



Jurnal Islamika Granada

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/IG/index>

Gambaran Persepsi *Psychosocial Savety Climate* Pada Pegawai Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri

The Description of Psychosocial Savety Climate Perception of Employees at PT. Abhipraya Teknik Mandiri

Sephira Devy Anggraini^(1*) & Arif Fachrian⁽²⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 19 Desember 2023; Diproses: 28 Desember 2023; Diaccept: 03 Januari 2024; Dipublish: 12 Januari 2024

*Corresponding author: mailto:sephira.devi1@gmail.com

Abstrak

Psychosocial safety climate adalah aspek spesifik dari iklim suatu organisasi yang merujuk pada persepsi bersama mengenai kebijakan, praktek dan prosedur yang tercermin didalam organisasi terkait program perlindungan nilai kesehatan psikososial dan keselamatan mental pegawai di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sample penelitian berjumlah 40 pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini hasil uji reliabilitas skala *PSC* menunjukkan bahwa skor reliabilitas *Cronbach Aplha* (α) yang dimiliki sebesar sebesar 0,845. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan Kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikansi apabila $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal. Berdasarkan hasil analisis peneliti mendapatkan jawaban hasil statistik yaitu berupa gambaran persepsi *psychosocial safety climate* aspek komunikasi organisasional dimana secara frekuensi terdapat sebanyak 8 orang atau 20%, sedang 31 orang atau 77,5% dan rendah 1 orang atau 2,5%, aspek dukungan dan komitmen manajemen dimana secara frekuensi terdapat sebanyak 9 orang atau 22,5%, sedang 26 orang atau 65% dan rendah 5 orang atau 12,5%, aspek prioritas pengelolaan secara frekuensi terdapat sebanyak 8 orang atau 20%, sedang 24 orang atau 60% dan rendah 8 orang atau 20%. Dan aspek partisipasi dan keterlibatan dalam organisasi sebanyak 5 orang atau 12,5%, sedang 26 orang atau 65% dan rendah 9 orang atau 22,5%.

Kata Kunci: Gambaran Persepsi, *Psychosocial Safety Climate*, Pegawai.

Abstract

Psychosocial safety climate is a specific aspect of an organization's climate that refers to shared perceptions of policies, practices and procedures reflected in the organization related to psychosocial health value protection programs and employee mental safety in the workplace. This research uses a quantitative descriptive approach with a research sample of 40 employees. Based on the results of the analysis that has been carried out in this study, the results of the *PSC* scale reliability test show that the *Cronbach Aplha* (α) reliability score is 0.845. The normality test in the study used Kolmogorov-smirnov with a significance value if $p > 0.05$ then the distribution was declared normal. Based on the results of the analysis, researchers get answers to statistical results, namely in the form of a description of the perception of psychosocial safety climate in the aspect of organizational communication where there are 8 people or 20%, 31 people or 77.5% medium and 1 person or 2.5% low, aspects of management support and commitment where there are 9 people or 22.5%, 26 people or 65% medium and 5 people or 12.5% low, aspects of management priorities in frequency there are 8 people or 20%, 24 people or 60% medium and 8 people or 20% low. And the aspect of participation and involvement in the organization as many as 5 people or 12.5%, moderate 26 people or 65% and low 9 people or 22.5%.

Keywords: Overview of Perceptions, *Psychosocial Safety Climate*, Employees

How to Cite: Angraini, S. D. & Fachrian, A. (2024), Gambaran Persepsi *Psychosocial Savety Climate* Pada Pegawai Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri, *Jurnal Islamika Granada*, 4 (2): 60-69.

PENDAHULUAN

Pegawai memiliki kedudukan yang sangat penting serta strategis didalam organisasi, pegawai sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila pegawai ditempatkan secara baik, bisa mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif guna tercapainya tujuan perusahaan. Peran pegawai sebagai roda penggerak dalam perusahaan tersebut sangatlah menjadi hal yang utama. Pegawai ialah faktor pendorong kemajuan bagi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan serta keberhasilan, guna itu pegawai harus dikelola dengan baik agar bisa berfungsi secara maksimal.

