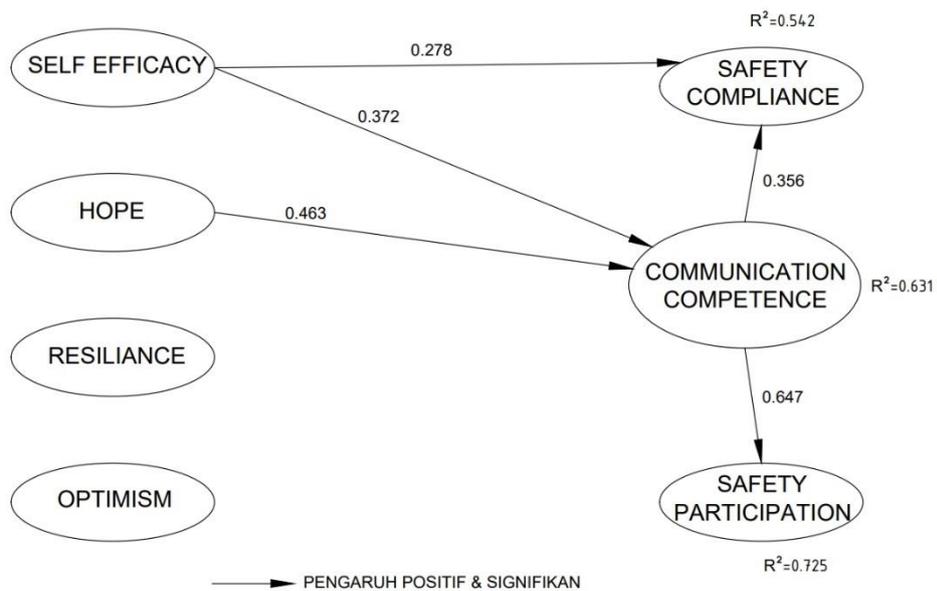
Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa:

1. Setiap dimensi *psychological capital* memiliki pengaruh yang berbeda terhadap dimensi *safety behavior*. Dari keempat dimensi *psychological capital* hanya dimensi *self efficacy* yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *safety compliance* dengan nilai *t-statistics* 2.159 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.031 yang lebih kecil dari 0.05. Untuk ketiga dimensi lainnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan.
2. Setiap dimensi *psychological capital* memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel *communication competence*. Untuk dimensi *self efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *communication competence* dengan nilai *t-statistics* 3.844 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk dimensi *hope* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *communication competence* dengan nilai *t-statistics* 2.661 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05. Untuk kedua dimensi lainnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan.
3. *Communication competence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *safety behavior*. *Communication competence* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

safety compliance dengan nilai *t-statistics* 2.928 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.004 yang lebih kecil dari 0.05. Dan *communication competence* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *safety participation* dengan nilai *t-statistics* 7.246 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

Tabel 2. Hasil pengujian *inner model* SEM-PLS

Hubungan	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEVI)	P Values
Communication Competence -> Safety Compliance	0.356	2.928	0.004
Communication Competence -> Safety Participation	0.647	7.246	0.000
Hope -> Communication Competence	0.463	2.661	0.008
Hope -> Safety Compliance	0.159	1.242	0.215
Hope -> Safety Participation	0.118	1.075	0.283
Optimism -> Communication Competence	-0.014	0.079	0.937
Optimism -> Safety Compliance	-0.045	0.435	0.664
Optimism -> Safety Participation	0.064	0.599	0.549
Resilience -> Communication Competence	0.086	0.621	0.535
Resilience -> Safety Compliance	0.086	0.540	0.589
Resilience -> Safety Participation	0.035	0.303	0.762
Self Efficacy -> Communication Competence	0.372	3.844	0.000
Self Efficacy -> Safety Compliance	0.278	2.159	0.031
Self Efficacy -> Safety Participation	0.065	0.752	0.453



Gambar 5. Jalur pengaruh yang positif dan signifikan

Gambar 5 menunjukkan signifikansi pengaruh antara setiap variabel. Dapat dilihat bahwa ada 5 jalur pengaruh yang positif dan signifikan.

