

# HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE (PSC)* DENGAN KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK BAGIAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG

**Yasmine Aulia Gunawan, Endah Mujiasih**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

yasmineauliag@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychosocial Safety Climate (PSC)* dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak bagian administrasi Universitas Diponegoro dan seberapa besar sumbangan efektif *PSC* terhadap ketidakamanan kerja. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan kontrak bagian administrasi yang bekerja pada 6 dari 14 unit yang berada di Universitas Diponegoro. Pendidikan akhir subjek SMA hingga D3 dengan jumlah populasi 180 karyawan, 45 karyawan dari 4 unit terlibat dalam uji coba. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik *cluster random sampling* pada tiap-tiap unit. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan Skala *PSC* (25 aitem valid,  $\alpha = 0,93$ ) dan Skala Ketidakamanan Kerja (27 aitem valid,  $\alpha = 0,89$ ). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan menunjukkan nilai koefisien korelasi antara *PSC* dengan ketidakamanan kerja adalah sebesar  $(r_{xy}) = -0,83$  ( $p < 0,001$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif antara *PSC* dengan ketidakamanan kerja yang berarti semakin positif *PSC* maka ketidakamanan kerja akan semakin rendah. *PSC* memberikan sumbangan efektif terhadap ketidakamanan kerja sebesar 69,4%, sedangkan 30,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *psychosocial safety climate*; ketidakamanan kerja

## **Abstract**

The aims of this study is to determine the relationship between Psychosocial Safety Climate (PSC) with job insecurity in the administration of contract employees Diponegoro University and how big the PSC effective contribution to job insecurity. The subjects involved in this research were 81 contract employees who worked on the administrative section 6 of the 14 units that were in Diponegoro University. Subject was a high school graduated until graduated of diploma 3 with a population of 180 employees, 45 employees of the four units involved in the try out. Subject selection by cluster random sampling in each unit. Data collection in studies using PSC Scale (25 item valid,  $\alpha = 0.93$ ) and Job Insecurity Scale (27 item valid,  $\alpha = 0.89$ ). Analysis of data using regression analysis and shows the correlation coefficient between the PSC with job insecurity is at  $-0.83$  ( $p < 0.001$ ). These results indicate that there is a negative relationship between PSC with job insecurity, which means the more positive the PSC job insecurity would be lower. PSC provides effective contribution to job insecurity amounted to 69.4%, while 30.6% are influenced by other factors that were not measured in this study.

**Keywords:** *psychosocial safety climate*; job insecurity

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bebas di dunia industri dan pendidikan, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (*ICT*), peningkatan pengetahuan konsumen, dan karyawan perusahaan, mendorong pelaku usaha yang memproduksi barang ataupun jasa mulai memperhitungkan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi untuk meningkatkan perolehan/keuntungan, kepuasan layanan bagi konsumen, serta peningkatan kesejahteraan karyawan (Tapparan, Unde, & Sonni, 2011). Perusahaan dan organisasi berlomba-lomba melakukan perbaikan dan perubahan guna menyempurnakan performa dalam persaingan global

ini. Peningkatan kualitas dan mutu dalam organisasi dilakukan dengan cara meningkatkan atau melakukan perubahan dalam organisasi (Wijono, 2011).

Perubahan organisasi seperti *merger*, *downsizing*, re-organisasi serta teknologi baru akan menjadi sumber ancaman bagi karyawan menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam De Witte, 2005). Berdasarkan pendapat Ashford, Lee, dan Bobko (dalam Sverke, Hellgren, & Näswall, 2006), ketakutan akan adanya pemutusan hubungan kerja dalam perubahan organisasi menjadi latar belakang ketidakamanan kerja pada karyawan.

Ketidakamanan kerja adalah ketidaknyamanan karyawan akan ancaman kehilangan atau keberlangsungan pekerjaan dan kekhawatiran terkait ancaman tersebut (De Witte, 2005). Menurut Ashford, dkk (dalam Vander Elst, Bosman, De Cuyper, Stouten, & De Witte, 2013), ketidakamanan kerja terjadi karena adanya ambiguitas situasi yang disebabkan oleh ketidakberdayaan dalam mengontrol situasi pekerjaan serta prediksi situasi yang akan dihadapinya.

Smithson dan Lewis (dalam Keim & Wilkinson, 2010), mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja.

Berdasarkan definisi ketidakamanan kerja dari beberapa tokoh yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja sebagai keadaan psikologis karyawan akan kekhawatiran kehilangan pekerjaan, kegelisahan akan kelangsungan kerja pada tempat kerjanya, serta ketidaknyamanan karyawan atas beban kerja dan kompensasi yang diterimanya.

Diperlukan strategi dan manajemen kerja kondusif yang dilakukan oleh organisasi, sebagai upaya organisasi yang secara tidak langsung untuk meminimalisir ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi tersebut. Dollard, Tuckey, dan Dormann (2012), melakukan analisis mengenai upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah menciptakan 'iklim sehat' dalam bekerja, dengan mengusung konstruk spesifik dari iklim organisasi yaitu disebut dengan *Psychosocial Safety Climate (PSC)*.

