

**GAMBARAN PERSEPSI *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE*
PADA PEGAWAI DI PT. ABHIPRAYA TEKNIK MANDIRI**

SKRIPSI

OLEH:

**SEPHIRA DEVY ANGGRAINI NASUTION
19.860.0064**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23

**GAMBARAN PERSEPSI *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE*
PADA PEGAWAI DI PT. ABHIPRAYA TEKNIK MANDIRI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area*



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Gambaran Persepsi *Psychosocial Safety Climate* Pada Pegawai Di Pt. Abhipraya Teknik Mandiri
Nama Mahasiswa : Sephira Devy Anggraini Nasution
Nim : 198600064
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Husnuddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitiann,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

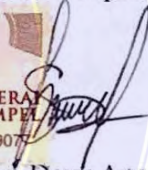
Tanggal Lulus : 27 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 September 2023


Sephira Devy Anggraini Nst
198600064

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sephira Devy Anggraini Nasution
NPM : 19.860.0064
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Gambaran Persepsi Psychosocial Safety Climate Pada Pegawai Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri*, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 29 September 2023
Yang menyatakan



(Sephira Devy Anggraini Nst)
198600064

ABSTRAK

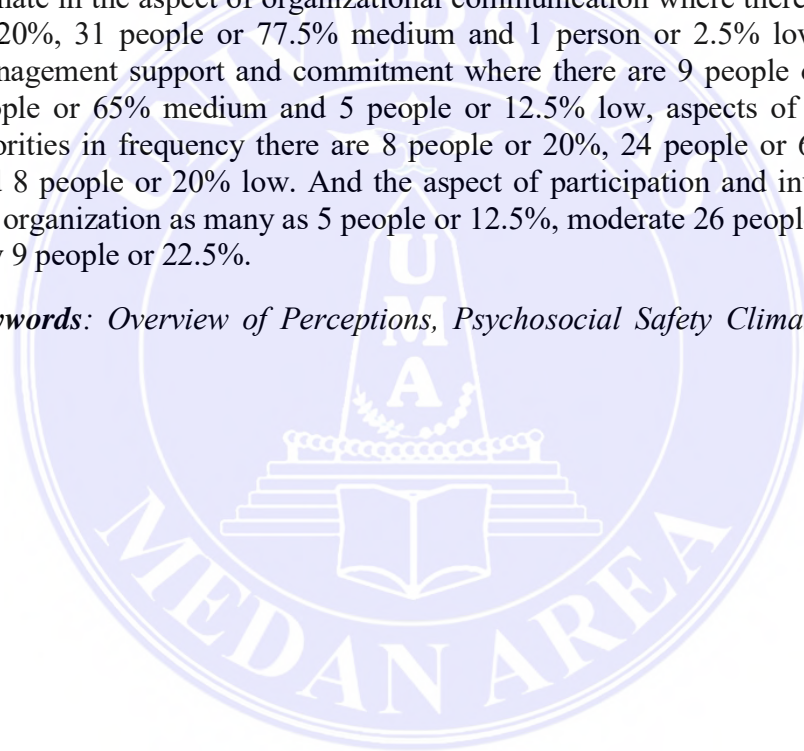
Psychosocial safety climate adalah aspek spesifik dari iklim suatu organisasi yang merujuk pada persepsi bersama mengenai kebijakan, praktek dan prosedur yang tercermin didalam organisasi terkait program perlindungan nilai kesehatan psikososial dan keselamatan mental pegawai di tempat kerja. Penelitian 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 Alpha* (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 Alpha (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, Employee*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 26 Agustus 2001 dari bapak Alm. Asep Budiantara dan ibu Suhaira Ramadhani Penulis merupakan putri pertama dari dua bersaudara. Penulis memiliki seorang adik yang bernama Muhammad Angga Gio Syahbana. Pada Tahun 2019 Penulis lulus dari SMA Negeri 3 Medan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan penulis pernah mengikuti program Kampus Mengajar Batch 3 pada tahun 2022 yang diselenggarakan oleh kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) selama 1 semester.

Berkat Izin dari Allah SWT serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan penulis untuk terus berjuang dan berusaha, Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia Pendidikan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT saya panjatkan atas limpahan rahmat dan karunia yang telah diberikan bagi hambaNya, Tuhan semesta alam. Terima kasih telah senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran Persepsi *Psychosocial Safety Climate* Pada Pegawai Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.”

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi M.Psi selaku dosen pembimbing. Kepada Bapak Prof. Hasanuddin, PhD. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan area. Kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi dan Bapak Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji skripsi saya. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada orangtua saya mama Suhaira Ramadhani dan ayah saya Alm. Asep Budiantara, dan teman-teman saya Fajar, Rifa’i, Citra, Jasmine, Nadya, Fathur, Dinal, Maya, Farhan, Rahman, dan Bima. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan berperan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Medan, 27 September 2023

Sephira Devy Anggraini Nst
198600064

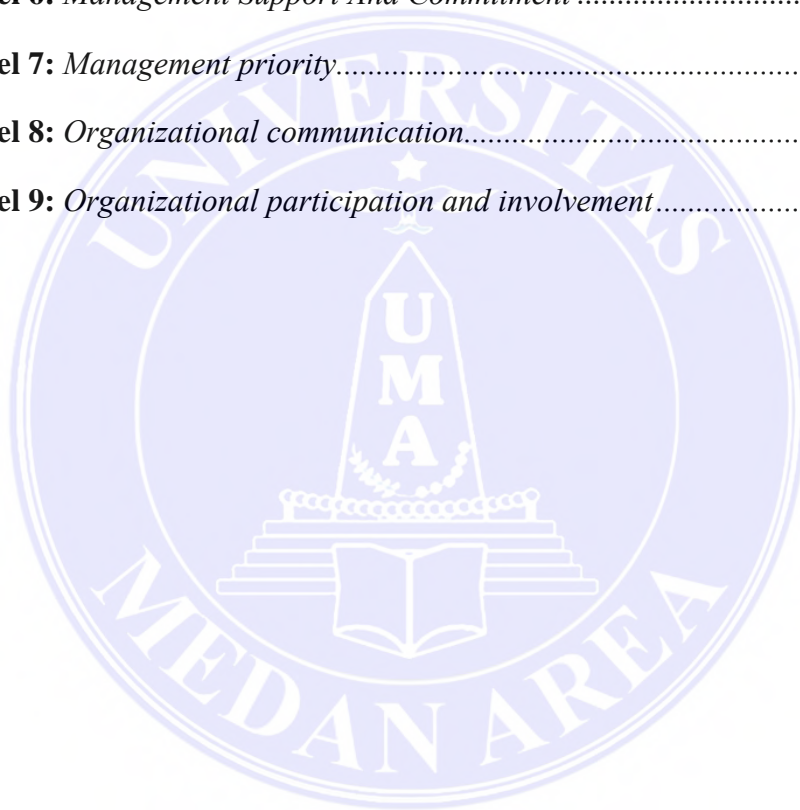
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR PIE CHART	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Psychosocial Safety Climate	7
2.1.1 Pengertian Psychosocial Safety Climate.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor Psychosocial Safety Climate.....	8
2.1.3 Aspek-aspek Psychosocial Safety Climate	10
2.2.1 Definisi Pegawai	13
2.2.2 Fungsi dan Peranan Pegawai.....	14
2.2.3 Kewajiban Pegawai.....	14

III. METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	16
3.1.1 Waktu Penelitian	16
3.1.2 Tempat Penelitian.....	16
3.2 Alat dan Bahan.....	18
3.3 Metodologi Penelitian	18
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	19
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	19
3.3.3 Metode Analisis Data.....	20
3.4 Populasi dan Sampel	21
3.4.1 Populasi.....	21
3.4.2 Sampel.....	21
3.5 Prosedur Kerja	22
3.5.1 Persiapan Penelitian	22
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	23
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Analisis Hasil Data	25
4.1.1 Uji Validitas	25
4.1.3 Uji Relibilitas	26
4.1.4 Uji Normalitas.....	26
4.1.5 Hasil Analisis Deskriptif.....	27
3.1.3 Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Frekuentif.....	28
4.2 Pembahasan.....	33
V. SIMPULAN DAN SARAN	41
5.1 Simpulan.....	41
5.2 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel 1 : Distribusi Butir Skala Baku Psychosocial Safety Climate	23
1.2 Tabel 2 : Uji Validitas	25
1.3 Tabel 3 : Uji Reliabilitas	26
1.4 Tabel 4 : Uji Normalitas.....	26
1.5 Tabel 5 : Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif PSC-12	27
1.6 Tabel 6 : <i>Management Support And Commitment</i>	29
1.7 Tabel 7 : <i>Management priority</i>	30
1.8 Tabel 8 : <i>Organizational communication</i>	31
1.9 Tabel 9 : <i>Organizational participation and involvement</i>	32



DAFTAR PIE CHART

	Halaman
<i>Pie Chart I</i> : Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif PSC-12.....	28
<i>Pie Chart II</i> : Hasil Perhitungan Aspek <i>Management Support And Commitment</i>	29
<i>Pie Chart III</i> : Hasil Perhitungan Aspek <i>Management priority</i>	30
<i>Pie Chart IV</i> : Hasil Perhitungan Aspek <i>Organizational communication</i>	31
<i>Pie Chart V</i> : Hasil Perhitungan Aspek <i>Org participation and involvement</i>	32



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1: Kerangka Konseptual	15
Gambar 2: Struktur Perusahaan PT. Abhipraya Teknik Mandiri.....	18



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Data Penelitian.....	48
Lampiran B : Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Skala	50
Lampiran C : Uji Normalitas	53
Lampiran D : Alat Ukur Penelitian (Skala PSC-12)	55
Lampiran E : Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Psychosocial safety climate (PSC) atau iklim keamanan psikososial 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 (Dollard, Tuckey, & Dormann, 2010). Iklim keamanan psikososial dalam organisasi adalah positif, pegawai dapat mengharapkan keadilan distributif dan prosedural yang lebih besar ketika pegawai menginginkan perlakuan yang adil dalam hal distribusi dan prosedur. Dollard & Bakker (Dollard & Bakker, 2010) telah mengembangkan dimensi iklim keselamatan psikososial yang merupakan perpanjangan dari studi manajemen stres kerja. Iklim keselamatan psikososial merupakan kontrak penting yang harus diperhatikan oleh organisasi (Dollard & Bakker, 2010). Iklim keselamatan psikososial berhubungan dengan rendahnya tingkat tekanan psikologis dan tingginya kinerja pegawai. Iklim keselamatan psikososial

dapat digunakan untuk merangsang munculnya perilaku kerja yang diinginkan dari pegawai (Hall, Dollard & Bakker, 2010).

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

PT. Abhipraya Teknik Mandiri merupakan perusahaan pihak ketiga (vendor) yang terdaftar dalam daftar rekanan mampu dalam penyediaan barang dan 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 dan niaga yang sejak dulu dipercaya menyediakan produk dan jasa layanan seperti sistem radio telekomunikasi, pengadaan ISR (izin stasiun radio), instalasi pemasangan tower dan penyedia barang, dll. Vendor atau yang biasa disebut sebagai supplier adalah pihak-pihak yang berkepentingan, lebih relevan terhadap keberhasilan manufaktur/produsen dibandingkan bisnis lainnya, semua perusahaan mengandalkan tingkat produk dan jasa dari bisnis lain untuk mendukung kemampuan mereka untuk melayani pelanggan mereka.

Beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Abhipraya Teknik Mandiri adalah adanya dukungan dan komitmen manajemen seperti kesiapan dari atasan

dalam menanggulangi keluhan pegawai dalam pekerjaan demi kesehatan pikiran dan 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 untuk 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 dan melengkapi kebutuhan dari pegawai dalam menciptakan serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif, seperti contoh dalam melaksanakan pekerjaan manajemen tidak sungkan untuk 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 adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan menerima balas jasa pada tingkat yang telah ditentukan. Orang-orang dalam suatu organisasi memainkan peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran dominan ini, segala upaya terus dilakukan untuk menentukan sistem yang mengatur kinerja manusia secara lebih efektif dan efisien dalam organisasi.

Iklim kesehatan psikososial masih menjadi permasalahan di Indonesia. Zhillika dan Kurniawan (2017) menemukan hanya 33,2% pegawai yang mempersepsikan atasan atau manajemen perusahaan sering dan selalu segera turun tangan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang mengganggu

kesehatan pikiran dan perasaan pegawai. Hanya 35% pegawai yang melaporkan bahwa ketika muncul permasalahan psikologis pada pegawai, atasan atau manajemen perusahaan sering dan selalu segera membuat keputusan-keputusan tertentu untuk menyelesaikannya. Hanya 29,2% pegawai yang mengakui partisipasi dan konsultasi antara pegawai dan serikat buruh terkait kesehatan dan keselamatan psikologis sering dan selalu berlangsung di perusahaannya. Hanya 27,3% pegawai yang menyatakan pencegahan stress pegawai di perusahaannya sering dan 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 dan keselamatan psikologis pegawai. Hal ini di dilakukan untuk dapat memperoleh kesetaraan dalam memperlakukan pegawai demi keberlangsungan pekerjaan yang nyaman dan menguntungkan bagi 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).