4.9. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Safety Behavior*

Variabel *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety compliance* dan pengaruh yang diberikan signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 2.159 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.031 yang lebih kecil dari 0.05. Variabel *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety participation* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 0.752 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.453 yang lebih besar dari 0.05. Pada analisa *outer model* yang

dilakukan dalam penelitian ini, didapati bahwa *self efficacy* memiliki *path coefficient* sebesar 0.278 terhadap *safety compliance*. Hal ini menandakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 27.8% terhadap *safety compliance*. Variabel *hope* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety compliance* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 1.242 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.215 yang lebih besar dari 0.05. Variabel *hope* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety participation* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 1.075 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.283 yang lebih besar dari 0.05.

Variabel *resilience* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety compliance* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 0.540 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.589 yang lebih besar dari 0.05. Variabel *resilience* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety participation* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 0.303 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.762 yang lebih besar dari 0.05. Variabel *optimism* memberikan pengaruh yang negatif terhadap *safety compliance* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 0.435 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.664 yang lebih besar dari 0.05. Variabel *optimism* memberikan pengaruh yang positif terhadap *safety participation* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 0.599 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.549 yang lebih besar dari 0.05.

Self-efficacy atau kepercayaan diri pada dimensi *psychological capital* dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil mencapai tujuannya. Penelitian sebelumnya oleh He et al (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *safety compliance*. Dengan pendapat bahwa perasaan dan motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh *self efficacy*, pekerja dengan *self efficacy* yang lebih tinggi memungkinkan memiliki kontrol dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan aman. *Self efficacy* yang dimiliki pekerja juga meningkatkan *safety behavior* pekerja dan meningkatkan kinerja keselamatan pada proyek konstruksi. Yuniarti & Muchtar (2019) menjelaskan bahwa pentingnya *self efficacy* adalah keyakinan yang berfungsi sebagai pedoman dalam mengambil tindakan dan persuasi motivasi dari dalam diri dan tindakan individu.

Resilience dalam dimensi *psychological capital* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan, kegagalan, atau perubahan yang tidak dapat diubah. Penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *safety behavior* juga pernah dilakukan oleh Aula et al (2021), penelitian dilakukan dengan responden yang hampir sama yaitu pekerja konstruksi di Surabaya. Didapatkan bahwa hanya dimensi *resilience* yang memberikan pengaruh terhadap *safety compliance* pekerja. *Resilience* tidak berpengaruh terhadap *safety compliance* sesuai dengan hasil penelitian He et al. (2019), menunjukkan bahwa para pekerja juga cenderung mengandalkan pengetahuan keselamatan mereka sendiri dan pengalaman daripada mempelajari peraturan dan prosedur keselamatan baru, bahkan ketika mereka menghadapi situasi atau insiden keselamatan yang sebelumnya tidak terlihat dan karena itu tidak ada hubungan antara *resilience* dan *safety compliance*. Sedangkan hasil *resilience* tidak berpengaruh terhadap *safety participation* berbeda dengan hasil penelitian He et al. (2019), menunjukkan bahwa hal tersebut terjadi karena para pekerja merupakan pekerja sementara atau musiman dan seringkali menghadapi masalah yang tidak terduga seperti pembelajaran keterampilan, komunikasi dengan orang lain, dan isolasi dari rumah.

Hope dalam dimensi *psychological capital* didefinisikan sebagai energi yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berfokus pada tujuan yang berkaitan dengan kepuasan hidup, kepuasan kerja, kinerja, dan motivasi untuk mengatasi peristiwa stres. *Hope* tidak berpengaruh terhadap *safety compliance* dan *safety participation* sesuai dengan hasil penelitian He et al. (2019) dan alasan yang disebabkan oleh konteks sosial dan budaya. Pekerja menghadapi banyak tantangan dan tekanan terkait pekerjaan yang tinggi karena

jadwal yang ketat, pekerjaan yang tidak stabil, dan mobilitas yang tinggi, yang membuat mereka mengambil risiko atau menggunakan metode yang tidak sesuai untuk menyelesaikan tugas mereka lebih cepat.