Psychosocial safety climate (PSC) atau iklim keamanan psikososial ialah aspek spesifik dari iklim suatu organisasi yang merujuk pada persepsi bersama mengenai kebijakan, praktek serta prosedur yang tercermin didalam organisasi terkait program perlindungan nilai kesehatan psikososial serta keselamatan mental pegawai di tempat kerja (Hall et al., 2010). Dari iklim keamanan psikososial dalam organisasi, pegawai bisa mengharapkan keadilan distributif serta prosedural yang lebih besar ketika pegawai menginginkan perlakuan yang adil dalam hal distribusi serta prosedur. Dollard & Bakker (Hall et al., 2010) telah mengembangkan dimensi iklim keselamatan psikososial yang ialah perpanjangan dari studi manajemen stres kerja. Iklim keselamatan psikososial ialah kontrak penting yang harus diperhatikan oleh organisasi (Hall et al., 2010). Iklim keselamatan psikososial berhubungan dengan rendahnya tingkat tekanan psikologis serta tingginya kinerja pegawai. Iklim keselamatan psikososial bisa digunakan guna merangsang munculnya perilaku kerja yang diinginkan dari pegawai (Hall et al., 2010).

Garrick, Mak, dkk (2014) juga menjelaskan bahwa iklim keselamatan psikososial berperan sebagai penyeimbang antara stres dengan tuntutan pekerjaan. Artinya iklim keselamatan psikososial bisa meminimalisir tingkat stres pegawai ketika diberikan tuntutan pekerjaan. Iklim keselamatan psikososial (*psychosocial safety climate*) mencakup dukungan serta komitmen manajemen (*management support and commitment*), prioritas manajemen (*management priority*), komunikasi dalam organisasi (*organizational communication*) serta partisipasi keterlibatan dalam organisasi (*organizational participation and involvement*).

PT. Abhipraya Teknik Mandiri ialah perusahaan pihak ketiga (vendor) yang terdaftar dalam daftar rekanan mampu dalam penyediaan barang serta jasa pada perusahaan BUMN tenaga listrik di kota Medan. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2018 ini telah tergabung dalam AKLINDO (Asosiasi Kontraktor Ketenagalistrikan Indonesia). Perusahaan ini bergerak di bidang kontraktor listrik serta niaga yang sejak dulu dipercaya menyediakan produk serta jasa layanan seperti sistem radio telekomunikasi, pengadaan ISR (izin stasiun radio), instalasi pemasangan tower serta penyedia barang, dll. Vendor atau yang biasa disebut sebagai supplier ialah pihak-pihak yang berkepentingan, lebih relevan terhadap keberhasilan manufaktur/produsen dibandingkan bisnis lainnya, semua perusahaan mengandalkan tingkat produk serta jasa dari bisnis lain guna mendukung kemampuan mereka guna melayani pelanggan mereka.

Beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Abhipraya Teknik Mandiri ialah adanya dukungan serta komitmen manajemen seperti kesigapan dari atasan dalam

menanggulangi keluhan pegawai dalam pekerjaan demi kesehatan pikiran serta perasaan mereka selama bekerja. Selain itu adanya sikap manajemen dalam memberikan motivasi bagi pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri yang mayoritas pegawainya berusia 20 sampai 25 tahun yang baru saja lulus dari pendidikan sekolah, hal ini memungkinkan manajemen guna memberikan pembelajaran bagi mereka dengan cara berkomunikasi secara langsung agar tidak adanya beban tersendiri dari setiap pegawai. Lalu ada juga fenomena yang muncul berupa manajemen yang memberikan serta melengkapi kebutuhan dari pegawai dalam menciptakan serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif, seperti contoh dalam melaksanakan pekerjaan manajemen tidak sungkan guna saling turun ke lapangan demi mencapai tujuan bersama. Perusahaan juga berterus terang bahwa mereka selalu ingin memberikan yang terbaik bagi pegawainya, melalui kebijakan perusahaan terhadap pegawai dijelaskan mereka berupaya melindungi kesejahteraan pegawai baik psikis maupun jasmaniah.

Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012), pegawai ialah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) serta menerima balas jasa pada tingkat yang telah ditentukan. Orang-orang dalam suatu organisasi memainkan peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan serta laju produktivitas organisasi. Mengingat peran dominan ini, segala upaya terus dilakukan guna menentukan sistem yang mengatur kinerja manusia secara lebih efektif serta efisien dalam organisasi.

Iklim kesehatan psikososial masih menjadi permasalahan di Indonesia. Zhilika (2017) menemukan hanya 33,2% pegawai yang mempersepsikan atasan atau manajemen perusahaan sering serta selalu segera turun tangan guna menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang mengganggu kesehatan pikiran serta perasaan pegawai. Hanya 35% pegawai yang melaporkan bahwa ketika muncul permasalahan psikologis pada pegawai, atasan atau manajemen perusahaan sering serta selalu segera membuat keputusan-keputusan tertentu guna menyelesaikannya. Hanya 29,2% pegawai yang mengakui partisipasi serta konsultasi antara pegawai dan serikat buruh terkait kesehatan serta keselamatan psikologis sering serta selalu berlangsung di perusahaannya. Hanya 27,3% pegawai yang menyatakan pencegahan stress pegawai di perusahaannya sering serta selalu melibatkan semua tingkat manajemen di perusahaan.

Setelah dilakukannya observasi langsung oleh peneliti ke PT. Abhipraya Teknik Mandiri, peneliti melihat bahwa tingkat kesejahteraan pegawai sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang pegawai laksanakan. Begitu pula dengan kebijakan manajemen yang tampak sesuai dengan ketentuannya, hal ini memungkinkan persepsi dari pegawai juga berperan penting atas kesesuaian manajemen dalam menjalankan kebijakan tersebut demi keberlangsungan iklim keselamatan psikososial di kantor PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

Psychosocial safety climate berperan penting dalam keberlangsungan pekerjaan pegawai dalam sebuah perusahaan seperti kesejahteraan pegawai, kesehatan serta keselamatan psikologis pegawai. Hal ini di dilakukan guna bisa memperoleh kesetaraan dalam memperlakukan pegawai demi keberlangsungan pekerjaan yang nyaman serta menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Johanson dan Rubernowitz (1994) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim keselamatan psikososial ialah pengaruh serta kontrol pekerjaan, komunikasi terhadap atasan, rangsangan dari kerja itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, serta beban kerja secara psikologis. Religiusitas yang kuat bisa membentuk sikap, persepsi serta perilaku (Emmons & Paloutzian; Pargament dkk; Regnerus & Smith dalam Lynn, Naughton & Veen, 2010) serta secara langsung memberikan dampak terhadap hubungan kerja dalam mengatur stres, jenjang karir, penghindaran resiko serta etika (Brotheridge & Lee; Duffy; Ebaugh dkk; Hillary & Hui; Longenecker dkk; Mickel & Dallimore; Vitell dalam Lynn, Naughton & Veen, 2010).

Berdasar hasil observasi serta wawancara oleh salah satu pegawai serta pengamatan di lingkungan kantor PT. Abhipraya Teknik Mandiri bisa disadari bahwa tingkat kenyamanan serta kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh atasan sesuai dengan faktor yang mempengaruhi *psychosocial safety climate* kesejahteraan serta kesehatan mental terjaga dengan terjalannya komunikasi yang baik terhadap atasan serta hubungan dengan rekan kerja.

Berdasar pemaparan diatas, bisa dijelaskan rumusan masalah yang akan diteliti yaitu melihat serta menggambarkan *psychosocial safety climate* pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

METODE

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif serta metode *selfreport* berbentuk kuesioner. Kuesioner riset ini terdiri atas data demografik serta skala psikologis, yaitu skala *psychosocial safety climate* yang diadaptasi dari *Psychosocial safety climate-12 Scale* (Hall et al., 2010), terdiri atas 12 aitem digunakan guna mengungkap persepsi *psychosocial safety climate* dalam perusahaan tersebut. Pada skala ini seluruh aitem disediakan dalam bentuk pertanyaan serta seluruhnya bersifat favorable.

