

NASKAH PUBLIKASI
PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE DAN WORK
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. X DI
YOGYAKARTA



Oleh :

Arbella Rosady

Uly Gusniarti

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2017

NASKAH PUBLIKASI
PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE DAN *WORK*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. X DI
YOGYAKARTA



Oleh :

Arbella Rosady

Uly Gusniarti



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2017

NASKAH PUBLIKASI

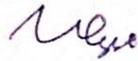
NASKAH PUBLIKASI

**PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE DAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN PT. X DI YOGYAKARTA**

Telah disetujui pada tanggal

10 MAR 2017

Dosen Pembimbing



Uly Gusniarti, S.Psi., M.si., Psikolog.

ROLE OF PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE OF WORK ENGAGEMENT

Arbella Rosady

Uly Gusniarti

ABSTRACT

This research aims to find out how the relationship between psychosocial safety climate (PSC) and work engagement of employees of PT. X in Yogyakarta. This research population was 86 employees. The technique of data collection is using two scales, that is the scale of the UWES (Utrecht Work Engagement Scale) adapted from Schaufeli and Bakker, Salanova (2006) used to measure the level of work engagement and Psychosocial Safety Climate-12 Scale (Hall, Dollard & Coward, 2010) to measure the level of the PSC. The data analysis used assisted with computer program SPSS version 22.0. The results show that there is a positive relationship between psychosocial safety climate and work engagement on employees of PT. X in Yogyakarta with a coefficient of correlation of 0.582 with a significance of $p < 0.000$ ($p < 0.05$) in addition, the PSC provides effective contribution amounting to 34% towards work engagement. Based on these results, it can be concluded that, the role of the PSC against work engagement. The higher the higher the PSC work engagement on employees.

Keywords: *work engagement, psychosocial safety climate (PSC), employees.*

LATAR BELAKANG

Era globalisasi yang semakin pesat menimbulkan dampak semakin banyak munculnya persaingan-persaingan yang terjadi dalam perusahaan. Persaingan tersebut disebabkan oleh keinginan untuk menjadi lebih unggul antar sebuah perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Peran karyawan sebagai roda penggerak dalam perusahaan tersebut sangatlah menjadi hal yang utama. Karyawan merupakan faktor pendorong kemajuan bagi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan keberhasilan, untuk itu karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat berfungsi secara maksimal. Banyaknya persaingan tersebut memicu perusahaan untuk semakin menambah beban kerja yang diberikan pada karyawan mereka sehingga hal ini seringkali menimbulkan dampak *turnover* dalam perusahaan. Dampak *turnover* ini lah yang menjadikan perusahaan saat ini tidak hanya mencari karyawan yang memiliki kualitas baik dan berkompotensi tinggi, namun membutuhkan karyawan yang *engage* terhadap pekerjaannya (Bakker & Leitter, 2010). *Work engagement* penting bagi perusahaan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Xanthopolou & Baker, 2012). Semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja yang semakin baik

Work-engagement merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam mendukung pekerjaannya di lingkungan kerja. *Work-engagement* didefinisikan sebagai sesuatu yang positif yang meliputi pikiran mengenai hubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam melakukan suatu

pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang memiliki tingkat *work-engagement* yang tinggi maka akan memiliki antusiasme yang tinggi ketika mereka melakukan suatu pekerjaan sehingga seringkali seakan-akan mereka menyatu dalam pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang lama (May, dalam Bakker & Demerouti, 2008). *Work engagement* sendiri menurut Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sumber pekerjaan (*job resource*) yang mengacu pada dukungan-dukungan sosial dari rekan kerja serta atasan dalam lingkungan kerjanya. Kemudian *sailence of job resource* yang mengacu pada seberapa penting karyawan memanfaatkan sumber daya pekerjaan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, *work engagement* juga dipengaruhi oleh faktor *personal resource* dimana ini merupakan sumberdaya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengarah pada kemampuan individu dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka.

