

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* DENGAN *PROACTIVE WORK BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT X JAKARTA

Agustin Damayanti, Ika Zenita Ratnaningsih

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

dama_yanti19@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychosocial safety climate* dan *proactive work behavior* pada karyawan PT X Jakarta. *Proactive work behavior* adalah perilaku individu memulai inisiatif dalam mengambil kendali dan membawa perubahan, meliputi diri sendiri atau organisasi dalam konteks dan waktu tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT X Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Psychosocial Safety Climate* (30 aitem valid, $\alpha=0,956$ dan Skala *Proactive Work Behavior* (22 aitem valid, $\alpha=0,891$). Analisis regresi sederhana menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,368$ dan $p=0,004$ ($p<0,05$). Hasil ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara *psychosocial safety climate* dengan *proactive work behavior*. Semakin positif *psychosocial safety climate* maka semakin tinggi pula *proactive work behavior* dan sebaliknya. *Psychosocial safety climate* memberikan sumbangan efektif sebesar 13,6% dalam mempengaruhi *proactive work behavior*, sedangkan sisanya sebesar 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: *psychosocial safety climate*, *proactive work behavior*, karyawan asuransi

Abstract

This research aims to determine the relationship between *psychosocial safety climate* and *proactive work behavior* on the employees of PT X Jakarta. *Proactive work behavior* is self-initiative behavior in which the individual taking control and to bring about change, including change within oneself or change to organization in a particular context and time. The sample in this research is 60 employees of PT X Jakarta. The sampling technique that has been used is *convenience sampling*. The measurement tool that has been used in this research is *Psychosocial Safety Climate Scale* (30 valid aitem, $\alpha = 0,956$ and *Proactive Work Behavior Scale* (22 valid aitem, $\alpha = 0,891$) Simple regression analysis shows r_{xy} value = 0,368 and $p = 0,004$ ($p < 0.05$). This result indicates a significant positive relationship between *psychosocial safety climate* and *proactive work behavior*. The more positive *psychosocial safety climate*, the higher the *proactive work behavior* and vice versa will be. The *Psychosocial safety climate* contributes effectively 13,6% *proactive work behavior*, while the rest of 86,4% influenced by other factors not revealed in this research.

Keywords: *psychosocial safety climate*, *proactive work behavior*, insurance employee

PENDAHULUAN

Perkembangan industri asuransi dari tahun 2011 hingga 2014, menunjukkan aset industri asuransi konvensional mengalami pertumbuhan rata-rata yang mencapai lebih dari 16%. Pertumbuhan juga terlihat dari pertumbuhan rata-rata yang terjadi di dalam nilai investasi dan premi yang masing-masing mengalami peningkatan sebesar 14,4% dan juga 21,0%. Data tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan positif yang terjadi di dalam bisnis asuransi (Cermati, 2016). Adanya persaingan bisnis dan globalisasi yang telah berkembang seperti halnya produk asuransi yang menunjukkan bahwa

tingkat persaingan saat ini semakin tinggi, berlangsung secara cepat dan tidak terduga. Untuk itu, diperlukan tindakan aktif karyawan untuk memulai sesuatu dibandingkan menunggu komando dalam melaksanakan sesuatu, yaitu karyawan yang mampu merencanakan lebih awal dan mempersiapkan diri terhadap potensi minat dan ancaman yang mungkin terjadi di masa sekarang maupun di masa mendatang dengan mengambil inisiatif suatu pekerjaan yang berperan penting dalam persaingan bisnis produk asuransi (Belsschak & Hartog, 2010).