Terdapat lima alternatif pilihan jawaban yang disediakan oleh peneliti, yaitu Tidak Pernah, Jarang, Kadang-Kadang, Sering, serta Selalu. Penilaian skor dilakukan dengan metode summated rating, yaitu skor guna aitem favorable bergerak dari 1 sampai 5. Masing-masing skor yang terdapat dalam pilihan jawaban tersebut antara lain Tidak Pernah (1), Jarang (2), Kadang-Kadang (3), Sering (4), serta Selalu (5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini ialah teknik deskriptif. Analisis deskriptif ini digunakan guna menggambarkan frekuensi persepsi responden dengan rumus $p = \frac{f}{N} \times 100\%$. Secara gambaran pada tabel diatas, hasil perolehan nilai dari 40 pegawai yang didapat guna gambaran persepsi *psychosocial safety climate* ialah tinggi dengan nilai rata-rata 50.35, dimana terdapat 4 aspek yaitu *Managemen Support and Commitment*, *Management priority of Psychosocial Safety Climate*, *Organizational communication*, *Organizational participation and involvement*.

Dari hasil analisis diketahui bahwa dari keempat aspek tersebut, aspek yang memiliki kontribusi tertinggi dalam menggambarkan *psychosocial safety climate* di PT.

Abhipraya Teknik Mandiri ialah komunikasi organisasional (*organizational communication*) yaitu sejumlah 26,10 atau 26%.

Psychosocial Safety Climate (PSC) menurut Dollard (Hall et al., 2010) ialah aspek spesifik dari iklim suatu organisasi yang merujuk pada persepsi bersama mengenai kebijakan, praktek serta prosedur yang tercermin didalam organisasi terkait program perlindungan nilai kesehatan psikososial serta keselamatan mental pegawai di tempat kerja. Selain itu, *psychosocial safety climate* ialah komponen spesifik organisasi yang bertujuan guna menciptakan kesehatan serta keselamatan psikologis bagi pegawai yang diharapkan bisa mempengaruhi kondisi kerja.

Fieldman (1999) menyatakan "*Perception a constructive process by which we go beyond the stimuli that are presented to us and attempt to construct a meaningful situation.*" Persepsi menurut Fieldman ialah sebuah proses konstruktif dimana kita menerima stimulus serta berusaha guna memahami situasi yang bermakna. Sedangkan Morgan (1987) menyatakan "*Perception refers to the way the work, sound, feel, tastes, or smell. In others work, perception can be defined as whatever is experienced by a person.*" Yaitu persepsi mengacu pada cara kerja, suara, rasa, selera, atau bau. Dengan kata lain, persepsi bisa didefinisikan apa pun yang dialami oleh seseorang.

Psychosocial safety climate (PSC) ialah konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta kesejahteraan psikososial pegawai di tempat kerja. Ini mencakup faktor-faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan serta psikologis pegawai. PSC menilai sejauh mana organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis bagi pegawai, di mana pegawai merasa dihargai, didukung, serta memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.

Hasil yang diperoleh bahwa secara umum *psychosocial safety climate* pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri bisa dikatakan tinggi. Hal ini sesuai dengan tanggapan dari para pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri yang secara umum memiliki pengalaman dengan adanya kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan ditempat mereka bekerja. Sesuai dengan aspek-aspek dari *psychosocial safety climate* bisa dijabarkan gambaran persepsi pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri dari beberapa aspek tersebut sebagai berikut:

Berdasar penjabaran di atas bisa kita diketahui bahwa nilai guna setiap aspek terhadap persepsi pegawai PT. Abhipraya Teknik Mandiri yaitu diurutkan mulai dari yang tertinggi hingga terendah. Adapun yang berada di urutan pertama dengan nilai 26,10 atau 26%, bisa dijelaskan bahwa aspek komunikasi organisasi (*Organizational communication*) pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri dinilai oleh pegawai dalam kategori penilaian dominan tinggi, karena sebagian besar pegawai menilai bahwa perusahaan bisa mendengarkan pendapat dari pegawai serta perusahaan berusaha guna bisa meyakinkan pegawai dalam mengkomunikasikan kesehatan psikologis yang meliputi pikiran serta perasaan/kebahagiaan terhadap tempat kerja mereka.