Work-engagement tidak hanya penting bagi diri sendiri namun dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain (Baker & Demerouti, 2007). Sehingga, dengan adanya *work engagement* karyawan akan merasa lebih nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya baik secara fisik maupun psikologis. Sejalan dengan hal tersebut, Baker dan Demerouti (2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *work-engagement* memiliki pengalaman emosi yang positif, seperti kebahagiaan, keceriaan, kesehatan yang lebih baik, sehingga mereka juga dapat menyalurkannya ke orang lain dalam lingkungan pekerjaan mereka. *Work engagement* ternyata juga memberikan dampak positif bagi individu terutama

dalam mengurangi stres. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Engelbrecht's (Bakker, 2009) menemukan bahwa seseorang yang *engage* terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap positif yang akan membatasi pekerjaannya terutama dalam situasi tertentu terutama ketika dalam keadaan frustrasi yang menekan, meskipun demikian mereka tetap dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sampai tuntas. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Schaufeli, Tharis dan Renen (2008) dimana karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih bersemangat dan berhubungan secara efektif dengan pekerjaannya. Selain itu, mereka juga akan menganggap diri mereka mampu dalam menangani tuntutan pekerjaan (*job demands*) mereka dengan baik.

Kenyataannya karyawan yang memiliki *work engagement* sepertinya masih jarang ditemukan. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh perusahaan jasa global Towers Watson (dikutip dari towerswatson.com) ditemukan sebanyak 26% karyawan di Indonesia seringkali meninggalkan pekerjaan mereka karena merasa bosan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi mereka. Sementara hanya 17% karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi mengatakan bahwa mereka merasa lelah dengan perubahan dalam pekerjaan mereka, sedangkan persentase tertinggi sebanyak 35% karyawan dengan *work engagement* rendah mengatakan hal yang sama. Sedangkan Halim (dalam Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015) menemukan bahwa kondisi pekerja di Indonesia hanya 36% karyawan di Indonesia masuk dalam kategori sangat *engaged*. Sedangkan, 17 % merasa tidak *engaged* dimana hal ini dapat menimbulkan resiko terkait produktivitas dan kinerja mereka dalam perusahaan. Selanjutnya, sebanyak 23% masuk dalam kategori hampir tidak

engage hal ini disebabkan karena mereka merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja. Sedangkan sisanya, digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri.

PT. X adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri sarung tangan berlokasi di Bayen, Purwomartani, Sleman, Yogyakarta. Perusahaan ini memiliki banyak pesaing di bidang yang sama yaitu dalam memproduksi sarung tangan, sehingga membutuhkan karyawan-karyawan yang berkompeten serta *engage* terhadap perusahaan. Banyaknya karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan ini menyebabkan perusahaan seringkali kesulitan dalam mengelolanya, sehingga perusahaan ini mengalami beberapa permasalahan yang terjadi di dalamnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beberapa karyawan terlihat seringkali tidak fokus dalam melakukan pekerjaan mereka misalnya mengoperasikan *handphone* ketika jam kerja, duduk bersantai ketika jam kerja, dan melakukan hal lain diluar tanggung jawab mereka sehingga hal ini menyebabkan karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Selain itu, beberapa karyawan disana meninggalkan pekerjaan mereka dengan berbagai alasan. Menurut narasumber yang juga merupakan karyawan di perusahaan tersebut hal ini disebabkan karena mereka merasa bosan dengan suasana yang ada dalam perusahaan tersebut, merasa pekerjaan yang dilakukannya sangat berat dan sangat menguras tenaga. Selain itu, beberapa karyawan juga menyebutkan bahwa mereka merasa sudah tidak betah bekerja di PT. X karena suasana kerja yang panas.