Menurut Bindl & Parker (2010), pengambilan inisiatif karyawan yang didorong dari diri sendiri (*self directed*), fokus ke masa depan (*future focused*) dan bertujuan untuk membawa perubahan pada situasi atau pada diri sendiri disebut *proactive work behavior* atau perilaku proaktif. Individu yang proaktif dapat menyusun pekerjaannya dengan lebih baik guna untuk mencapai pekerjaan yang dapat mewakili kemajuan dalam karir serta pekerjaan yang bersifat memuaskan bagi individu itu sendiri. Perkembangan organisasi terkini telah meningkatkan pentingnya perilaku proaktif (Grant, Parker & Collins, 2009). Proaktif menjadi kekuatan pendorong kreativitas, inovasi, kemampuan adaptasi, fleksibilitas individual bagi keberhasilan organisasi. Perilaku proaktif menekankan pada kontrol individu dan menyebabkan perubahan. Misalnya karyawan bertindak memulai pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan. Grant & Ashford (2008) menambahkan bahwa ketika individu memilih untuk proaktif, akan cenderung berfokus pada tujuan untuk mengubah diri, orang lain atau konteks dimana keadaan individu itu berada.

Tercapainya perilaku proaktif dapat memberikan dampak positif bagi individu, yaitu adanya penilaian positif dari supervisor (Grant, Parker & Collins, 2009), meningkatnya kesejahteraan (Clarke, Probst, Guldenmund, & Passmore, 2016), memperoleh kepuasan kerja, pendapatan yang lebih tinggi, posisi kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang baik (Belschack & Hartog, 2010). Pada penelitian yang dilakukan Crant (dalam Nurofi, 2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku proaktif karyawan dan kinerja di organisasi. Kinerja akan muncul karena karyawan lebih proaktif dalam menciptakan situasi yang nantinya akan memberikan kontribusi untuk kinerja yang lebih baik. Hal ini terbukti bahwa perilaku proaktif memiliki kontribusi positif pada kinerja karyawan (Bindl & Parker, 2010). Selain itu, dampak positif dari tercapainya perilaku proaktif pada tingkat organisasi berkaitan dengan performa kerja yang lebih baik yang berdampak pada efektivitas organisasi (Frese & Fay dalam Strauss & Parker, 2014) dan karyawan yang proaktif memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (Belschack & Den Hartog, 2010).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku proaktif terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian proaktif, efikasi diri dan orientasi pembelajaran (Parker & Collins, 2010). Faktor eksternal dari perilaku proaktif meliputi kepemimpinan, otonomi kerja dan kepercayaan rekan kerja (Parker, William & Turner, 2006). Bindl & Parker (2010) mengemukakan terdapat faktor eksternal lain dari perilaku proaktif yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku proaktif. Fay & Sonnentag (2012) menunjukkan bahwa individu yang memiliki perilaku proaktif yang tinggi cenderung ingin mendapatkan umpan balik positif dari supervisor untuk mendorong kebutuhan karyawan akan kompetensi, otonomi, dan keterlibatan. Adanya umpan balik yang dirasakan karyawan sebagai sebuah iklim yang mendukung. Untuk itu, diperlukan iklim keamanan psikososial yaitu hubungan sosial setiap individu dalam lingkungan organisasi dan perusahaan, dimana kondisi kerja mampu mendukung kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan perilaku proaktif karyawan, merasakan kesejahteraan serta keamanan psikologis bagi karyawan. Dollard, Tuckey, &

Dormann (2012) menjelaskan bahwa upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah menciptakan iklim yang sehat sehingga dapat meningkatkan perilaku proaktif karyawan dengan mengungkap konstruk spesifik dari iklim organisasi disebut dengan *psychosocial safety climate*.

Psychosocial safety climate (PSC) atau iklim keamanan psikososial didefinisikan sebagai kebijakan organisasi, tindakan dan prosedur untuk melindungi kesehatan dan keselamatan psikologis pekerja (Dollard & Bakker, 2010). Pada konteks *psychosocial safety climate* positif, manajer akan menyadari bahwa karyawan membutuhkan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, sehingga menyadari bahwa tidak memiliki sumber daya yang cukup akan mengarah ke penurunan tingkat emosi kerja yang negatif (Schaufeli dan Bakker, 2004). *Psychosocial safety climate* positif dalam organisasi, karyawan dapat mengharapkan keadilan distributif dan prosedural yang lebih tinggi, dimana karyawan menghendaki perlakuan secara adil baik dari sisi distribusi dan prosedur. Karyawan membutuhkan dukungan atasan yang lebih besar karena organisasi menghargai kesejahteraan tenaga kerja yang positif yaitu melalui tingkat kepuasan dan keterlibatan, sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal dan meningkatnya perilaku proaktif karyawan. Dollard & Bakker (2010) telah mengembangkan dimensi *psychosocial safety climate* setelah meninjau intervensi mengenai pencegahan stres meliputi 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*).