Menurut Dollard, dkk (2012) *Psychosocial safety climate* ialah konsep normatif atau penilaian terhadap "*good work/healthy work*" dimana seorang manager yang memikirkan tentang kesejahteraan pegawainya akan merancang tuntutan pekerjaan agar lebih tertata. Misalnya, dalam satu waktu pegawai mengalami stress kerja karena

faktor dari pekerjaan yang menumpuk serta kesulitan dalam finansial sehingga ia merasa kebingungan hingga mengalami perasaan yang tidak bisa di kontrol seperti mudah emosi, tidak pernah tersenyum, dan sering mengerutkan dahi seperti orang yang sedang banyak pikiran. Sebagai perusahaan yang sedang menaungi pegawai tersebut PT. Abhipraya Teknik Mandiri berupaya guna bisa membantu mengatasi masalah yang sedang dihadapi, seperti mencari solusi yang tepat agar pekerjaan tersebut bisa segera diselesaikan dengan mengutus pegawai lain guna bisa membantu pekerjaan yang menumpuk, memberikan motivasi guna bisa terus berusaha serta meyakinkan pegawai bahwa mereka mampu menyelesaikannya tanpa menekan mereka guna terus bekerja tanpa henti, serta sering menawarkan kepada pegawai pekerjaan-pekerjaan tambahan agar pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri bisa sejahtera tidak hanya sejahtera dalam segi finansial namun juga sejahtera dalam kesehatan psikologisnya. Sebuah perusahaan yang mendorong komunikasi terbuka, menghargai keragaman, serta memberikan penekanan pada keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi memiliki kultur kerja yang mendukung PSC.

Sejalan dengan riset sebelumnya yaitu jurnal yang menyatakan berdasar bahwa Iklim Keselamatan Psikososial (PSC) memiliki pengaruh terhadap tingkat terjadinya kejadian perundungan di tempat kerja. Adapun arah hubungannya menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya derajat angka Iklim Keselamatan Psikososial di perusahaan maka semakin menurunkan tingkat kejadian 20 perundungan di tempat kerja pada PT WID. Hal ini juga sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Iklim Keselamatan Psikososial memiliki pengaruh dalam menurunkan tuntutan (demand) yang di timbulkan dari pekerjaan salah satu nya ialah kejadian perundungan di tempat kerja (workplace bullying) (Law, Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011) (Bond, Tuckey, & Dollard, 2010) serta hasil penilaian PSC mampu mewakili ukuran Iklim Keselamatan Psikososial di level organisasi (Dollard & Bakker, 2010) (Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012).

Dukungan serta komitmen manajemen (*Management support and commitment*), nilai guna aspek yang menggambarkan dukungan serta komitmen ialah 24,8 atau 25% dari variasi aspek *psychosocial safety climate*. Hal ini menjelaskan bahwa aspek dukungan serta komitmen manajemen pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri dinilai oleh pegawai dengan penilaian dominan tertinggi kedua, karena dalam memberikan dukungan baik internal pekerjaan maupun external atau diluar pekerjaan perusahaan siap berkomitmen demi menjaga kesejahteraan pegawai mencakup juga pikiran maupun perasaan pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri. Misalnya, jika sewaktu-waktu banyak pekerjaan yang mewajibkan pegawai guna lembur, perusahaan menyediakan tempat tinggal seperti mess kantor atau sesekali pemimpin perusahaan memberikan asupan seperti makanan serta minuman serta alat-alat guna memasak di mess demi mendorong semangat bekerja bagi pegawai. Tidak lupa dengan bonus yang diberikan kepada pegawai dengan adanya lembur saat bekerja. Gambaran *psychosocial safety climate* juga mencakup kualitas hubungan antara rekan kerja serta dengan atasan. Ini mencakup tingkat dukungan sosial yang dirasakan oleh pegawai, serta sejauh mana pegawai merasa diberi kebebasan guna berbicara tentang masalah psikologis atau stres