Optimism dalam dimensi modal psikologis didefinisikan sebagai kecenderungan untuk mengharapkan peristiwa kehidupan yang positif dengan tujuan mendapatkan apa yang diinginkan dan percaya pada kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Berbeda dengan penelitian He et al. (2019), *optimisme* mempengaruhi peraturan keselamatan dan tidak mempengaruhi partisipasi keselamatan. He et al. (2019) menyatakan bahwa orang pesimis yang bekerja di iklim keselamatan yang sama mungkin mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, yang memotivasi mereka untuk lebih bertanggung jawab. Pada saat yang sama, orang yang optimis mungkin mengalami lebih sedikit stres, menyebabkan mereka menghindari langkah-langkah keamanan. Pekerja yang *optimism* menganalisis penyebab hambatan, membangkitkan emosi positif, dan membuat keputusan rasional untuk memenuhi persyaratan keselamatan. Oleh karena itu, mereka menghadapi situasi stres dengan lebih optimis dan lebih positif dalam mencari solusi.

Psychological capital memberikan efek langsung dan tidak langsung terhadap *safety behavior* pekerja (He et al., 2021). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang berbunyi “keadaan *psychological capital* pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *safety behavior* pekerja bidang konstruksi di Surabaya” dapat diterima. Salah satu cara yang efektif untuk manajer bidang keselamatan adalah memulai memperhatikan *psychological capital* yang dimiliki pekerja sehingga dapat digunakan untuk menjaga kinerja keselamatan pekerja.

4.10. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Communication Competence*

Variabel *self efficacy* dan *hope* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada *communication competence*. Variabel *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap *communication competence* dan pengaruh yang diberikan signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 3.844 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Variabel *hope* memberikan pengaruh yang positif terhadap *communication competence* dan pengaruh yang diberikan signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 2.661 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05. Pada analisa *outer* model yang dilakukan dalam penelitian ini, didapati bahwa *self efficacy* memiliki *path coefficient* sebesar 0.372 dan *hope* memiliki *path coefficient* sebesar 0.463 terhadap *communication competence*. Hal ini menandakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 37.2% dan *hope* memiliki pengaruh sebesar 46.3% terhadap *communication competence*.

Untuk kedua variabel lainnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Variabel *resilience* memberikan pengaruh yang positif terhadap *communication competence* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 0.621 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.535 yang lebih besar dari 0.05. Sedangkan variabel *optimism* memberikan pengaruh yang negatif terhadap *communication competence* tetapi pengaruh yang diberikan tidak signifikan dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 0.079 yang lebih kecil dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.937 yang lebih besar dari 0.05.

Orang dengan *hope* yang tinggi cenderung menilai hasil komunikasi secara positif dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan komunikatif. Mereka lebih cenderung mencari solusi daripada fokus pada masalah dalam situasi komunikasi. Individu yang dominan *optimism* melihat peluang dalam setiap situasi dan mampu mempertahankan sikap positif saat menghadapi hambatan dalam komunikasi. Hal ini digunakan untuk lebih berhati-hati dalam berhubungan dengan orang lain, menjaga semangat dan menjaga hubungan baik. Individu dengan *resilience* yang tinggi lebih mampu mengatasi situasi komunikasi yang sulit dengan lebih baik. Mereka dapat mengatasi hambatan dalam komunikasi, memperbaiki kesalahan, dan melanjutkan interaksi dengan penuh percaya diri.

Individu dengan *self efficacy* yang tinggi lebih lancar dalam mengungkapkan pendapatnya, berbicara di depan umum, dan menghadapi tantangan komunikasi. Mereka bisa lebih percaya diri dalam membangun hubungan, mempengaruhi orang lain dan menyampaikan pesan dengan jelas. *Psychological capital* dapat memberikan landasan psikologis yang kuat untuk berkomunikasi lebih efektif. Berkat *hope*, *optimism*, *resilience*, dan *self efficacy* yang tinggi, orang cenderung lebih mampu mengendalikan emosinya, mengekspresikan diri dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan menjalin hubungan yang positif dengan orang lain. *Psychological capital* yang kuat juga dapat membantu seseorang tetap tenang dan fokus dalam situasi komunikasi yang sulit, sehingga meningkatkan *communication competence* mereka secara keseluruhan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh He et al (2019) yang menyatakan bahwa variabel *hope* dan *optimism* yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *communication competence*. *Psychological capital* (Psycap) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sekumpulan sumber daya psikologis yang dimiliki individu, yaitu harapan, *optimisme*, ketabahan (*resilience*), dan keyakinan diri. *Psychological capital* adalah kombinasi dari faktor-faktor psikologis positif tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja dan adaptasi individu dalam berbagai situasi (Liao et al., 2015).