Pemilihan PT X Jakarta sebagai tempat penelitian dikarenakan PT X Jakarta merupakan salah satu perusahaan asuransi yang cukup pesat berkembang dengan menjadi asuransi pilihan bagi masyarakat hingga saat ini dan mampu bersaing secara kompetitif dengan perusahaan asuransi lainnya. Perusahaan ini mengedepankan karyawan-karyawan yang bertalenta dan dapat secara mandiri berinisiatif dalam memajukan perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang memuaskan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh masyarakat serta dapat menjalankan visi dan misi yang sudah ada. Karyawan PT X Jakarta dituntut tidak hanya fokus dengan *job desk* yang diberikan perusahaan. Namun, harus memperkaya dengan pekerjaan diluar tanggung jawabnya. Karyawan harus mampu menciptakan solusi terbaik dari masalah dengan memiliki hasil untuk terus bertahan dan berkembang menjadi lebih baik lagi. Perilaku proaktif penting bagi karyawan PT X Jakarta karena setiap karyawan harus mampu bertindak kompetitif di dunia pemasaran asuransi, mencapai visi agar PT X Jakarta dapat menjadi asuransi pilihan bagi masyarakat dengan bertujuan meningkatkan pencapaian dan profit perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perilaku proaktif karyawan ditunjukkan dengan kemampuan menyusun target, budget koordinasi, evaluasi hasil pelaksanaan operasi perusahaan dan pengambilan keputusan, sehingga perusahaan mampu untuk mencapai laba yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empiris antara *psychosocial safety climate* dengan *proactive work behavior* pada karyawan PT X Jakarta. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dengan *proactive work behavior*. Semakin positif *psychosocial safety climate*, maka semakin tinggi *proactive work behavior*. Sebaliknya, semakin negatif *psychosocial safety climate*, maka semakin rendah *proactive work behavior*.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan PT X Jakarta dengan masa kerja minimal satu tahun yang berjumlah 680 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti, yaitu yang ditemui peneliti secara kebetulan, dipandang cocok, serta bersedia menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Siregar, 2017). Jumlah subjek penelitian 60 karyawan (L = 23, P = 37) pada rentang usia 20-40 tahun (M= 73) dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK-S2. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Psychosocial Safety Climate* dan Skala *Proactive Work Behavior*. Skala *Psychosocial Safety Climate* (30 aitem; $\alpha = 0,956$) disusun dengan mengacu pada dimensi *psychosocial safety climate* yang dikemukakan oleh Hall, Dollard & Coward (2010), yaitu dukungan dan komitmen manajemen (*management support and commitment*), prioritas manajemen (*management priority*), komunikasi dalam organisasi (*organizational communication*) & partisipasi dan keterlibatan dalam organisasi (*organizational participation and involvement*). Skala *Proactive Work Behavior* (22 aitem; $\alpha = 0,891$) disusun berdasarkan dimensi *proactive work behavior* yang dikemukakan oleh Parker & Collins (2010), yaitu pengambilalihan (*taking charge*), bersuara (*voice*), inovasi individual (*individual innovation*) dan pencegahan masalah (*problem prevention*). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri dari 23 karyawan laki-laki dan 37 karyawan perempuan, sebanyak 30 orang pada rentang usia 20-29 tahun, 29 orang pada rentang usia 30-39 tahun dan 1 orang pada rentang usia > 40 tahun, dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak satu orang, D3 sebanyak sembilan orang, S1 sebanyak 48 orang dan S2 dua orang, dengan posisi level staf dan masa kerja minimal satu tahun.