kerja. Sering bertukar informasi, memberikan dukungan emosional, serta membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugas. Atasan juga mengadakan pertemuan rutin guna membahas isu-isu pegawai serta mendengarkan masukan mereka. Pegawai merasa mereka memiliki jaringan dukungan yang kuat di tempat kerja.

Prioritas Pengelolaan (*Management priority*), nilai guna aspek yang menggambarkan perusahaan memprioritaskan *psychosocial safety climate* dalam perusahaan tersebut demi menjaga keselamatan serta kesehatan psikologis pegawai mereka ialah 24,5 yang berarti 25% dari variasi aspek *psychosocial safety climate*. Hal ini menjelaskan bahwa aspek prioritas pengelolaan pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri dinilai oleh pegawai dengan penilaian dominan tertinggi ketiga. Law, Dollar, Tuckey dan Dormann (2011) mengasumsikan bahwa *psychosocial safety climate* ialah indikator utama yang mempengaruhi kondisi psikologis kerja, kesehatan mental serta keterlibatan pegawai. Misalnya, seperti halnya perusahaan pasti mempunyai target pekerjaan setiap bulannya atau lebih tepatnya di PT. Abhipraya Teknik Mandiri mempunyai target dalam setiap perjanjian pekerjaan guna bisa menyelesaikan tepat waktu. Ada kalanya pegawai merasa jenuh akan pekerjaannya serta merasa pekerjaan tersebut ialah beban kerja, namun pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri mereka selalu mengevaluasi dari tiap-tiap pegawai guna bisa memberikan jobdesk yang sesuai agar tidak adanya ketidakcocokan terhadap pegawai dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Namun, pada wawancara dengan salah satu pegawai di perusahaan ada yang mengatakan bahwa hal tersebut hanya sesekali saja diberlakukan, mengingat di kantor perusahaan ada yang sudah mengatur sebagaimana halnya pekerjaan itu dilakukan. Tidak bisa dipungkiri ada beberapa pegawai yang sesuka hati dalam bekerja, mengakibatkan pekerjaan tertumpuk serta terjadinya perselisihan di perusahaan. Jika tingkat stres kerja tinggi di antara pegawai, perusahaan bisa mengambil langkah-langkah guna mengurangi beban kerja yang tidak seimbang, memfasilitasi pelatihan manajemen stres, atau memberikan sumber daya guna mengelola stres. Pihak perusahaan adakalanya bisa mengadakan budaya terbuka bagi pegawainya seperti jika pegawai merasa mereka tidak bisa berbicara tentang masalah psikologis atau stres kerja, perusahaan bisa mempromosikan budaya kerja yang terbuka di mana pegawai merasa nyaman guna berbicara tentang masalah ini tanpa takut diskriminasi atau stigmatisasi.

Aspek yang berada di urutan dominan terendah yaitu partisipasi serta keterlibatan organisasi (*organizational participation and involvement*), nilai guna aspek yang menggambarkan keterlibatan serta partisipasi perusahaan terhadap kesejahteraan kesehatan psikologis pegawai ialah 23,80 atau 24% dari variasi aspek *psychosocial safety climate*. Hal ini menjelaskan bahwa aspek partisipasi serta keterlibatan organisasi pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri dinilai oleh pegawai dengan penilaian dominan rendah. Keterlibatan organisasi dalam Psychosocial Safety Climate (PSC) mengacu pada upaya serta tindakan yang diambil oleh organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai. berdasar hasil wawancara oleh dua orang pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri mereka menjelaskan bahwa perusahaan tidak melibatkan atau berpartisipasi dalam setiap hal yang dirasakan oleh para pegawainya, mungkin terdapat hal yang tak mampu segera ditangani oleh perusahaan. Sebagai contoh

para pegawai menggambarkan perusahaan pernah menganggap sebuah permasalahan yang melibatkan rekan pegawai sebagai permasalahan biasa yang mereka sebagai pegawai bisa menyelesaikannya secara pribadi, hal ini ternyata berdampak buruk bagi pegawai yang merasakan perasaan yang tidak nyaman selama bekerja dengan rekan pegawai lain. Pihak perusahaan atau manajemen lambat dalam menyikapi serta tidak ada dorongan langsung oleh perusahaan agar ada titik terang dalam permasalahan tersebut.

