

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Iklim Keselamatan Psikososial

1. Definisi *psychosocial safety climate*

Dollard dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa iklim keselamatan psikososial merupakan kebijakan, praktik dan prosedur untuk perlindungan kesehatan dan keselamatan psikologis pekerja. Zohar dan Luria (2005) mengatakan bahwa satu-satunya yang membedakan *safety climate* dari iklim keselamatan psikososial adalah fokus pada hasil yang spesifik, yaitu prosedur keselamatan atau pencegahan fisik yang menjaga karyawan aman dari kerusakan fisik. Sedangkan iklim keselamatan psikososial difokuskan pada strategi pencegahan untuk menghindari kerusakan psikologis karyawan yang menyebabkan kesejahteraan karyawan berkurang.

Dollard dan Bakker (2010) juga menjelaskan iklim keselamatan psikososial adalah komponen spesifik iklim organisasi yang berkaitan dengan kebebasan dari bahaya psikologis di tempat kerja. Kemudian seperti *organization climate*, iklim keselamatan psikososial juga dapat dipahami sebagai milik organisasi, yang terdiri dari persepsi dari individu dalam organisasi itu, mengenai komitmen manajemen untuk melindungi kesehatan dan keselamatan psikologis karyawan (Dollard & Bakker, 2010). Bond, Tuckey dan Dollard (2010) menjelaskan bahwa iklim keselamatan psikososial merupakan keyakinan bersama (dimiliki bersama) oleh karyawan, bahwa kesejahteraan dan keselamatan psikologis mereka dilindungi dan didukung oleh manajemen atau perusahaan. Dollard dan Bakker (2010) mengungkapkan

iklim keselamatan psikososial mencerminkan bahwa komitmen manajemen, partisipasi dan konsultasi berkaitan dengan pencegahan stres dan dikomunikasikan oleh manajemen terhadap kesehatan psikologis karyawan dan keselamatan kerja karyawan.

Law, Dollard, Tuckey dan Dormann (2011) menjelaskan bahwa *psychosocial safety climate* merupakan kepedulian manajemen pada kesehatan psikologis dan pencegahan stres kerja pada karyawan melalui penerapan kebijakan dan aturan tertentu. Dasar teoritis iklim keselamatan psikososial berfokus pada faktor-faktor psikososial dan psikologis (Neal & Griffin, 2006). Menurut Idris, Dollard dan Winefield (2011) PSC dapat mempengaruhi kinerja, hubungan kerja dan juga berkaitan erat dengan *job demand* dan *job resource*.

Berdasarkan definisi-definisi yang sudah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan psikososial adalah persepsi karyawan terhadap kepedulian manajemen pada kesejateraan dan kesehatan psikologis karyawannya.

2. Aspek-aspek psychosocial safety climate

Idris, Dollard dan Winefield (2011) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi dalam iklim keselamatan psikososial yaitu :

a. Komitmen manajemen

Adanya komitmen manajemen dalam menanggapi masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah kesehatan psikologis karyawan. Manajemen juga bertindak cepat untuk mencari sumber masalah yang terjadi dan memperbaiki hal-hal tersebut.

b. Prioritas manajemen

Pihak manajemen menganggap kesehatan psikologis karyawan merupakan hal yang sangat penting. Sehingga memprioritaskan manajemen karyawan sangatlah penting untuk menciptakan iklim keselamatan psikososial yang baik.

c. Partisipasi organisasi

Partisipasi dan konsultasi yang diberikan oleh organisasi terkait masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang terjadi dengan karyawan, serikat kerja. Sehingga ketika terjadi permasalahan psikologis yang mengganggu kinerja karyawan, maka organisasi dapat memahami hal yang terjadi pada karyawan.

d. Komunikasi organisasi

Adanya komunikasi yang baik tentang keamanan psikologis yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan menjelaskan bagaimana masalah-masalah kesehatan psikologis karyawan agar para karyawan merasa aman terhadap dirinya ketika berada dalam kondisi yang tidak nyaman.

Berdasarkan aspek-aspek dalam iklim keselamatan psikososial dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu persepsi yang positif terhadap situasi yang terjadi dilingkungan kerjanya. Komitmen manajemen, prioritas manajemen, partisipasi organisasi dan komunikasi organisasi yang baik akan menciptakan suatu persepsi positif dari karyawan, sehingga dapat menunjang karyawan agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan termotivasi untuk melakukan segala sesuatu tanpa beban.