Pihak HRD perusahaan tersebut menyatakan bahwa beberapa karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaan mereka kebanyakan adalah perempuan. Narasumber juga menyebutkan bahwa beberapa karyawan seringkali datang terlambat, membolos kerja dan tidak serius dalam melakukan pekerjaan mereka atau bahkan melakukan hal lain diluar tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Sehingga, hal ini kemudian berdampak pada penurunan produksi dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan analisis narasumber hal-hal tersebut terjadi disebabkan oleh berbagai macam alasan diantaranya kondisi badan karyawan yang lemah serta kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

Berbagai permasalahan yang terjadi pada karyawan di PT. X tersebut berdampak pada produktivitas perusahaan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat *work engagement* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang merasa bosan, tidak betah, merasa suasana dalam lingkungan tersebut kurang nyaman, datang terlambat serta tidak fokus dalam melakukan pekerjaan mereka. Narasumber juga menyebutkan bahwa di PT.X rata-rata karyawan bekerja dalam satu ruangan yang sama sehingga mereka diberi kebebasan untuk saling interaksi satu sama lain namun masih dalam batasan yang wajar. Karyawan di PT.X juga diberikan kebebasan untuk berkonsultasi dengan atasan mereka masing-masing agar komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik. PT.X juga mengadakan program *refreshing* dalam kurun waktu setahun 2x bersama karyawan-karyawan mereka, hal ini dilakukan agar karyawan tersebut dapat melepaskan beban-beban pikiran mereka selama bekerja. Berdasarkan hal tersebut

dapat dilihat bahwa PT.X telah melakukan berbagai cara untuk membuat karyawan mereka merasa nyaman, namun tetap masih ada permasalahan-permasalahan karyawan mengenai keterikatan kerja atau *work engagement* tersebut, seperti yang telah dijelaskan di atas masih ada karyawan yang tidak fokus ketika bekerja, terlambat ketika bekerja, merasa bosan atau bahkan mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Berdasarkan informasi tersebut, terbukti bahwa PT.X mengalami permasalahan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat *work engagement*.

Psychosocial Safety Climate merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi *engagement* pada karyawan. Law,dkk (2011) mengatakan bahwa PSC merupakan suatu konseptualisasi dari *job resource* yang dapat mempengaruhi sisi psikologis serta *engagement* pada karyawan. Jika dikaitkan dengan teori JD-R model mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber pekerjaan (*job resource*) berdampak pada kesehatan dan *engagement* seseorang (Bakker & Demerouti, dalam Dollard & Bakker, 2010). Tuntutan pekerjaan atau *job demand* mempengaruhi kesehatan karyawan, sedangkan sumber pekerjaan atau *job resource* dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan (Idris & Dollard, 2011).

Sejalan dengan penelitian Garrick,dkk (2014) mereka menemukan bahwa PSC dapat berfungsi sebagai pencegah dampak yang ditimbulkan dari tuntutan pekerjaan sehari-hari dalam lingkungan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa PSC juga memoderasi hubungan antara pemulihan pada kelelahan kerja maupun pemulihan pada *work engagement*. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Dollard dan Bakker (2010) dimana PSC merupakan kunci utama

untuk mengatasi stress kerja yang merupakan intervensi dari stress kerja yang dapat mempengaruhi perubahan *engagement* pada karyawan. Lebih lanjut Law, Dollard, Tuckey dan Dorman (2011) menyatakan bahwa PSC menjadi indikator utama dari ancaman psikososial dalam lingkungan kerja, misalnya seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi dan *resource* (dukungan, motivasi) yang rendah serta mempengaruhi kesehatan psikologis dan *engagement* pada karyawan.

Peran perusahaan dalam menciptakan sebuah lingkungan yang nyaman tidak hanya dari segi fisik namun juga segi psikis sangatlah penting dalam membangun *work engagement* karyawan. Selain itu, terciptanya lingkungan yang nyaman dalam perusahaan diharapkan mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawan, salah satunya dengan cara memperhatikan *psychosocial safety climate* (PSC) yang ada dalam organisasi tersebut agar dapat menciptakan lingkungan yang nyaman secara psikis yang dapat membangun *work engagement* karyawan sehingga karyawan tersebut akan senantiasa memberikan segala usaha terbaik dalam dirinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Radzaz dan Bahari (2013) mengemukakan bahwa PSC diyakini sebagai kontributor yang potensial untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan baik secara psikologis sehingga karyawan tersebut memiliki kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menduga bahwa PSC memainkan peran dalam mempengaruhi *work engagement* melalui *job resource*. Sehingga hasil penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *psychosocial safety climate* terhadap *work engagement*. Untuk membuktikan

hal tersebut maka dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisioner *psychosocial safety climate* dan *work engagement* pada karyawan di PT.X.