Namun mereka kembali menegaskan bahwa mungkin hal tersebut ialah kesilapan dari pihak perusahaan, mereka merasa hal tersebut masih bisa di tanggulangi menjadi lebih baik lagi. Menurut teori yang dipaparkan oleh Dollard & Bakker, 2010 menyatakan *Psychosocial safety climate* ialah konstruk penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. *Psychosocial safety climate* berhubungan dengan rendahnya tingkat tekanan psikologis serta tingginya kinerja pegawai. *psychosocial safety climate* bisa digunakan guna merangsang munculnya perilaku kerja yang diinginkan dari pegawai (Hall, Dollard & Bakker, 2010). Adakalanya organisasi secara berkala mengevaluasi efektivitas langkah-langkah yang telah mereka ambil guna meningkatkan PSC. Jika ditemukan area yang masih perlu perbaikan, organisasi melakukan perubahan yang diperlukan guna terus meningkatkan lingkungan kerja mereka. Keterlibatan organisasi dalam PSC ialah langkah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai. Dengan tindakan ini, organisasi bisa memastikan bahwa pegawai merasa dihargai, didukung, serta memiliki kontrol atas kesejahteraan mereka di tempat mereka bekerja.

Hasil *Psychosocial Safety Climate* dalam suatu perusahaan bisa bervariasi tergantung pada sejumlah faktor, termasuk budaya perusahaan, kebijakan sumber daya manusia, serta praktik manajemen. Meningkatkan PSC yang positif bisa membawa manfaat jangka panjang bagi karyawan serta organisasi. *Psychosocial Safety Climate* ialah konsep yang menyoroti pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkungan kerja. *Psychosocial Safety Climate* yang positif berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan organisasi. Sebaliknya, *Psychosocial Safety Climate* yang negatif bisa menyebabkan stres, kelelahan, absensi yang tinggi, serta penurunan kinerja.

Untuk memahami serta meningkatkan *Psychosocial Safety Climate*, pengukuran serta evaluasi rutin diperlukan. Survei serta penilaian yang relevan bisa membantu organisasi memantau *Psychosocial Safety Climate* mereka serta mengidentifikasi area perbaikan. Meningkatkan *Psychosocial Safety Climate* ialah investasi jangka panjang bagi organisasi. Ini bisa meningkatkan kualitas hidup karyawan, mengurangi biaya absensi serta pergantian karyawan, meningkatkan reputasi perusahaan, serta meningkatkan produktivitas. Kesadaran akan pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan serta komitmen guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bisa membawa manfaat besar bagi semua pihak yang terlibat.

SIMPULAN

Berdasar hasil-hasil yang telah diperoleh dalam riset ini, maka bisa disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Dari 40 pegawai pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri secara

frekuensi terdapat 31 orang yang menjawab dengan nilai yang cukup dengan perolehan presentase 61% pada aspek diurutkan pertama yaitu komunikasi organisasional (*organizational communication*). Sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil perhitungan *psychosocial safety climate* pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri berdasar nilai persepsi aspek tersebut ialah sangat tinggi.

Dari 40 pegawai secara frekuensi terdapat 00 orang yang menjawab dengan nilai cukup dengan perolehan presentase 59% pada aspek dukungan serta komitmen manajemen (*management support and commitment*). Sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil perhitungan *psychosocial safety climate* pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri berdasar nilai persepsi aspek tersebut ialah tinggi. Dari 40 pegawai secara frekuensi terdapat 00 orang yang menjawab dengan nilai cukup dengan perolehan presentase 56% pada aspek prioritas pengelolaan (*management priority*). Sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil perhitungan *psychosocial safety climate* pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri berdasar nilai persepsi aspek tersebut ialah cukup.