4.11. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Safety Behavior* dengan mediasi *Communication Competence*

Berdasarkan Tabel 3 didapati bahwa variabel *communication competence* memberikan pengaruh yang signifikan dalam memediasi hubungan *psychological capital* dan *safety behavior*. *Self efficacy* yang secara langsung mempengaruhi *safety compliance*, juga mempengaruhi *communication competence*. Sehingga ketika dimediasi oleh *communication competence*, *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada *safety behavior*. Dari hasil penelitian pengaruh *self efficacy* pada *safety compliance* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2.142 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.033 yang lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk pengaruh *self efficacy* pada *safety participation* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 3.396 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05.

Tabel 3. Hasil Pengujian hipotesis pengaruh mediasi *communication competence*

Hubungan	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Hope -> Communication Competence -> Safety Compliance	0.165	2.129	0.034
Optimism -> Communication Competence-> Safety Compliance	-0.005	0.077	0.939
Resilience -> Communication Competence-> Safety Compliance	0.030	0.568	0.570
Self Efficacy -> Communication Competence-> Safety Compliance	0.132	2.142	0.033
Hope -> Communication Competence -> Safety Participation	0.300	2.654	0.008
Optimism -> Communication Competence-> Safety Participation	-0.009	0.075	0.941
Resilience -> Communication Competence-> Safety Participation	0.055	0.598	0.550
Self Efficacy -> Communication Competence-> Safety Participation	0.241	3.396	0.001

Berbeda dengan variabel *self efficacy*, variabel *hope* tidak berpengaruh langsung terhadap kedua dimensi *safety behavior*. Ketika di mediasi oleh *communication competence*, *hope* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada *safety behavior*. Dari hasil penelitian pengaruh *hope* pada *safety compliance* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2.129 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.034 yang lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk pengaruh *hope* pada *safety participation* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2.654 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh He et al (2019) menyatakan bahwa mediasi *communication competence* memberikan pengaruh pada hubungan variabel *hope* dan *optimism* dengan *safety participation*. Hasil penelitian tersebut agak sedikit berbeda dengan hasil yang didapatkan pada penelitian ini. Pada penelitian ini *communication competence* berhasil memediasi hubungan antara *self efficacy* dan *hope* dengan kedua dimensi *safety behavior*. Tetapi kedua hasil diatas sama-sama menunjukkan bahwa *communication competence* merupakan salah satu hal yang diperlukan pekerja untuk meningkatkan *safety behavior* pekerja. *Communication competence* yang dimiliki pekerja lebih berkaitan dengan *safety participation* dibandingkan dengan *safety compliance*.

Communication competence pekerja membantu membangun hubungan yang baik antara sesama pekerja. Dalam hubungan yang baik, pekerja tentunya merasa lebih nyaman berbagi informasi, memberikan umpan balik, atau mengajukan pertanyaan mengenai keselamatan kerja (Shen et al., 2015). Ini juga membantu membangun kepercayaan antara pekerja dan manajemen, yang penting untuk kepatuhan keselamatan. *Communication competence* pekerja memungkinkan pekerja untuk memiliki pemahaman yang baik tentang instruksi dan prosedur keselamatan. Kemampuan untuk menerima dan menafsirkan informasi dengan benar, serta kemampuan untuk mengajukan pertanyaan ketika ada sesuatu yang kurang jelas, membantu karyawan memahami langkah-langkah yang harus mereka ambil untuk memastikan keselamatan mereka sendiri dan orang lain (Liao et al., 2015). *Communication competence* pekerja memungkinkan mereka berkomunikasi secara efektif dengan sesama rekan kerja dan manajemen. Ini termasuk kemampuan untuk mendengarkan dengan baik, berbagi informasi dengan jelas dan bekerja sama untuk memecahkan masalah (Marín & Roelofs, 2017). Melalui komunikasi kolaboratif yang kuat, karyawan dapat bersama-sama mengidentifikasi bahaya, merencanakan tindakan pencegahan, dan melaporkan situasi yang tidak aman. Ini membantu membangun kepercayaan dan kolaborasi tim, yang pada gilirannya meningkatkan kesadaran dan perilaku keamanan.