Sebelum uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* variabel *psychosocial safety climate* sebesar 0,547 dengan $p = 0,926$ ($p > 0,05$) dan variabel *proactive work behavior* sebesar 0,709 dengan $p = 0,696$ ($p > 0,05$). Kedua variabel tersebut memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti sebaran data variabel tersebut berbentuk normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai hubungan antar variabel sebesar 9,107 dengan nilai $p = 0,004$ ($p < 0,05$), sehingga data dikatakan linier.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 21.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dengan *proactive work behavior* pada karyawan PT X Jakarta. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,368$ dengan nilai signifikan $p = 0,004$ ($p < 0,05$). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin positif *psychosocial safety climate* maka semakin tinggi *proactive work behavior* pada karyawan PT X Jakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dengan *proactive work behavior* diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,136 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini, *psychosocial safety climate* memberikan sumbangan efektif sebesar 13,6% pada *proactive work behavior*, sedangkan sisanya 86,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi pada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja adalah $Y = 53,609 + 0,219X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel *proactive work behavior* (Y) akan berubah sebesar 0,219 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel *psychosocial safety climate*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fathanah & Indrawati (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan intensi proaktif. Iklim organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap karyawan (Davis & Newstrom, 2003). Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan dan peduli akan menyebabkan karyawan terdorong untuk mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu sebagai upaya dalam mencapai perubahan pada diri sendiri maupun organisasi. *Psychosocial safety climate* adalah komponen iklim organisasi yang spesifik, iklim untuk kesehatan dan keselamatan psikososial (Zohar, dalam Dollard & Karasek, 2010). Untuk itu, diperlukan *psychosocial safety climate* dimana kondisi kerja mampu mendukung kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan *proactive work behavior* karyawan, merasakan kesejahteraan dan keamanan psikologis bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, diketahui bahwa secara umum menunjukkan bahwa karyawan PT X Jakarta berada pada kategori *psychosocial safety climate* negatif yaitu 15%, terdapat 78,33% yang memiliki *psychosocial safety climate* positif dan sisanya 6,67% berada pada tingkat sangat positif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa *psychosocial safety climate* positif yang dirasakan karena perusahaan memiliki kebijakan, prosedur dan tindakan yang mendukung terciptanya kesejahteraan psikologis karyawan sehingga karyawan menampilkan *proactive work behavior*. Misalnya, berupa pemberian bonus dan jaminan asuransi bagi karyawan pada saat karyawan mampu ikut serta dalam pencapaian target. *Psychosocial safety climate* juga merupakan komponen spesifik dari iklim organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan diasumsikan menjadi faktor atas lingkungan kerja yang aman secara psikologis, budaya kerja dan kondisi kerja (Bond dkk, 2010). Kondisi tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk menciptakan persepsi yang positif terhadap organisasi.

Penilaian positif terhadap *psychosocial safety climate* berkembang karena, individu merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan ditempat kerja yang akan berpengaruh pada sikap, perilaku dan performa kerja karyawan untuk menjadi lebih semangat dan produktif (Songstad, Rekdal, Massay & Blystad, 2011). Karyawan yang mengembangkan persepsi dukungan organisasi yang positif apabila karyawan menilai organisasi menghargai kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi dan peduli pada kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hal tersebut menegaskan bahwa persepsi karyawan mengenai dukungan dan komitmen manajemen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dalam *psychosocial safety climate* sangat penting. Sehingga dengan adanya sumber daya yang positif dalam *psychosocial safety climate*, maka dapat meningkatkan perilaku proaktif meskipun tuntutan yang diberikan tinggi sehingga dapat merasakan kesejahteraan pada karyawan (Clarke dkk, 2016).