Dari 40 pegawai secara frekuensi terdapat 00 orang yang menjawab dengan nilai cukup dengan perolehan presentase 41% pada aspek partisipasi serta keterlibatan organisasi (*organizational participation and involvement*). Sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil perhitungan *psychosocial safety climate* pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri berdasar nilai persepsi aspek tersebut ialah rendah.

Dari keseluruhan analisis data yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa gambaran persepsi *psychosocial safety climate* pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri ialah normal mengikuti hasil berdasar keempat aspek secara frekuensi terdapat 0 pegawai dengan presentase 00%, aspek dukungan serta komitmen manajemen dimana secara frekuensi terdapat 0 pegawai dengan presentase 59%, aspek prioritas pengelolaan dimana secara frekuensi terdapat 0 pegawai dengan presentase 56%, serta aspek partisipasi serta keterlibatan organisasi dimana secara frekuensi terdapat 0 pegawai dengan presentase 41%. Dengan hasil tersebut diperoleh gambaran persepsi *psychosocial safety climate* yang menjadi persepsi pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri, dimana dengan hasil jumlah presentase secara keseluruhan tersebut sudah jelas menggambarkan bahwa menurut sebagian besar pegawai mempresepsikan gambaran *psychosocial safety climate* di PT. Abhipraya Teknik Mandiri lebih mengarah ke aspek komunikasi organisasional (*organizational communication*) *focused coping*. berdasar hasil uji mean bisa disimpulkan bahwa dukungan sosial tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sejumlah 95.00 serta mean empiriknya sejumlah 79.953. Selanjutnya *Problem focused coping* bisa disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sejumlah 105, 00 serta nilai empiriknya sebesar 86,538.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajusta, Karolus Boromeus Brian Reinaldo. (2020). Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dengan Psychological Safety Pada Mahasiswa: Studi Dalam Divisi Di Organisasi/Kepanitiaan Mahasiswa Universitas Sanata Dharma. Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

- Darmawan, Luh Gede Wirani Riskayanti. (2022). *Gambaran Persepsi Remaja Terhadap Cyberbullying Di Sma Negeri 8 Denpasar*. Skripsi Fakultas Kesehatan Program Studi Sarjana Keperawatan Institut Teknologi Dan Kesehatan Bali. Denpasar.
- Erudin, Muhammad Farid. (2021). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan*. Skripsi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Gunawan, Yasmine Aulia & Mujiasih, Endah. (2016). *Hubungan Antara Psychosocial Safety Climate (Psc) Dengan Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak Bagian Administrasi Universitas Diponegoro Semarang*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hapsari, Anastasia Dessy. (2009). *Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak*. Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353–383. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Mustaqim, Muchlis Al. (2019). *Gambaran Gaya Kepemimpinan Situasional Berdasarkan Persepsi Pegawai Pada Unit Pelayanan Teknik Daerah (UPDT) Balai Benuh Dan Budaya Ikan (BBI) Kota Medan*. Skripsi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Panggabean, Prinensis. (2021). *Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi*. Skripsi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Putri, Nurhikmah. (2017). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)*. Skripsi Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Ekonom Islam U Islam Negeri Alauddin. Makassar.
- Ramadhan, Iqrar. (2016). *Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Hasanah Graha Afiah Di Depok Jawa Barat Tahun 2016*. Skripsi Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Rosady, Arbella. (2017). *Psychosocial Safety Climate dan Work Engagement Pada Karyawan PT. X di Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Taqwa, Khoiruz Zadi. (2017). *Hubungan Antara Safety Climate Dengan Safety Behavior Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus*. Skripsi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Zhillika, M. T. (2017). *Peran Tawakal Kepada Allah Ta'ala Terhadap Iklim Keselamatan Psikososial Pada Karyawan*. Universitas Islam Indonesia.