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

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

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran dari persepsi pegawai terhadap *Psychosocial Safety Climate* yang ada di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris bagaimana gambaran *Psychosocial Safety Climate* pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai upaya untuk memahami bagaimana gambaran *Psychosocial Safety Climate* pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri dan memberikan kontribusi bagi perkembangan psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan atau bahan referensi untuk selanjutnya bagi peneliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan manfaat yang berarti bagi mahasiswa lain, atau kalangan umum yang melakukan studi penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dan juga diharapkan dengan adanya investigasi ini akan membuahkan karya pemikiran yang menciptakan evaluasi dan koreksi yang bermanfaat untuk semua kalangan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi yang bergerak dalam sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Psychosocial Safety Climate

2.1.1 Pengertian Psychosocial Safety Climate

Psychosocial Safety Climate (PSC) menurut Dollard (Dollard & Bakker, 2010) 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. Selain itu, ia percaya bahwa *psychosocial safety climate* adalah komponen spesifik organisasi yang bertujuan untuk menciptakan kesehatan dan keselamatan psikologis bagi pegawai yang diharapkan dapat mempengaruhi kondisi kerja.

Dollard, dkk (2012) *psychosocial safety climate* merupakan konsep normatif atau penilaian terhadap “*good work/healthy work*” seorang manajer yang memikirkan kesejahteraan pegawainya akan membuat tuntutan kerja lebih terorganisir, dalam organisasi dengan tingkat *psychosocial safety climate* yang tinggi, tuntutan kerja yang ditetapkan akan lebih terorganisir, sehingga masalah yang berkaitan dengan kesehatan mental pegawai tidak akan menjadi masalah besar, tetapi dalam organisasi yang memiliki tingkat tinggi *psychosocial safety climate* rendah, manajer tidak peduli tentang seberapa berat beban kerja atau masalah lain seperti intimidasi yang kemudian berdampak pada tingkat stres pegawai. Dengan kata lain, *psychosocial safety climate* merupakan bentuk yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola kesejahteraan pegawai.

Law, Dollar, Tuckey dan Dormann (2011) mengasumsikan bahwa

psychosocial safety climate merupakan indikator utama yang mempengaruhi kondisi psikologis kerja, kesehatan mental dan keterlibatan pegawai. Menurut Dollard dan Kang (dalam Hall, Dollard & Coward, 2010) meliputi *Management support and commitment, Management priority of PSC, Organizational communication, Organizational participation and involvement*.

Untuk menguji dampak dari iklim kerja yang sehat secara psikologis (yaitu PSC yang tinggi) terhadap kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Sebuah tinjauan ekstensif telah menyoroti peran faktor desain kerja psikososial individu yang kontekstual seperti kontrol pekerjaan, dukungan rekan kerja, kepercayaan pelanggan, dan kepemimpinan yang positif dalam mendorong inovasi dan kreativitas pegawai. (Brattström et al., 2012; Zhou dan Hoever, 2014, 2022). *Psychosocial safety climate* biasanya dianggap sebagai milik organisasi dan merupakan konstruk iklim yang dinilai dengan menggabungkan persepsi individu dalam organisasi atau tim (Zadow dan Dollard, 2016; Dollard et al., 2019; Loh et al., 2020).

Berdasarkan uraian beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *psychosocial safety climate* adalah pemikiran atau persepsi pegawai mengenai kebijakan, praktik dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi untuk menjaga kesehatan dan keselamatan mental pegawai sesuai dengan aspek yang meliputi seperti contoh *management support and commitment* yaitu dedikasi yang diberikan pegawai terhadap perusahaan merupakan cara perusahaan untuk memberikan sikap *engage* pegawai terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-Faktor Psychosocial Safety Climate

Menurut Dejoy et al (2004) terdapat 3 faktor-faktor penentu *psychosocial safety climate* di tempat kerja:

1. *Environmental Condition*

Kondisi lingkungan kerja menjadi faktor pertama yang dapat mempengaruhi *psychosocial safety climate*. Hal ini wajar karena lingkungan kerja menjadi pandangan pertama pekerja tentang apa yang akan dikerjakannya di lingkungan tersebut.

2. *Safety Policies and Programs*

Faktor ini dikelola oleh perusahaan dimana perusahaan harus dapat membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan dalam artian dapat membuat *pegawai* bekerja secara aman di lingkungan perusahaan, biasanya melalui poster-poster yang ditempel di dinding, peraturan kerja yang disepakati dan juga tanggung jawab perusahaan terhadap pegawai yang mengalami kecelakaan kerja.

3. *Organizational Climate*

Psychosocial safety climate mencakup sejumlah penilaian individu yang berbeda di lingkungan kerja. Penilaian ini merupakan penilaian kognitif tentang karakteristik tempat kerja misalnya kepemimpinan, komunikasi, partisipasi, dan inovasi.

Sedangkan Glendon dan Litherland (2001) mengemukakan bahwa *psychosocial safety climate* terdiri dari 6 faktor, yaitu:

1. *Communication and Support*

Komunikasi yang bagus dan sikap saling mendukung dalam hal safety akan dapat mendorong *psychosocial safety climate* yang bagus dari para pegawai.

2. *Adequacy of Procedure*

Prosedur yang jelas dan cukup bisa dimengerti oleh pegawai akan membuat

pegawai tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga pandangan mereka terhadap pekerjaannya cenderung positif.

3. *Work Pressure*

Tekanan kerja merupakan beban kerja yang ditetapkan perusahaan terhadap pegawainya. Tekanan yang terlalu besar akan membuat para pekerja kelelahan sedangkan jika terlalu kecil akan membuat pekerja terlalu lengah dalam bekerja.

4. *Personal Protective Equipment*

Ketika memakai APD, pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. APD disediakan oleh perusahaan untuk kebutuhan pegawainya.

5. *Relationship*

Merupakan hubungan antar pegawai dengan rekan kerjanya dan juga atasan atau bawahannya. Relasi yang baik akan membuat pegawai merasa terlindungi oleh rekan-rekannya ketika bekerja.

6. *Safety Rules*

Aturan tentang keamanan biasanya sudah tercantum dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pegawainya, agar dapat memahami batasan-batasan keselamatannya ketika bekerja.

Dari dua pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *psychosocial safety climate* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: lingkungan kerja, peran manajemen dalam keselamatan kerja, work pressure, relationship, dan safety rules.