*PSC* adalah persepsi karyawan mengenai kebijakan, tindakan, dan prosedur pada perusahaan tempat mereka bekerja yang spesifik tertuju pada keselamatan dan kesejahteraan psikologis karyawan yang secara umum ditentukan oleh manajemen (Dollard, Tuckey, & Dormann, 2012). *PSC* merupakan sebuah konstruk yang sudah menjadi isu sejak beberapa puluh tahun silam, tepatnya sejak 30 tahun yang lalu (Dollard & Bakker, 2010) dan terus berkembang dari konstruk *organizational climate*, sehingga para tokoh memiliki istilah yang berbeda dalam mendefinisikannya.

Sehingga dalam penelitian ini *PSC* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai kebijakan, tindakan, dan prosedur pada organisasi tempat mereka bekerja yang secara spesifik tertuju pada keselamatan dan kesejahteraan psikologis karyawan yang secara umum ditentukan oleh atasan dalam organisasi tersebut melalui dukungan, prioritas, partisipasi organisasional, serta komunikasi organisasional sehingga karyawan merasakan keamanan psikologis dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data secara empirik hubungan antara *Psychosocial Safety Climate (PSC)* dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak

di Universitas Diponegoro, dan seberapa besar sumbangan *Psychosocial Safety Climate (PSC)* untuk menurunkan tingkat ketidakamanan kerja tersebut.

## **METODE**

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti terdapat 180 karyawan kontrak bagian administrasi yang sesuai karakteristik yang berada pada 14 unit di Universitas Diponegoro, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 6 unit berdasarkan *cluster random sampling* dengan jumlah subjek yang sesuai karakteristik sebanyak 81 subjek sedangkan sisanya digunakan untuk uji coba penelitian dengan metode pemilihan unit secara acak yang dilakukan terhadap 45 subjek dari 4 unit.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur aspek afektif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Ketidakamanan Kerja dan skala *PSC*. Hasil uji validitas skala ketidakamanan kerja menunjukkan 27 aitem yang valid dengan koefisien reliabilitas skala .89. Sedangkan pada skala *PSC* terdapat 25 aitem yang valid dengan koefisien reliabilitas .95. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 17.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji data terhadap skala ketidakamanan kerja pada penghitungan didapatkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* = 0,53 dengan signifikansi 0,94 ( $p > 0,05$ ). Data di atas menunjukkan bahwa sebaran data normal. Uji linearitas hubungan antara variabel *PSC* dengan variabel ketidakamanan kerja menghasilkan nilai koefisien  $F = 178,97$  dengan nilai signifikansi sebesar  $p = .000$ . Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear.

Koefisien korelasi antara *PSC* dengan ketidakamanan kerja adalah sebesar  $(r_{xy}) = -0,833$  dengan  $p = 0,000$ . ( $p < 0,001$ ). Koefisien korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya semakin positif *psychosocial safety climate* maka semakin rendah ketidakamanan kerja. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, semakin negatif *PSC* semakin tinggi ketidakamanan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara variabel *PSC* dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak bagian administrasi Universitas Diponegoro diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,694. memiliki arti bahwa *PSC* memberikan sumbangan efektif sebesar 69,4.% pada ketidakamanan kerja. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel ketidakamanan kerja sebesar 69,4.% dapat diprediksi oleh variabel *PSC*, sisanya 30,6.% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan kategorisasi ketidakamanan kerja, rata-rata subjek penelitian berada pada kategori rendah. Ditunjukkan dengan *mean* empirik 66,35 berada pada rentang 47,25 hingga 67,50. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa pada saat penelitian, ketidakamanan kerja sampel penelitian berada pada kategori rendah.

Berdasarkan kategorisasi variabel *PSC* rata-rata sampel penelitian berada pada kategori positif. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor *mean* empirik sebesar 64,53. Skor tersebut berada pada

rentang 64,53 hingga 83,27 yang berarti bahwa pada saat penelitian dilakukan, *PSC* subjek penelitian berada pada kategori positif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *PSC* dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak bagian administrasi Universitas Diponegoro Semarang. Hal tersebut menunjukkan semakin positif *PSC* maka semakin rendah ketidakamanan kerja. Berlaku juga sebaliknya, semakin negatif *PSC* maka semakin tinggi ketidakamanan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), p-1.
- Dollard, M. F. & 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(3), 579-599.
- Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand–resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis & Prevention*, 45, 694-704.
- Keim, C. & Wilkinson, A. (2010). The broken psychological contract: Job insecurity and coping. *Business Perspectives*, 20(3), 22.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. *Arbetslivsinstitutet*.
- Tapparan, J. C., Unde, A. A., & Sonni, A. F. (2011). Aktivitas corporate social responsibility PT. Telkomsel Area Pamasuka dalam upaya meningkatkan citra perusahaan di Makassar. *Doctoral dissertation*. Universitas Hasanudin Makassar.
- Vander Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & De Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology*, 62(4), 558-570.
- Wijono, S. (2011). *Psikologi industri & organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.