Oleh karena itu, *communication competence* pekerja konstruksi memainkan peran penting dalam membangun hubungan psikologis yang baik antar pekerja, memahami instruksi dan prosedur keselamatan dengan benar, mempromosikan komunikasi kolaboratif, dan membangun budaya keselamatan yang positif. Semua ini berkontribusi pada perilaku yang lebih baik dalam industri konstruksi, yang membantu mengurangi risiko cedera dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman bagi semua pekerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi *psychological capital* (*self efficacy*, *hope*, *resilience* dan *optimism*) yang berpengaruh secara langsung terhadap *safety behavior* pekerja hanya dimensi *self efficacy* dengan nilai *t-statistics* sebesar 2.159 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.031 yang lebih kecil dari 0.05. Ketiga dimensi lainnya memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *safety behavior* pekerja di Surabaya.

Ketika hubungan *psychological capital* dan *safety behavior* di mediasi oleh *communication competence* menunjukkan hasil yang sangat positif. *Communication competence* berhasil

memediasi hubungan dua dimensi *psychological capital* yaitu *self efficacy* dan *hope* dengan *safety behavior* pekerja baik *safety compliance* maupun *safety participation*. Dari hasil penelitian pengaruh *self efficacy* pada *safety compliance* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2.142 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.033 yang lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk pengaruh *self efficacy* pada *safety participation* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 3.396 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil penelitian pengaruh *hope* pada *safety compliance* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2.129 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.034 yang lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk pengaruh *hope* pada *safety participation* melalui *communication competence* didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2.654 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-value* sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05.

Psychological capital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *safety behavior* pekerja melalui mediasi *communication competence*, dimana berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tipe mediasi yang dimiliki oleh *communication competence* adalah *Parsial Mediation*. Hal ini karena *psychological capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada *safety behavior* secara langsung maupun melalui *communication competence*. Peranan *communication competence* sebagai mediator menunjukkan pengaruh yang sangat positif, tanpa dimediasi oleh *communication competence* hanya satu dimensi *psychological capital* yang berpengaruh terhadap *safety behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *communication competence* berhasil memediasi hubungan *psychological capital* dan *safety behavior*. Penemuan ini menunjukkan bahwa *communication competence* seorang individu juga merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan dalam memilih pekerja karena terbukti mempengaruhi perilaku pekerja tersebut.

6. DAFTAR REFERENSI

- Aksorn, T., & Hadikusumo, B. H. W. (2007). "The Unsafe Acts and the Decision-to-Err Factors of Thai Construction Workers". *Journal of Construction in Developing Countries*, 12(1), 1–25.
- Alexander, H. B. (2017). *Sektor Konstruksi Penyumbang Ketiga Pertumbuhan Ekonomi Nasional*.
<https://properti.kompas.com/read/2017/02/10/220000321/sektor.konstruksi.penyumbang.ketiga.pertumbuhan.ekonomi.nasional?page=all>
- Andi, A. D., Sumali, S. H., & Limasantoso, G. F. (2022). "The Impact of Contractor Safety Leadership on Workers Safety Behavior". *Civil Engineering Dimension*, 24(2), 93–100.
<https://doi.org/10.9744/ced.24.2.93-100>
- Aula, H. R., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2021). "Psychological Capital Impacts on Safety Behavior of Contractor Workers Using the SEM Method". *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health*, 10(2), 180.
<https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i2.2021.180-187>
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). "Workplace Safety: a Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors". *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Cigularov, K. P., Chen, P. Y., & Rosecrance, J. (2010). "The Effects of Error Management Climate and Safety Communication on Safety: a Multi-Level Study". *Accident Analysis and Prevention*, 42(5), 1498–1506. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.01.003>
- Clarke, S. (2006). "The Relationship between Safety Climate and Safety Performance: a Meta-Analytic Review". *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>

