

BAB I
PENGANTAR
A. Latar Belakang

Iklm keselamatan psikososial— translasi dari *psychosocial safety climate* (PSC), sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Iklm keselamatan psikososial— merujuk pada persepsi bersama mengenai kebijakan, praktek dan prosedur yang tercermin dalam posisi organisasi yang dikomunikasikan kepada karyawan mengenai nilai kesehatan psikososial dan, keselamatan karyawan di tempat kerja (Dollard, 2012; Dollard & Bakker, 2010). Iklm keselamatan psikososial, menurut Edmondson (Hall, Dollard & Coward, 2010) merupakan cara meningkatkan kenyamanan dan terbebas dari rasa takut dalam melakukan pekerjaan.

Iklm keselamatan psikososial merupakan konstrak penting yang harus diperhatikan oleh organisasi (Dollard & Bakker, 2010). Iklm keselamatan psikososial berhubungan dengan rendahnya tingkat tekanan psikologis dan tingginya kinerja karyawan. Iklm keselamatan psikososial dapat digunakan untuk merangsang munculnya perilaku kerja yang diinginkan dari karyawan (Hall, Dollard & Bakker, 2010). Garrick, Mak, Catchcart, Winwood, Bakker dan Lushington (2014) juga menjelaskan bahwa iklm keselamatan psikososial berperan sebagai penyeimbang antara stres dengan tuntutan pekerjaan. Artinya iklm keselamatan psikososial dapat meminimalisir tingkat stres karyawan ketika diberikan tuntutan pekerjaan.

Penerapan iklim keselamatan psikososial dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan psikologis karyawan dalam organisasi. Apabila iklim keselamatan psikososial tidak diterapkan maka karyawan akan merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya (Idris & Dollard, 2011). Selain itu resiko yang akan muncul apabila iklim keselamatan psikososial tidak diterapkan dalam organisasi adalah munculnya potensi gangguan pada kesehatan mental atau psikologis pada karyawan (Hall, Dollard & Coward, 2010). Dollard dan Bakker (2010) mengungkapkan bahwa iklim keselamatan psikososial mampu mengurangi kelelahan emosional pada karyawan. Selanjutnya Idris, Dollard dan Winefield (2011) menjelaskan terdapat empat dimensi iklim keselamatan psikososial yaitu komitmen manajemen, prioritas manajemen, partisipasi manajemen dan komunikasi organisasi.

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

karyawan di perusahaannya sering dan selalu melibatkan semua tingkat manajemen di perusahaan.

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

Dari faktor-faktor di atas terdapat salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan yaitu religiusitas. Clements dan Ermakova (2012) menjelaskan bahwa religiusitas memiliki kontribusi yang positif terhadap kesehatan, seperti halnya menyerahkan diri kepada Allah (tawakal), sehingga meningkatkan kondisi fisiologis dan mencegah munculnya stres pada karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Mulyana (2015) tawakal merupakan cara individu berserah diri kepada Allah SWT atas segala ikhtiar atau usaha yang telah dilakukan, memiliki keyakinan yang benar tentang kekuasaan dan kehendak Allah SWT. Ketika karyawan memiliki rasa tawakal yang tinggi maka akan tercipta perasaan yang tenang, tentram dan bahagia terhadap situasi yang dialami dari pengaruh lingkungan yang berada di sekelilingnya. Jadi apabila karyawan bertawakal kepada

Allah Ta'Ala maka karyawan tersebut akan meyakini bahwa kesejahteraan dan keselamatan psikologis mereka dilindungi dan didukung oleh Allah Ta'Ala.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam perusahaan terdapat masalah yang terjadi yaitu iklim keselamatan psikososial pada karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian yang terdahulu yaitu tawakal, berperan dalam menciptakan persepsi terhadap iklim keselamatan psikososial. Oleh sebab itu penelitian tertarik untuk meneliti peran tawakal kepada Allah Ta'ala terhadap iklim keselamatan psikososial pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui bukti empirik adanya peran tawakal kepada Allah Ta'Ala terhadap iklim keselamatan psikososial pada karyawan