METODE PENELITIAN

1. Responden Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 86 orang yang seluruhnya merupakan karyawan yang bekerja di PT.X yang berlokasi di Yogyakarta yang terdiri dari berbagai macam divisi dalam perusahaan tersebut dan berjenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) buah alat ukur yang terdiri dari skala *work engagement* dan skala *psychosocial safety climate*. Skala *work engagement* yang digunakan mengacu pada skala yang diadaptasi dari *Utrecht Work engagement Scale* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) berisi 17 aitem. Sedangkan *Psychosocial safety climate-12 Scale* (Hall, Dollard & Coward, 2010), terdiri atas 12 aitem.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

| <i>Work engagement</i> | | Kategorisasi | <i>Psychosocial Safety Climate</i> | |
|------------------------|--------|---------------|------------------------------------|--------|
| Frekuensi | (%) | | Frekuensi | (%) |
| 15 | 17,4 % | Sangat Rendah | 16 | 18,6 % |
| 19 | 22,1 % | Rendah | 13 | 15,1 % |
| 16 | 18,6 % | Sedang | 17 | 19,8 % |
| 22 | 25,6 % | Tinggi | 24 | 27,9 % |
| 14 | 16,3 % | Sangat Tinggi | 16 | 18,6 % |
| 86 | 100 % | Total | 86 | 100 % |

2. Uji Asumsi

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki sebaran data normal hal ini dikarenakan nilai KS-Z sebesar 0.118 memiliki signifikansi nilai p sebesar 0.05 ($p > 0.05$). Sedangkan variabel *psychosocial safety climate*, berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel PSC memiliki sebaran data normal dan memiliki nilai KS-Z sebesar 0.083 dengan nilai signifikansi p sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Disimpulkan bahwa variabel *work engagement* dan variabel *psychosocial safety climate* (PSC) terdistribusi normal. nilai koefisien linieritas antara *work engagement* dan *psychosocial safety climate* (PSC) adalah 73.007 dengan nilai signifikansi p sebesar 0.000 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa antara kedua variabel *work engagement* dan *psychosocial safety climate* (PSC) bersifat linier.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien r sebesar 0,582 dengan signifikansi p sebesar 0,000 ($0 < 0,01$). Kemudian nilai koefisien determinasi yang diperoleh antara kedua variabel tersebut sebesar 0,34 hasil ini menunjukkan bahwa PSC memberikan sumbangan efektif sebesar 34% terhadap *work engagement* pada karyawan PT.X di Yogyakarta sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychosocial safety climate* dan *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat **diterima**.

4. Analisis Tambahan

| Variabel | T-Test | |
|------------------------------------|--------|-------|
| | t | Sig |
| <i>psychosocial safety climate</i> | 2,194 | 0,031 |
| <i>Work engagement</i> | 0,735 | 0,464 |

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk variabel *work engagement* memiliki nilai t sebesar 0,735 dengan signifikansi p sebesar 0,464 ($p > 0,05$) hal ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* pada laki-laki maupun perempuan. Sedangkan untuk variabel *psychosocial safety climate* memiliki nilai t sebesar 2,194 dengan signifikansi p sebesar 0,031 ($p < 0,05$) hal ini membuktikan ada perbedaan *psychosocial safety climate* pada laki-laki dan perempuan.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana peran *psychosocial safety climate* terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *psychosocial safety climate* berperan dalam mempengaruhi *work engagement*. Sedangkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersifat linier dengan nilai *linearity* F sebesar 73.007 dengan signifikansi p sebesar 0.000 ($p < 0.05$).