- 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>
- He, C., McCabe, B., & Jia, G. (2021). "Effect of Leader-Member Exchange on Construction Worker Safety Behavior: Safety Climate and Psychological Capital as The Mediators". *Safety Science*, 142(May), 105401. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105401>
- He, C., McCabe, B., Jia, G., & Sun, J. (2020). "Effects of Safety Climate and Safety Behavior on Safety Outcomes between Supervisors and Construction Workers". *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(1), 1–13. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001735](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001735)
- Kementerian PUPR. (2018). "Safety Construction : Komitmen dan Konsistensi Terapkan SMK3". *Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat*, April, 2–35.
- Li, S., Wu, X., Wang, X., & Hu, S. (2020). "Relationship Between Social Capital, Safety Competency, and Safety Behaviors of Construction Workers". *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(6), 1–10. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001838](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001838)
- Liao, P.-C., Lei, G., Xue, J., & Fang, D. (2015). Influence of Person-Organizational Fit on Construction Safety Climate". *Journal of Management in Engineering*, 31(4), 1–13. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)me.1943-5479.0000257](https://doi.org/10.1061/(asce)me.1943-5479.0000257)
- Lu, C. S., & Yang, C. S. (2010). "Safety Leadership and Safety Behavior in Container Terminal Operations". *Safety Science*, 48(2), 123–134. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.05.003>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "DigitalCommons @ University of Nebraska - Lincoln Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). "Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge". In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Marín, L. S., & Roelofs, C. (2017). "Promoting Construction Supervisors' Safety-Efficacy to Improve Safety Climate: Training Intervention Trial". *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(8), 1–9. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001330](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001330)
- Neal, A, Gri, M. A., & Hart, P. M. (2000). "Neal 2000 Safetysci Org Climate Impact On Behav!". *Journal Individual Behaviour*, 34(1), 99–109.
- Neal, Andrew, & Griffin, M. A. (2006). "A Study of the Lagged Relationships among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels". *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). "Psychological Capital: A Review and Synthesis". *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120–138.

<https://doi.org/10.1002/job.1916>

- Niu, M., Leicht, R. M., & Rowlinson, S. (2016). "Overview and Analysis of Safety Climate Studies in the Construction Industry". *Construction Research Congress 2016: Old and New Construction Technologies Converge in Historic San Juan - Proceedings of the 2016 Construction Research Congress, CRC 2016*, 2926–2935. <https://doi.org/10.1061/9780784479827.291>
- Payne, H. J. (2005). "Reconceptualizing Social Skills in Organizations: Exploring the Relationship between Communication Competence, Job Performance, and Supervisory Roles". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 63–77. <https://doi.org/10.1177/107179190501100207>
- Peterson S., & Luthans F. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge Related Papers*. Oxford University Press.
- Shen, Y., Koh, T. Y., Rowlinson, S., & Bridge, A. J. (2015). "Empirical Investigation of Factors Contributing to the Psychological Safety Climate on Construction Sites". *Journal of Construction Engineering and Management*, 141(11), 1–10. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001021](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001021)
- Shin, M., Lee, H. S., Park, M., Moon, M., & Han, S. (2014). "A System Dynamics Approach for Modeling Construction Workers' Safety Attitudes and Behaviors". *Accident Analysis and Prevention*, 68, 95–105. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.09.019>
- Tanjung, A., Christopher, L. R., & Andi. (2020). Safety Climate Dan Safety Behavior Pada Pekerja Proyek Konstruksi i Surabaya". *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 9(1), 27–34. <http://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-sipil/article/view/10617>
- Toft Y., Dell G., Klockner K.K., H. A. (2012). "Models Causation: Safety - OHS Body of Knowledge". In *OHS Body of Knowledge*. <http://www.ohsbok.org.au/wp-content/uploads/2013/12/32-Models-of-causation-Safety.pdf>
- Trenholm, S., & Jensen, A. (2013). *Interpersonal Communication (7 ed.)*. Oxford University Press.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). "Workplace Fun and Work Engagement in Tourism and Hospitality: The Role of Psychological Capital". *International Journal of Hospitality Management*, 81(May 2018), 131–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>
- Wang, D., Wang, X., & Xia, N. (2018). "How Safety-Related Stress Affects Workers' Safety Behavior: The Moderating Role of Psychological Capital". *Safety Science*, 103(November 2017), 247–259. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.11.020>
- Wu, Xianguo, Liu, Q., Zhang, L., Skibniewski, M. J., & Wang, Y. (2015). "Prospective Safety Performance Evaluation on Construction Sites". *Accident Analysis and Prevention*, 78, 58–72. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.02.003>
- Wu, Xiuyu, Chong, H. Y., Wang, G., & Li, S. (2018). "The Influence of Social Capitalism on Construction Safety Behaviors: An Exploratory Megaproject Case Study". *Sustainability (Switzerland)*, 10(9). <https://doi.org/10.3390/su10093098>
- Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2019). "Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Workplace Well Being". *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i2.10843>