2.1.3 Aspek-aspek Psychosocial Safety Climate

Menurut Dollard dan Kang (dalam Hall, Dollard & Coward, 2010)

menemukan bahwa *psychosocial safety climate* memiliki aspek sebagai berikut :

1. *Management support and commitment*

Management support and commitment merupakan bentuk komitmen serta dukungan perusahaan dalam menjaga kesejahteraan serta keselamatan psikologis pegawai sehingga pegawai merasa dirinya nyaman ketika bekerja.

2. *Management priority of Psychosocial Safety Climate*

Management priority of PSC merupakan ukuran seberapa penting sebuah organisasi atau perusahaan memandang seberapa penting PSC dalam perusahaan tersebut demi menjaga keselamatan serta kesehatan psikologis pegawai mereka.

3. *Organizational communication*

Organizational communication merupakan suatu teknik komunikasi yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap bawahan dalam memberikan arahan, motivasi, dan hal lainnya terhadap pegawai.

4. *Organizational participation and involvement.*

Organizational participation and involvement merupakan intensitas partisipasi manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menciptakan serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif.

Aspek-aspek *Psychosocial safety climate* (PSC) seperti *management support and commitment* secara tidak langsung berperan dalam mempengaruhi sikap pegawai (*dedication*) dalam melakukan suatu pekerjaan. *Management support and commitment* merupakan suatu sikap yang diterapkan oleh organisasi yang dapat mempengaruhi perasaan terikat (*engage*) dalam diri pegawai. Apabila organisasi menunjukkan suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan loyalitasnya terhadap

pegawai mereka, maka pegawai tersebut nantinya akan merasa dirinya berharga sehingga mereka memberikan feedback atau balasan yang ditunjukkan dengan dedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka misalnya dengan memberikan usaha terbaik mereka ketika bekerja.

Selanjutnya aspek *Management priority of PSC* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauhmana organisasi berkomitmen dalam menjaga kesejahteraan psikologis pegawai. Apabila sebuah organisasi tersebut berhasil dalam menjaga komitmen mereka untuk mensejahterakan pegawai mereka secara psikologis, maka pegawai tersebut akhirnya merasa nyaman dan kemudian menunjukkan sikap engage dalam pekerjaannya.

Organizational communication mengacu pada suatu teknik komunikasi yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap bawahan dalam memberikan arahan, motivasi, dan hal lainnya terhadap pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Guest dan Conway (2002) menemukan bahwa komunikasi itu sangat penting karena berhubungan langsung dengan pekerjaan sehari-hari, instruksi-instruksi pekerjaan atau feedback yang diterima pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendukung serta memotivasi pegawai dalam bekerja. Organizational communication ini juga berperan dalam memotivasi pegawai ketika pegawai dalam sebuah perusahaan tersebut ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dapat menimbulkan stress sehingga pegawai dapat lebih bersemangat (vigor) dalam melakukan pekerjaannya serta memiliki ketahanan mental yang lebih tinggi.

Sedangkan aspek *Organizational participation and involvement* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi,

memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger dalam Mujiasih, 2015). Semakin tinggi kepedulian serta partisipasi organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan pegawainya maka semakin tinggi pula usaha organisasi tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai mereka, sehingga pegawai tersebut nantinya akan memahami perannya dalam organisasi (absorption).

2.2 Pegawai

2.2.1 Definisi Pegawai

Definisi Pegawai Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Hartini, 2008), pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya). Sedangkan Soedaryono (2000) berpendapat bahwa pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik satuan kerja pemerintah maupun satuan kerja swasta. Lebih jelas lagi, pegawai dapat diartikan sebagai orang yang bekerja pada pemberi kerja berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja secara tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang diberikan dalam periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk di dalamnya adalah orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan seseorang yang bekerja baik pada bidang pemerintahan maupun pada perusahaan swasta untuk menyelesaikan tugas tertentu kemudian diberikan upah berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

2.2.2 Fungsi dan Peranan Pegawai

Pegawai dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15).

Sebagai pegawai perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh pegawai yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

2.2.3 Kewajiban Pegawai

Dalam perusahaan pegawai memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

1. Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik

Seorang pegawai dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat

menghasilkan hasil produksi yang optimal.

2. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

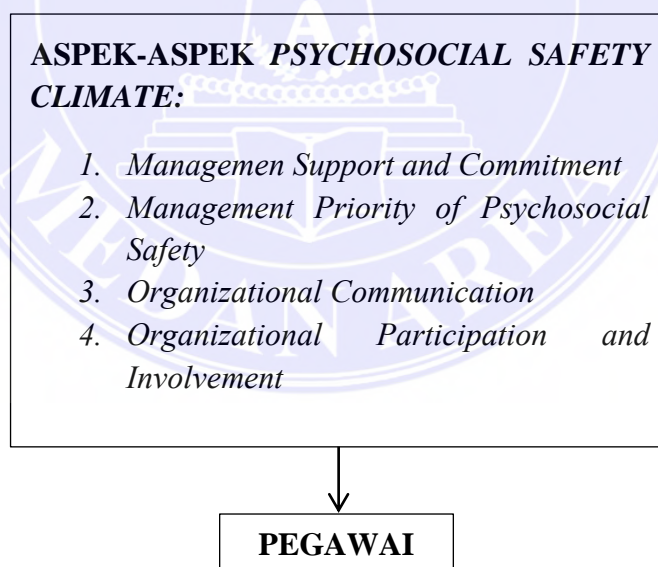
Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

3. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban pegawai tersebut, diharapkan pegawai menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Mei 2023 sampai dengan tanggal 22 Mei 2023, pada pegawai yang bekerja di PT. Abhipraya Teknik Mandiri. Pegawai yang ikut mengisi penelitian ini adalah seluruh pegawai dari PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah perusahaan yang berada di Kota Medan. PT. Abhipraya Teknik Mandiri merupakan perusahaan pihak ketiga (vendor) yang terdaftar dalam daftar rekanan mampu dalam penyediaan barang dan jasa pada perusahaan BUMN tenaga listrik di kota Medan. Perusahaan yang berada di Jalan Asrama Komplek Bumi Asri Medan-Helvetia ini telah berdiri sejak tahun 2018 ini telah tergabung dalam AKLINDO (Asosiasi Kontraktor Ketenagalistrikan Indonesia). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor listrik dan niaga, PT. Abhipraya Teknik Mandiri menjalankan bisnis dengan professional dan didukung sumber daya yang berpengalaman di bidangnya.