3. Faktor yang mempengaruhi psychosocial safety climate

Johansson dan Rubernowitz (1994) menjelaskan faktor-faktor *psychosocial* yang mempengaruhi dalam kinerja, yaitu :

a. Pengaruh dan kontrol pekerjaan

Dalam hal ini ada beberapa hal yang bisa dilihat antara lain pengaruh tingkatan kerja, pengaruh metode kerja, pengaruh alokasi kerja dan kontrol teknis serta pengaruh peraturan kerja.

b. Komunikasi terhadap atasan

Komunikasi yang bisa dilihat adalah kontak dengan atasan, ketika atasan meminta saran dan masukan terhadap masalah-masalah dengan pekerjaan, saat atasan memberikan pertimbangan sudut pandang tertentu dan memberikan informasi yang dibutuhkan serta iklim dalam berkomunikasi di organisasi ataupun perusahaan.

c. Rangsangan dari kerja itu sendiri

Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pekerjaan tersebut menarik dan menstimulasi individu untuk bekerja atau tidak, apakah pekerjaan tersebut bervariasi dan terbagi-bagi atau tidak, kesempatan untuk mempergunakan bakat dan keterampilan, kesempatan untuk belajar banyak hal baru dari pekerjaan dan perasaan keseluruhan tentang pekerjaan yang dilakukan.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dan kontak dengan rekan kerja, pembicaraan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan rekan kerja, perluasan pengalaman dalam suasana kerja yang menyenangkan, diskusi tentang masalah yang berkaitan dengan

pekerjaan dan penghargaan rekan kerja sebagai seorang teman yang baik atau bukan.

e. Beban kerja secara psikologis

Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan adalah stres kerja, beban kerja, perasaan lelah dan kejenuhan sehabis bekerja yang meningkat. Ada atau tidaknya kemungkinan relaksasi dan beristirahat saat bekerja dan beban mental yang ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri.

Selain itu Amawidiyati dan Utami (2007) penelitian yang sudah dilakukan oleh Amawidyati dan Utami (2007) menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat religiusitas, maka semakin tinggi pula kesehatan psikologis individu tersebut. Hal tersebut dikarenakan ketika individu dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman bergamanya, individu akan lebih tenang dalam menjalani hidup karena sudah menyerahkan hidupnya pada Tuhan.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah disebutkan, tinggi rendahnya dari iklim keselamatan psikososial dapat di pengaruhi oleh komunikasi terhadap atasan, rangsangan dari kerja itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, beban secara psikologis dan religiusitas yang dimiliki oleh individu tersebut. Namun dari beberapa faktor-faktor tersebut terdapat salah satu faktor yang memberikan pengaruh secara signifikan terhadap iklim keselamatan psikososial yaitu religiusitas. Seperti yang telah dijelaskan oleh Clements dan Ermakova (2012) religiusitas memiliki kontribusi yang positif terhadap kesehatan, seperti menyerahkan diri kepada Allah Ta'ala (tawakal) sehingga dapat mencegah munculnya stress.

B. Tawakal

1. Definisi Tawakal

Buhairi (Kurniawan, 2014) mendefinisikan bahwa Tawakal kepada Allah merupakan cara memfokuskan badan dalam ubudiyah (menjalankan aktivitas dalam rangka penghambaan kepada Allah Ta'ala), menggantungkan hati dengan rububiyah (memasrahkan hati pada segala ketentuan/aturan Allah Ta'ala, ridha menjalani keputusan dan ketetapan Allah Ta'ala), menenangkan jiwa dengan kecukupan (menenangkan jiwa dan merasa cukup dengan yang diberikan Allah Ta'ala untuknya), bersyukur jika diberi nikmat dan bersabar jika tidak diberi. Buhairi (Kurniawan, 2014) juga menjelaskan bahwa Tawakal kepada Allah adalah bersungguh-sungguh menyandarkan hati hanya kepada Allah Ta'ala dalam mendatangkan manfaat dan menolak bahaya dalam berbagai perkara dunia dan akhirat. At-Tuwaijiri (Kurniawan, 2014) mendefinisikan bahwa tawakal kepada Allah sebagai penyerahan diri kepada ketentuan dan keputusan Allah Ta'ala, dengan tetap melaksanakan semua perintah-perintahnya dan pasrah kepada-Nya di setiap keadaan, disertai dengan usaha memutuskan semua hubungan hati kepada selain Allah Ta'ala.