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai peran tawakal kepada Allah Ta'Ala terhadap iklim keselamatan psikososial pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah agar orangtua mengetahui bahwa dengan memiliki tawakal tinggi dapat memberikan dampak positif dalam menciptakan *psychosocial safety climate* yang lebih positif dan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan pada karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Fokus penelitian ini adalah pada variabel *psychosocial safety climate*. Terdapat beberapa tema *psychosocial safety climate* seperti penelitian yang pernah dilakukan Dollard dan Bakker (2010) dengan judul “*Psychosocial safety climate as precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement*”, penelitian oleh Idris dan Dollard (2011) dengan judul “*Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: a malaysian population-based work stress study*”, penelitian Hall, Dollard dan Coward (2010) dengan judul “*Psychosocial safety climate: development of the PSC-12*” dan penelitian Fauzia dan Nurtjahjanti (2014) dengan judul “*hubungan antara psychosocial safety climate dengan work engagement pada karyawan frontliner PT Bank X Tbk cabang area Y*”

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu :

1. Keaslian Topik

Penelitian ini sama dengan penelitian Dollard dan Bakker (2010), penelitian Idris dan Dollard (2011) dan penelitian Hall, Dollard dan Coward (2011) yang menempatkan topik *psychosocial safety climate* sebagai variabel tergantung. Sedangkan penelitian Fauzia dan Nurtjahjanti (2014) menempatkan *psychosocial*

safety climate sebagai variabel bebas. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Dollard dan Bakker (2010) yang menawarkan lingkungan kerja yang kondusif, masalah kesehatan psikologis dan keterlibatan karyawan, Idris dan Dollard (2011) dengan kondisi kerja dan emosi dalam sebuah tempat kerja, Hall, Dollard dan Coward (2010), Fauzia dan Nurtjahjanti (2014) menciptakan iklim keselamatan psikososial yang positif menciptakan *work engagement* dengan pengembangan dari iklim keselamatan psikososial karena penelitian ini menawarkan tawakal kepada Allah sebagai variabel independennya.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian Dollard dan Bakker (2010) menggunakan teori *psychosocial safety climate* dari beberapa tokoh seperti Dollard (2007), Reichers dan Schneider (1990), Schneider (2000), sama halnya dengan penelitian Idris dan Dollard (2011) yang menggunakan teori yang mereka cetuskan sendiri, Fauzia dan Nurtjahjanti (2014) menggunakan teori Dollard (2007). Sedangkan untuk teori *psychosocial safety climate* yang digunakan dalam penelitian Hall, Dollard dan Coward (2010) sendiri adalah Edmondson (1999).

3. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian Dollard dan Bakker (2010) menggunakan metode kuesioner, kemudian pada penelitian Idris dan Dollard (2011) menggunakan metode penelitian kuesioner sebanyak 26 aitem. Pada penelitian Hall, Dollard dan Coward (2010) sendiri menggunakan kuesioner dengan banyaknya aitem yaitu 26 yang dibuat oleh Dollard. Kemudian penelitian Fauzia dan Nurtjahjanti (2014) menggunakan kuesioner dengan jumlah 28 aitem yang dibuat oleh Dollard (2007).

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah jumlah aitem yang digunakan yaitu berjumlah 12 aitem, terapan dari hasil kuesioner yang dibuat oleh Dollard (Hall, Dollard & Coward, 2010).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian Dollard dan Bakker (2010) berjumlah 709 individu yang berasal dari 19 sekolah yaitu SD, SMA, mahasiswa dan pada penelitian Idris dan Dollard (2011) subjek penelitiannya ialah 750 individu yang sudah berumah tangga. Kemudian pada penelitian Hall, Dollard dan Coward (2010) ialah 100 individu dimana telah berumur 18 tahun. Pada penelitian Fauzia dan Nurtjahjanti (2014) ialah karyawan *frontliner*. Sedangkan untuk subjek pada penelitian ini sendiri ialah karyawan yang berjumlah 221 individu.