Responden penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut dengan berlatar belakang usia dengan rentang 20-40 tahun. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 40 individu yang berjenis kelamin laki-laki. Pada penelitian ini latar belakang yang dimiliki oleh responden menjadi salah satu hal

yang ingin dilihat oleh peneliti. Pada penelitian ini, pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden adalah pendidikan menengah (SMA dan SMK).

Untuk saat ini PT. Abhipraya Teknik Mandiri telah bekerjasama dengan beberapa perusahaan besar, pekerjaan yang perusahaan tangani antara lain:

1. Pengadaan di PT. PLN UPB Medan

Pengadaan peralatan IT, pengadaan material pemeliharaan telekomunikasi, pemeliharaan preventif teleinformasi data modifikasi panel, pengadaan dan pemasangan radio komunikasi di gunung sitoli dan GI teluk dalam, pengadaan material pemeliharaan jaringan IT, pengadaan material preventif relay defense scheme, perbaikan dan adaptasi database PC gateway,dll.

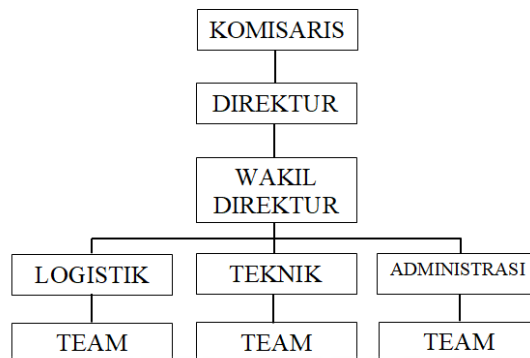
2. Pengadaan di PT. PLN UIP SUMBAGTENG

Pengadaan serta instalasi antenna repeater dan radio base di GI Bagan Batu dan GI Kotapinang di PT PLN UIP SUMBAGTENG.

Adapun produk dan jasa layanan yang ada pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri antara lain sebagai berikut:

1. CG Power Solution, sebagai pengadaan ISR(Izin Stasiun Radio) baru perangkat telekomunikasi di SIL Power Plant dan perpanjangan ISR(Izin Stasiun Radio) perangkat telekomunikasi di NIL Power Plant.
2. Sorik Marapi Geothermal, sebagai pengadaan dan pemasangan system radio telekomunikasi integrasi PLTP Sorik Marapi – PLN
3. Sarulla Operations Ltc, sebagai APLN LOT 1-Dismantling & reinstallation tower GI Langsa dan GI Bagan Batu.

Adapun struktur perusahaan dari PT. Abhipraya Teknik Mandiri sebagai berikut:



Gambar 2: Struktur Perusahaan

3.2 Alat dan Bahan

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala variabel *psychosocial safety climate* yang diadaptasi dari *Psychosocial safety climate-12 Scale* (Hall, Dollard & Coward, 2010), terdiri atas 12 aitem, yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Dan alat yang digunakan pada penelitian ini berupa selemba kertas yang berisi skala dan pulpen.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan variable-variabel penelitian (Sujarweni, 2015). Sejalan dengan tujuan dalam penelitian ini yang mana penelitian ini di teliti hanya untuk mengetahui gambaran *psychosocial safety climate* pada pegawai. Variabel yang diteliti adalah variabel *psychosocial safety climate*.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *selfreport* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian ini terdiri atas data demografik dan skala psikologis, yaitu skala *psychosocial safety climate* yang diadaptasi dari *Psychosocial safety climate-12 Scale* (Hall, Dollard & Coward, 2010), terdiri atas 12 aitem aitem-aitem tersebut tersusun berdasarkan keempat aspek *psychosocial safety climate* yang terdiri atas *Managemen Support and Commitment, Management priority of Psychosocial Safety Climate, Organizational communication, Organizational participation and involvement*, yang digunakan untuk mengungkap persepsi *psychosocial safety climate* dalam perusahaan tersebut. Pada skala ini seluruh aitem disediakan dalam bentuk pertanyaan dan seluruhnya bersifat favorable.

Terdapat lima alternatif pilihan jawaban yang disediakan oleh peneliti, yaitu Tidak Pernah, Jarang, Kadang-Kadang, Sering, dan Selalu. Penilaian skor dilakukan dengan metode *summated rating*, yaitu skor untuk 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), dan Selalu (5).

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2019) instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Validitas dan reliabilitas menjadi syarat yang harus dipenuhi agar mendapatkan hasil penelitian yang valid serta reliabel. Alat ukur yang baik harus memiliki kriteria valid dan reliabel.

1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauhmana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Brisme, dan Sizer (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur, (a) alat ukur harus reliabel, (b) isi dan konstruk dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur. Uji validitas pada penelitian ini akan dihitung menggunakan program *SPSS* versi 21.0 *for Windows*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/kejegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas Cronbach α , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnaly dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach $\alpha = 0.300$. Koefisien Reliabilitas Cronbach α akan dihitung dengan program *SPSS* versi 21.0 *for Windows*.

3.3.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengemukakan hasil pengukuran data penelitian berupa data kuantitatif yang akan dihitung dengan teknik deskriptif. Teknik analisis data deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui status variabel, yaitu mendiskripsikan gambaran *psychosocial safety climate* pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri. Menurut Riduwan (2004) langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Menghitung nilai responden dan masing-masing aspek atau sub variabel.

- 2) Merekap nilai.
- 3) Menghitung nilai rata-rata.
- 4) Menghitung persentase dengan rumus.

$$P = \frac{f}{N} \times 100\% \quad \text{Sudijono (2008)}$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

f = Jumlah frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N = Jumlah frekuensi atau banyaknya individu

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek/subyek yang akan diteliti yang nantinya akan digeneralisasikan untuk ditarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Berdasarkan data di PT. Abhipraya Teknik Mandiri jumlah dari pegawai tetap dan tidak tetap secara keseluruhan adalah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (Sugiyono, 2010). Sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah 40 responden. Penelitian ini menggunakan teknik dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, total sampling adalah Teknik pengambilan

sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Yaitu jumlah populasi yang berjumlah 40 responden.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan agar penelitian yang akan dilakukan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tidak terjadi banyak kendala ketika pengambilan data. Persiapan yang dilakukan berupa persiapan administrasi dan persiapan alat ukur dalam pengambilan data.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat penelitian yang dibuat oleh peneliti selesai pada tanggal 15 Mei 2023 dengan nomor 1071/FPSI/01.10/V/2023. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai dilanjutkan melakukan pengambilan data di PT. Abhipraya Teknik Mandiri sebagai tempat diadakannya penelitian dan dilanjutkan dengan mempersiapkan alat ukur instrument pengumpulan data penelitian. kemudian selesai proses pengambilan data, PT. Abhipraya Teknik Mandiri mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 026.01/SKT/V/2023.