Clements dan Ermakova (2012) menjelaskan bahwa religiusitas memiliki kontribusi yang positif terhadap kesehatan, seperti halnya menyerahkan diri kepada Allah (tawakal), sehingga menghasilkan kondisi fisiologis yang meningkat ataupun mempertahankan kesehatan melalui penyangga atau mencegah munculnya respon stres pada diri individu. Pargament (2007) juga menjelaskan bahwa melakukan penyerahan diri kepada Tuhan dapat meningkatkan kemampuan

individu untuk menentukan tujuan baru dan bertindak agar dapat mencapai tujuan tersebut. Menyerahkan diri kepada Allah adalah hal yang sangat masuk akal untuk dilakukan, terutama dalam situasi yang jauh di luar bidang kontrol pribadi. Senada dengan pernyataan sebelumnya Basri (2008) juga mengungkapkan bahwa tawakal mencakup permohonan total kepada Allah, agar memberikan pertolongan dalam melakukan apa yang Dia perintahkan, juga dalam hal bertawakal untuk mendapatkan sesuatu yang tidak mampu didapatkannya. Mendukung pernyataan di atas Wong-McDonald (2000) menjelaskan bahwa *Surrender to God* merupakan sebuah cara yang digunakan sebagai cara dalam mengatasi stres dimana individu secara aktif memilih untuk menjadikan kehendak, pilihan dan keputusan Tuhan sebagai kehendak, pilihan dan keputusan terbaik bagi dirinya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas tawakal adalah cara karyawan bersyukur dan bersabar terhadap apa yang terjadi pada hidupnya. Dalam konteks kerja, tawakal adalah cara dimana karyawan meyakini pekerjaan tersebut merupakan takdir Allah Ta'ala, ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaan karyawan menyerahkan semuanya kepada Allah Ta'ala setelah berusaha terlebih dahulu.

2. Aspek-aspek tawakal

Sartika dan Kurniawan (2004) menemukan Tawakal kepada Allah tersusun oleh tiga aspek yaitu:

a. Keyakinan kepada Allah

Orang yang bertawakal kepada Allah merasa akan dan cukup hanya Allah Ta'ala yang menjadi penolong dan pelindung. Individu yang Tawakal kepada Allah percaya bahwa apapun yang telah, sedang dan akan dialami dalam hidup merupakan ketetapan dari Allah dan berharap sepenuhnya hanya kepada Allah atas karunia yang dimiliki. Orang yang Tawakal kepada Allah meyakini segala sesuatu yang ada di langit dan di bumi merupakan milik Allah, dan percaya bahwa Allah tidak lalai dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengembalikan semua urusan yang dimiliki hanya kepada Allah.

b. Ibadah

Orang yang Tawakal kepada Allah mendekatkan diri dan mengabdikan kepada Allah dengan melaksanakan segala perintah dari Allah dan sunnah yang telah diajarkan oleh Rasulullah. Hal ini seperti melaksanakan sholat fardhu dan sholat yang disunnahkan secara benar dan berkesinambungan, mengeluarkan sebagian rezeki yang dianugerahkan oleh Allah dengan tulus secara berkesinambungan baik yang wajib atau sunnah, serta berdoa diberi keputusan yang terbaik oleh Allah.

c. Tidak khawatir

Orang yang Tawakal kepada Allah tidak merasa berat dengan peringatan Allah dan tidak takut dengan ancaman yang ditemui ketika menghadapi permasalahan yang terjadi. Orang yang Tawakal kepada Allah tidak akan khawatir ditipu dan dikhianati oleh orang lain, karena yakin bahwa Allah Ta'ala senantiasa

melindunginya. Orang yang Tawakal kepada Allah tidak merasa sedih ketika ada pembicaraan rahasia di antara orang-orang di lingkungan, karena meyakini hal tersebut terjadi dengan ijin Allah Ta'ala.

C. Peran Tawakal kepada Allah Ta'ala terhadap Iklim Keselamatan

Psikososial pada Karyawan

Iklim keselamatan psikososial merupakan salah satu bentuk kepedulian manajemen terhadap kesehatan psikologis karyawan, melalui pembuatan kebijakan-kebijakan untuk menjaga keselamatan psikologis karyawan. Setiap karyawan membutuhkan rasa aman dalam bekerja. Kebutuhan akan rasa aman itu berbeda-beda pada tiap karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Ada perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut dan ada juga yang tidak. Gao, Chan, Utama dan Zahoor (2016) mengungkapkan bahwa kebangsaan, agama dan cara kerja secara signifikan dapat mempengaruhi persepsi iklim keamanan dari sisi yang berbeda. Pekerja dengan keyakinan agama cenderung memiliki persepsi yang lebih positif dibandingkan pekerja tanpa menggunakan keyakinan agama. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya tawakal dapat mempengaruhi iklim keselamatan psikososial yang ada di perusahaan.