Hal ini membuktikan bahwa *psychosocial safety climate* (PSC) berperan memberikan pengaruh yang besar terhadap *work engagement*, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi antara *psychosocial safety climate* (PSC) dan *work engagement* sebesar 0,582 dengan signifikansi p 0,000 ($p < 0,01$), dengan demikian

semakin tinggi *psychosocial safety climate* semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang diperoleh. Sebaliknya, semakin rendah *psychosocial safety climate* semakin rendah pula tingkat *work engagement* yang dimiliki. Hal ini membuktikan bahwa apabila sebuah organisasi atau perusahaan memiliki PSC dengan standar yang baik, maka karyawan tersebut akan *engage* terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Merujuk pada kategorisasi *effect size* dari Cohen (1988) dapat dilihat bahwa *psychosocial safety climate* berada dalam kategori *large effect* terhadap *work engagement* nilai koefisien determinasi yang diperoleh antara kedua variabel tersebut sebesar 0,34 hasil ini menunjukkan bahwa PSC memberikan sumbangan efektif sebesar 34% terhadap *work engagement* pada karyawan PT.X di Yogyakarta sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan oleh peneliti dinyatakan diterima. Kemudian berdasarkan hasil analisis uji beda yang dilakukan ditemukan bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan PT.X baik laki-laki maupun perempuan adalah sama. Sedangkan untuk variabel *psychosocial safety climate* terdapat perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Work engagement merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan. Bakker dan Leiter (2010) juga menyatakan bahwa perusahaan saat ini membutuhkan karyawan yang *engage* terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki *work-engagement* memiliki pengalaman emosi yang positif, seperti kebahagiaan, keceriaan, kesehatan yang lebih baik, sehingga mereka juga dapat menyalurkannya ke orang lain dalam

lingkungan pekerjaan mereka (Baker & Demerouti, 2008). Selain itu, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Xanthopolou dan Baker, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa *psychosocial safety climate* (PSC) secara tidak langsung menjadi salah satu faktor penentu *work engagement*. Hal ini sejalan dengan Dollard, Tuckey dan Dorman (2012) yang menyatakan bahwa PSC merupakan faktor dari *job resource* dimana *job resource* ini juga merupakan faktor penentu dari *work engagement*. Dengan kata lain PSC juga berkontribusi dalam pembentukan *work engagement*, dimana PSC memoderasi *job resource* sebagai faktor penentu *work engagement*.

Law, dkk (2011) menemukan bahwa PSC mendukung *work engagement* dengan cara mengurangi bahaya psikososial di tempat kerja seperti gangguan psikologis serta *bullying*. Jika ditinjau berdasarkan teori *Social Exchange Theory* (SET) apabila perusahaan memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka maka secara otomatis karyawan tersebut akan memberikan usaha terbaik mereka ketika bekerja bahkan *engage* terhadap pekerjaan mereka meskipun ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Garrick, dkk, 2014).

Sejalan dengan hal tersebut, Winwood, Bowden dan Stevens (2015) menemukan bahwa PSC merupakan substansi penting yang menjadi mediator dari beberapa hal penting dari sikap kerja termasuk moral, *cynicism*, dan *engagement* pada karyawan. Dengan kata lain PSC berarti juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Selanjutnya Fauzia dan Nurtjahjanti (2013) menemukan bahwa PSC mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan PSC merupakan komponen spesifik dari iklim organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan yang diasumsikan sebagai faktor atas lingkungan kerja yang aman secara psikologis (*psychological safe*), budaya kerja, dan kondisi kerja (Bond dalam Fauzia & Nurtjahjanti, 2010). Tidak jauh berbeda, Garrick, dkk (2014) menemukan bahwa PSC juga memoderasi hubungan antara pemulihan pada kelelahan kerja maupun pemulihan pada *work engagement*.