2. Persiapan Alat Ukur Skala Psychosocial Safety Climate

Setelah melakukan persiapan administrasi, seperti membuat surat izin, persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mempermudah

penulis dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala *psychosocial safety climate* yang terdiri dari 12 aitem (dengan semua aitem *favorable*). Sebelum alat ukur digunakan untuk melakukan pengambilan data penelitian, terlebih dahulu peneliti melakukan proses try out untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur. Skala *psychosocial safety climate* menggunakan alat ukur dalam penelitian Dollard dan Kang (2010).

Tabel 1.1 : Distribusi Butir Skala baku Psychosocial safety climate

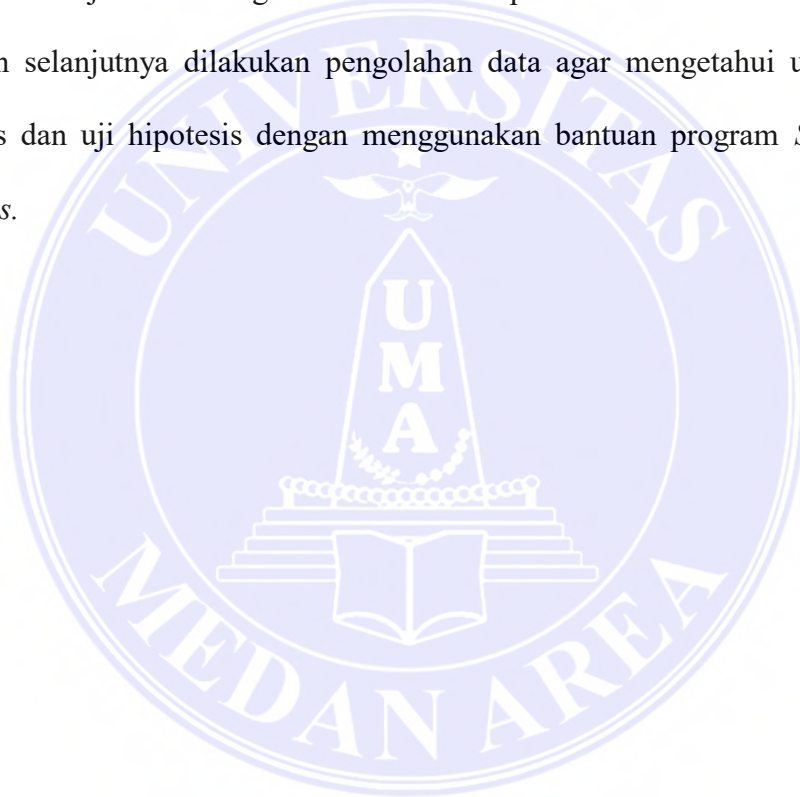
No.	Aspek	Butir Favorable	
		Valid	Gugur
1.	<i>Management support and commitment</i>	1, 2, 3	-
2.	<i>Management priority</i>	4, 5, 6	-
3.	<i>Organizational communication</i>	7, 8, 9	-
4.	<i>Organizational participation and involvement</i>	10, 11, 12	-
Jumlah		12	-

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang digunakan adalah pegawai yang bekerja di perusahaan yang berada di kota Medan dengan jumlah 40 orang. Pengambilan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden. Pengambil data dimulai pada tanggal 16 Mei 2023 sampai dengan tanggal 22 Mei 2023. Pada saat pembagian kuisisioner, peneliti terlebih dahulu menjelaskan tentang cara-cara dalam pengisian kuisisioner sembari membagikan alat ukur kepada subjek yang bersedia mengisi skala tentang *psychosocial safety climate* di kantor PT.

Abhipraya Teknik Mandiri. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian kuisisioner tersebut.

Setelah para karyawan selesai melakukan pengisian skala dan pengumpulan skala, pemeriksaan dimulai, setelah itu melakukan analisis pada masing-masing item dalam skala dengan membuat format nilai berdasarkan skor yang dimiliki setiap item, kemudian skor yang menjadi subjek setiap item diinput ke dalam Microsoft Excel untuk dijadikan sebagai salah satu data primer atau sekunder untuk analisis data dan selanjutnya dilakukan pengolahan data agar mengetahui uji normalitas, linieritas dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari 40 pegawai pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri secara frekuensi terdapat kategori tinggi sebanyak 8 orang atau 20%, sedang 31 orang atau 77,5% dan rendah 1 orang atau 2,5% pada aspek diurutan pertama yaitu komunikasi organisasional (*organizational communication*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan *psychosocial safety climate* pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri berdasarkan nilai persepsi aspek tersebut adalah dominan tertinggi.
2. Dari 40 pegawai pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri secara frekuensi terdapat kategori tinggi sebanyak 9 orang atau 22,5%, sedang 26 orang atau 65% dan rendah 5 orang atau 12,5% pada aspek dukungan dan komitmen manajemen (*management support and commitment*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan *psychosocial safety climate* pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri berdasarkan nilai persepsi aspek tersebut adalah dominan tertinggi kedua.
3. Dari 40 pegawai pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri secara frekuensi terdapat kategori tinggi sebanyak 8 orang atau 20%, sedang 24 orang atau 60% dan rendah 8 orang atau 20% pada aspek prioritas pengelolaan (*management priority*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan

psychosocial safety climate pada PT. Abhipraya TeknikMandiri berdasarkan nilai persepsi aspek tersebut adalah dominan tertinggi ketiga.

4. Dari 40 pegawai pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri secara frekuensi terdapat kategori tinggi sebanyak 5 orang atau 12,5%, sedang 26 orang atau 65% dan rendah 9 orang atau 22,5% pada aspek partisipasi dan keterlibatan organisasi (organizational participation and involvement. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan psychosocial safety climate pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri berdasarkan nilai persepsi aspek tersebut adalah dominan rendah.

5. Dari keseluruhan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran persepsi psychosocial safety climate pada pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri adalah normal mengikuti hasil berdasarkan keempat aspek. Dengan hasil tersebut diperolehlah 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).

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain. Saran-saran tersebut diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi Pegawai

Setelah melihat hasil penelitian dapat dipahami bahwa persepsi pegawai terhadap kebijakan perusahaan atas kesejahteraan psikologis pegawainya cenderung tinggi. Sehingga hal ini perlu diperhatikan agar perusahaan dapat menjaga kesadaran mereka terhadap pentingnya *psychosocial safety climate* di sebuah perusahaan. Selain itu, pentingnya persepsi positif terhadap perusahaan juga dibutuhkan dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif agar mendukung kinerja pegawai itu sendiri.