Tawakal merupakan cara individu yang menjadikan kehendak, pilihan dan ketentuan Allah Ta'Ala sebagai cara yang terbaik dalam mendukung kehidupannya. Wong-McDonald (Kurniawan, 2014) menjelaskan bahwa karyawan yang mencoba menemukan hikmah dibalik kesulitan-kesulitan yang dihadapi dengan memasrahkan diri sepenuhnya pada bimbingan Tuhan. Ketika mengingat-ingat

berbagai kesulitan yang pernah dialami, karyawan merasa bersyukur kepada Tuhan yang telah memberikan hikmah/pelajaran melalui berbagai kesulitan tersebut. Karyawan memilih untuk tabah karena dan bersama Tuhan, walaupun hal itu bisa membuat mereka terkesan/dipandang lemah oleh lingkungan/orang lain. ketika merasa sangat khawatir sedih atau panik, optimisme masa depan karyawan terbaharui kembali ketika karyawan berperilaku dan bersikap sesuai dengan petunjuk Tuhan.

Menurut Sartika dan Kurniawan (2014) tawakal tersusun menjadi 3 aspek yaitu keyakinan kepada Allah, ibadah dan tidak khawatir. Aspek pertama yaitu keyakinan kepada Allah. Keyakinan kepada Allah adalah meyakini hanya Allah lah yang menjadi penolong, pelindung, dan percaya bahwa yang dialami merupakan ketetapan dari Allah dan berharap sepenuhnya hanya kepada Allah. Seperti yang dijelaskan oleh Sulaiman (Zahrah, Hamid, Rani & Kamil, 2016) penciptaan manusia adalah untuk menyembah Allah dan melakukannya untuk memperoleh berkat-Nya. Keyakinan tersebut diakui untuk memotivasi umat Islam dalam melakukan tugas-tugas mereka secara efektif. Ketika karyawan meyakini bahwa mereka diawasi oleh Allah, maka karyawan akan melakukan atau menunjukkan perilaku terbaik yang bisa dilakukannya. Karyawan yang bertawakal dalam bekerja meyakini bahwa Allah Ta'Ala menjadi penolong dan pelindungnya. Hal ini terlihat pada partisipasi karyawan dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan tidak terganggu. Ketika PSC kurang diterapkan oleh perusahaan hal ini tidak akan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan psikologis dari karyawan, karena karyawan memiliki keyakinan kepada Allah. Artinya karyawan merasa bahwa

tuntutan pekerjaan yang terjadi pada dirinya, merupakan ketentuan dari Allah Ta'Ala, sehingga stres dapat dicegah walaupun PSC kurang diterapkan.

Aspek kedua adalah ibadah. Ibadah adalah melaksanakan kewajiban dan yang disunnahkan secara benar dan berkesinambungan. Menurut Abbas dan Al-Owaidan (2008) menjelaskan bahwa Nabi Muhammad berkata “bekerja keras dapat mengampuni dosa dan bekerja adalah ibadah” dan juga menegaskan bahwa kesempurnaan pekerjaan merupakan kewajiban dalam agama. Karyawan yang bertawakal dalam bekerja cenderung mempersepsikan pekerjaan sebagai ibadah. Artinya partisipasi karyawan dalam bekerja secara optimal adalah salah satu cara untuk menunjukkan rasa syukur kepada Allah Ta'Ala. Oleh karena itu karyawan yang bertawakal cenderung akan tetap terjaga kesehatan mentalnya ketika PSC kurang diterapkan. Hal ini terjadi karena karyawan tersebut meyakini bahwa bekerja adalah salah satu bentuk kehambaannya terhadap Allah Ta'Ala. Sehingga ketika ada tantangan dan tuntutan pekerjaan tidak akan menjadi sumber stres, karena karyawan meyakini bahwa apa yang dikerjakannya merupakan salah satu bentuk ibadah.

Aspek yang ketiga yaitu tidak khawatir. Tidak khawatir disini adalah karyawan merasa tidak takut dengan segala tantangan dan rintangan yang ada dilingkungan kerja, karena karyawan meyakini bahwa hal tersebut terjadi karena izin Allah Ta'Ala. Menurut Munandar (2001) stres diungkapkan melalui gejala-gejala seperti tidak dapat tidur, merokok berat, meminum minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam mengambil keputusan dan mengalami masa-masa lelah yang panjang. Komitmen manajemen dalam

menciptakan iklim keselamatan psikososial yang positif sangat berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi. Ketika karyawan memiliki perasaan khawatir maka akan berpengaruh terhadap keselamatan psikologis karyawan dalam perusahaan. Walaupun perusahaan tersebut sudah menerapkan iklim keselamatan psikososial dengan baik, maka hal tersebut tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan psikologis karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah akan ada hubungan positif antara Tawakal kepada Allah Ta'Ala terhadap *psychosocial safety climate* pada karyawan. Semakin tinggi tawakal, maka semakin tinggi pula *psychosocial safety climate* yang dimiliki oleh perusahaan. Sebaliknya semakin rendah tawakal, maka semakin rendah pula *psychosocial safety climate* yang dimiliki oleh perusahaan.