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas sehingga masih kurang mampu mewakili jumlah populasi yang sebenarnya. Selain itu, masih ada beberapa faktor lain yang mampu mempengaruhi *work engagement* yang masih belum ada dalam penelitian ini. Kemudian, terbatasnya pengawasan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menyebabkan beberapa kuisisioner tidak dipakai karena tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan, kemudian minimnya literatur yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas dikarenakan penelitian ini terbilang masih baru. Selain itu, penelitian ini tidak menggunakan variabel kontrol sehingga penelitian ini memiliki kemungkinan adanya *social desirability* atau keadaan yang bukan sebenarnya, namun karena kondisi atau situasi pada saat penelitian diminta untuk mengikuti dan memenuhi harapan-harapan sosial dan norma tertentu, sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa *psychosocial safety climate* sangat berperan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X di Yogyakarta dengan koefisien korelasi 0,582 dengan signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Keduanya memiliki hubungan yang positif, semakin tinggi *psychosocial safety climate* semakin tinggi pula *work engagement*, hal ini juga berlaku sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *work engagement* yang dimiliki karyawan PT.X di Yogyakarta cenderung tinggi. Sehingga hal ini perlu dipertahankan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kemudian karyawan diharapkan untuk dapat lebih fokus dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan mencoba untuk lebih berkonsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, pentingnya persepsi positif terhadap perusahaan juga dibutuhkan dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif agar mendukung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan masih perlu memperhatikan sisi psikologis karyawan, meskipun work engagement karyawan dalam PT.X ini cenderung tinggi, namun masih ada beberapa karyawan yang berada dalam kategori work engagement rendah. Sehingga, perusahaan masih dirasa perlu untuk meningkatkan kepedulianya terhadap karyawan mereka, salah satunya dengan memperhatikan PSC dalam organisasi tersebut, misalnya dengan cara memberi dukungan pada karyawan dan mengurangi hal-hal yang dapat menjadi pemicu stres kerja pada karyawan seperti tuntutan pekerjaan yang terlalu berat.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan misalnya responden yang digunakan dalam penelitian ini masih terbilang kecil sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden penelitian yang digunakan. Selain itu, peneliti dalam penelitian ini tidak terlibat dalam mengawasi responden ketika melakukan pengambilan data sehingga menyebabkan kurangnya kontrol dalam penelitian ini. Untuk itu penulis berharap untuk penelitian selanjutnya dapat lebih meningkatkan kontrol dengan cara ikut terlibat dalam mengawasi responden ketika melakukan pengambilan data agar data yang diperoleh nantinya benar-benar tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya seperti jabatan, usia, dll

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. R., Maarif, S. & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap *Work engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-22.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of *work engagement* between working couples : A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychological Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 262, 263, 299).
- Dollard, F. M., & Bakker, A.B., (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579–599.
- Dollard, M.F., Tuckey, M.R. & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demands-resources interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis and Prevention*. No. 45, 694-704.
- Fauzia, F.N. & Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan Antara *Psychosocial safety climate* Dengan *Work engagement* Pada Karyawan Frontliner Pt Bank X Tbk Cabang Area Y. Skripsi (Tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Garick, A. dkk. (2014). Psychosocial safety climate moderating the effects of daily job demands and recovery on fatigue and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 694–714.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17, 353–383
- <https://www.towerswatson.com/en/Press/2012/09/organisations-face-a-huge-retention-risk-with-nearly-two-thirds-of-the-indonesian-workforce> diakses pada hari kamis, 7 April 2016 pukul 11:50 WIB
- Idris, A. M. & Dollard, F. M. (2011). Psychosocial Safety Climate, Work Conditions, and Emotions in the Workplace: A Malaysian Population-Based Work Stress Study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 324-347.

- Law, R., Dollard, F.M., Tuckey, R.M., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 1-12.
- Perrin, T. (2006). Ten steps to creating an engaged workforce : Key European finding. *Tower Perrin global workforce survey 2005 (white papper)*. Standford
- Radzaz, A. B. H. N. & Bahari, S. F. (2013). *Psychosocial safety climate in Organization: An Overview of Theoretical and Empirical Development*. *Journal of Social and Development Sciences*, 4(9), 407-411.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire*. *Educational and Psychological Measurement*. 66 (4), 701-716
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- Winwood, P.C., Bowen, R. & Stevens, F. (2013). Psychosocial Safety Climate: Role and Significance in Aged Care. *Occupational Medicine & Health Affairs*, 1(6), 1-5.
- Xanthopoulou, D., & Bakker, A.B. (2012). Daily work engagement: The significance of within-person fluctuations. In A. B. Bakker, & K. Daniels (Eds.). *A day in the life of a happy worker*. *Hove Sussex: Psychology Press*, 25–40.