2. Bagi Perusahaan

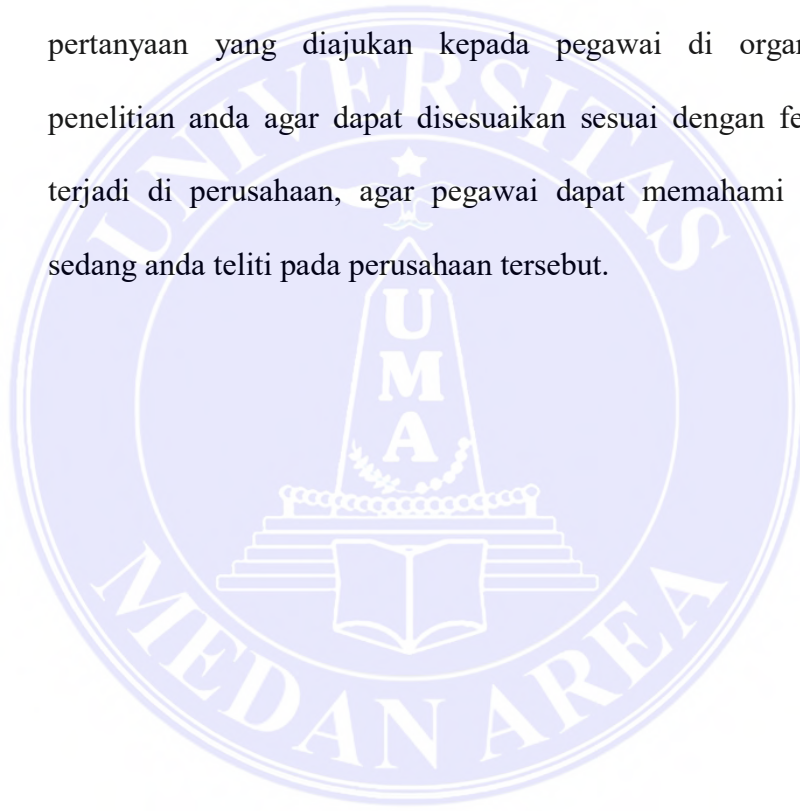
Perusahaan masih perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai, perusahaan masih dirasa perlu untuk meningkatkan kepedulianya terhadap pegawai mereka, salah satunya dengan memperhatikan *psychosocial safety climate* dalam perusahaan tersebut, misalnya dengan cara memberi dukungan pada pegawai, memberikan mereka ruang atau wadah untuk dapat menjalin komunikasi yang baik agar tidak adanya perasaan yang mengganggu saat melaksanakan pekerjaan dan mengurangi hal-hal yang dapat menjadi pemicu stres kerja pada pegawai 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, serta mengkaji lebih

dalam dengan mencari penelitian lain yang relevan dengan judul *psychosocial safety climate*.

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta segala sesuatunya sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar. Penulis juga berharap untuk penelitian selanjutnya dapat lebih dalam mengkaji sebuah responden agar dapat tergambar secara jelas dan mendetail, mulai dari pertanyaan yang diajukan kepada pegawai di organisasi tempat penelitian anda agar dapat disesuaikan sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan, agar pegawai dapat memahami hal apa yang sedang anda teliti pada perusahaan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Dessy Hapsari. 2009. *Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak*. Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Arbella Rosady. 2017. *Psychosocial Safety Climate dan Work Engagement Pada Karyawan PT. X di Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Amy Zadow, May Young Loh, dkk. 2023. *Psychosocial safety climate as a predictor of work engagement, creativity, innovation, and work performance: A case study of software engineers*. Journal. Front. Psychol.
- Azwar, S. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- 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. (2014). *Hubungan antara psychosocial safety climate dengan work engagement pada karyawan frontliner PT. Bank X Tbk cabang area Y*. Artikel Jurnal. 2, 3.
- Garry B. Hall, Maureen Dollard, Jane Coward. 2010. *Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12*. International Journal of Stress Management University of South Australia. Australia.
- Idris, A. M. & Dollard, F. M. (2011). *Psychosocial Safety Climate, Work Conditions, and Emotions in the Workplace: A Malaysian PopulationBased Work Stress Study*. International Journal of Stress Management, 18(4), 324-347.
- Iriani, F., & Ninawati (2005). *Gambaran kesejahteraan psikologis pada dewasa muda ditinjau dari pola attachment*. Jurnal Psikologi. 3.
- Iqrar Ramadhan. 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.
- Karolus Boromeus Brian Reinaldo Ajusta. 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.
- Khoiruz Zadit Taqwa. 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.
- 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.
- Luh Gede Wirani Riskayanti Darmawan. 2022. *Gambaran Persepsi Remaja Terhadap Cyberbullying Di Sma Negeri 8 Denpasar*. Skripsi Fakultas Kesehatan Program Studi Sarjana Keperawatan Institut Teknologi Dan Kesehatan Bali. Denpasar.
- Muchlis Al Mustaqim. 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.
- Muhammad Farid Erdin. 2021. *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan*. Skripsi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Muhammad Tahta Zhillika. 2017. *Peran Tawakal Kepada Allah Ta'ala Terhadap Iklim Keselamatan Psikososial Pada Karyawan*. Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Nurhikmah Putri. 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.
- Prinensis Pangabea. 2021. *Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi*. Skripsi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.

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.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Yasmine Aulia Gunawan, Endah Mujiasih. 2016. *Hubungan Antara Psychosocial Safety Climate (Psc) Dengan Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak Bagian Administrasi Universitas Diponegoro Semarang*. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Semarang.





	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	2	44
2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	3	48
3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	46
4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	47
5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	50
6	3	4	5	5	5	4	3	5	2	3	4	5	48
7	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	42
8	1	2	3	3	4	3	5	2	3	4	5	2	37
9	3	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	50
10	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	55
11	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	49
12	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	56
13	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
14	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
15	3	3	2	2	3	3	2	4	5	3	4	5	39
16	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	53
17	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
19	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
20	4	5	4	1	4	4	3	4	5	4	5	4	47
21	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	54
22	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	53
23	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	54
24	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	54
25	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	55
26	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
27	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	51
28	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	51
29	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	52
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
31	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	50
32	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	47
33	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	53
34	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	54
37	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	46
38	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
39	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	53
40	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	50
Jumlah	159	169	167	158	164	165	172	174	180	164	170	172	2014

2014



Reliability

Scale: psychosocial safety climate

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PS1	3.98	.862	40
PS2	4.22	.800	40
PS3	4.18	.781	40
PS4	3.95	.876	40
PS5	4.10	.632	40
PS6	4.12	.723	40
PS7	4.30	.758	40
PS8	4.35	.700	40
PS9	4.50	.751	40
PS10	4.10	.672	40
PS11	4.25	.630	40
PS12	4.30	.791	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS1	46.37	16.240	.638	.891
PS2	46.12	16.984	.574	.802
PS3	46.18	18.046	.416	.824
PS4	46.40	17.733	.395	.827
PS5	46.25	18.397	.482	.818
PS6	46.22	17.717	.521	.811
PS7	46.05	19.433	.310	.848
PS8	46.00	18.769	.355	.831
PS9	45.85	18.797	.315	.836
PS10	46.25	19.885	.380	.850
PS11	46.10	21.067	.425	.866
PS12	46.05	17.844	.440	.820



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PSC
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	50.35
	Std. Deviation	4.627
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.107
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217
a. Test distribution is Normal.		



PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati. Perkenankanlah saya untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu/Saudara ketika menjalani hidup dan menyelesaikan suatu permasalahan. Bagaimana pikiran, perasaan, dan sikap yang muncul ketika Bapak/Ibu/Saudara melakukan aktivitas dan menghadapi permasalahan terkait pekerjaan, kehidupan, dan bagaimana Bapak/Ibu/Saudara menanggapi setiap peristiwa dalam kehidupan sehari-hari.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan informasi yang berharga. Oleh karena itu, Bapak/Ibu/Saudara tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Data penelitian akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran dari Bapak/Ibu/Saudara. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat Saya,

Sephira
Devy Anggraini Nst.

NB: Jika ada hal yang ingin ditanyakan lebih lanjut, Bapak/Ibu/Saudara bisa menghubungi langsung via +62 812 6485 0064 atau dapat menghubungi email : sephira.devil@gmail.com

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Dengan ini saya bersedia secara sukarela untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Medan, Maret 2023

(.....)

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan.

Silanglah:

- 1** : Jika Anda **TIDAK PERNAH** mengalami, meikiran, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 2** : Jika Anda **JARANG** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 3** : Jika Anda **KADANG-KADANG** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 4** : Jika Anda **SERING** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 5** : Jika Anda **SELALU** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.

Contoh Soal:

Apakah anda merasa nyaman dengan keadaan diorganisasi?

Jika selama ini Anda **TIDAK PERNAH** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut, maka silanglah angka 1 seperti contoh berikut ini:

Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan/mewakili diri Anda dalam kehidupan sehari-hari untuk setiap pertanyaan-pertanyaan berikut, sebagaimana contoh pengerjaan di atas!

1. Di perusahaan Anda, apakah atasan atau manajemen perusahaan segera turun tangan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang bisa mengganggu kesehatan pikiran dan perasaan karyawan?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
2. Ketika muncul permasalahan psikologis (pikiran dan perasaan/kebahagian) pada karyawan, apakah atasan atau manajemen perusahaan Anda segera membuat keputusankeputusan tertentu untuk menyelesaikannya ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
3. Untuk mencegah stres pada karyawan, apakah atasan atau manajemen perusahaan Anda menunjukkan dukungan dengan cara meluangkan waktu dan tenaganya dalam kegiatan tertentu yang dilakukan karyawan?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
4. Menurut saudara apakah perusahaan Anda menganggap kesejahteraan psikologis (pikiran dan perasaan/kebahagian)karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diutamakan dibandingkan yang lainnya ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
5. Menurut saudara apakah atasan atau manajemen perusahaan Anda menganggap kesehatan psikologis (pikiran dan perasaan/kebahagian) karyawan menjadi hal yang sangat penting ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
6. Menurut saudara apakah atasan atau manajemen perusahaan Anda menganggap kesehatan psikologis (pikiran dan perasaan/kebahagian) karyawan sebagai hal yang penting sebagaimana pentingnya produktivitas kerja?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
7. Ketika muncul permasalahanpermasalahan kesehatan dan keselamatan psikologis (pikiran dan perasaan/kebahagian) pada	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>

karyawan, menurut saudara apakah anda merasa ada komunikasi yang memuaskan dengan perusahaan/manajemen perusahaan Anda ?					
8. Menurut saudara apakah atasan atau manajemen perusahaan Anda mengkomunikasikan kesehatan psikologis (pikiran dan perasaan/kebahagian) terkait tempat kerja kepada Anda ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
9. Ketika terjadi permasalahan permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja, apakah atasan atau manajemen perusahaan Anda mendengarkan pendapat, usul dari karyawan ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
10. Menurut anda apakah partisipasi dan konsultasi antara karyawan dan serikat buruh terkait keselamatan dan kesehatan psikologis (pikiran dan perasaan/kebahagiaan) berlangsung di perusahaan Anda ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
11. Menurut anda apakah perusahaan atau manajemen perusahaan Anda mendorong para karyawannya untuk terlibat aktif dalam permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>
12. Menurut anda apakah pencegahan stres karyawan di perusahaan Anda melibatkan semua tingkat manajemen yang ada di perusahaan Anda ?	<u>TIDAK PERNAH</u>	<u>JARANG</u>	<u>KADANG-KADANG</u>	<u>SERING</u>	<u>SELALU</u>

-TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA-



No : 026.01/SKT/V/2023
Lampiran : 1 Lembar
Perihal : Tanggapan Surat Penelitian


Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat no. 1071/FPSI/01.10/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 tentang Penelitian dan surat no. 1070/FPSI/01.10/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 tentang Penelitian, maka dengan ini kami menyampaikan bahwa Mahasiswa bersangkutan An. Sephira Devy Anggraini Nasution, NPM 198600064 telah selesai Malukan riset dan pengambilan data di PT Abhipraya Teknik Mandiri, untuk kebutuhan penulisan skripsi yang berjudul “*Gambaran persepsi psycosocial safety climate pada pegawai PT Abhipraya Teknik Mandiri*”.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Medan, 29 Mei 2023

Direktur,



PT. ABHIPRAYA
TEKNIK MANDIRI

ADE WIRA ISNANDAR HARAHAP



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

NNomor : 1071/FPSI/01.10/V/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

15 Mei 2023

Yth. Bapak/Ibu Direktur
PT. Abhipraya Teknik Mandiri
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Sephira Devy Anggraini Nasution**
NPM : **198600064**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Abhipraya Teknik Mandiri, Jl. Asrama Komplek Bumi Asri Blok G No. 158 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Gambaran Persepsi Psychosocial Safety Climate Pada Pegawai Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Herli Anis, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