Sebanyak 50% karyawan PT X Jakarta memiliki *proactive work behavior* yang tinggi dan 50% karyawan X Jakarta memiliki *proactive work behavior* yang sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT X Jakarta memiliki *proactive work behavior* yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT X Jakarta dalam kategori *proactive work behavior* tinggi dengan menerapkan nilai-nilai perusahaan yang terdiri dari *honesty, excellence, respect* dan *enthusiasm* dimana dapat meningkatkan antisipasi dengan mencoba menemukan akar permasalahan dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan *job desk* sesuai dengan ketentuan yang ada secara tepat dan benar. Karyawan berani inisiatif dalam bertindak dengan dapat mengemukakan pendapat melalui pelaksanaan “*performance review*” dalam bentuk “*coaching & counseling*” yang dilakukan secara periodik oleh atasan. *Performance review* terhadap karyawan dilakukan berdasarkan pengamatan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, karyawan harus mampu mengasah *soft skill* melalui *Service Excellenct Circle* yang setiap tahunnya diadakan oleh PT X Jakarta sehingga mengharuskan masing-masing karyawan diberbagai departemen dan divisi dapat melakukan *improvement*. *Improvement* yang dilakukan karyawan PT X Jakarta merupakan usaha-usaha berkelanjutan untuk mengembangkan produk asuransi untuk tetap menjadikan asuransi pilihan bagi pelanggan di masa sekarang maupun di masa depan.

Karyawan yang merasakan bahwa adanya *psychosocial safety climate* yang positif pada organisasi dapat membantu individu meningkatkan perilaku proaktif dengan memberikan kesesuaian tuntutan kerja dengan kemampuan karyawan, kesesuaian antara imbalan dan gaji, bantuan rekan kerja serta kebebasan dalam merencanakan pekerjaan yang secara otonomi berperan dalam meningkatkan perilaku proaktif. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parker, Williams dan Turner (2006) yang menjelaskan bahwa otonomi kerja pada suatu organisasi berhubungan signifikan terhadap munculnya perilaku proaktif. Hasil penelitian ini sekaligus menunjukkan bahwa karyawan PT X Jakarta merasa meskipun karyawan dituntut untuk dapat melakukan tindakan inisiatif dan antisipatif, karyawan mampu mencapai tujuan membawa perubahan dalam lingkungan internal perusahaan.

Sumber daya positif yang ada dalam *psychosocial safety climate*, dapat meningkatkan perilaku proaktif meskipun tuntutan yang diberikan tinggi sehingga dapat merasakan kesejahteraan pada karyawan. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa organisasi mengabaikan kesejahteraan akan memunculkan *proactive work behavior* yang rendah. Karyawan hanya memiliki sedikit keinginan untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan berpotensi melakukan tindakan kontraproduktif seperti ketidakhadiran kerja, kelambanan dalam bekerja, mengganggu proses *self-determination* serta berpotensi menimbulkan reaksi emosional negatif seperti kegelisahan dan stres (Clarke dkk, 2016).

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, bagi PT X Jakarta dapat terus menjaga agar persepsi karyawan tetap positif dengan mengapresiasi kinerja karyawan yang terlibat dalam meningkatkan pencapaian target dalam bentuk pujian atau reward seperti bonus atau asuransi kesehatan dan terus meningkatkan rencana pelatihan tahunan untuk karyawan agar dapat mempertahankan *proactive work behavior* yang tinggi. selain itu, PT X Jakarta perlu mengadakan kegiatan yang diikuti seluruh lapisan karyawan yang dapat dilakukan setiap sebulan sekali yang dihadiri oleh perwakilan dari setiap lapisan karyawan mengenai pembuatan kebijakan sehingga, seluruh karyawan secara langsung dapat mengetahui kebijakan-kebijakan baru di perusahaan secara langsung dan jelas dan atasan dapat menanamkan pada karyawan bahwa karyawan merupakan

bagan penting dan dihargai dalam perusahaan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan populasi yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga memperoleh tingkat ketelitian yang lebih tinggi serta agar memperkaya penelitian mengenai *proactive work behavior* di berbagai jenis pekerjaan khususnya di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychosocial safety climate* dengan *proactive work behavior* pada karyawan PT X Jakarta ($r_{xy} = 0,368$; $p = 0,004$). Semakin positif *psychosocial safety climate* maka semakin tinggi karyawan menampilkan *proactive work behavior*, dan sebaliknya semakin negatif *psychosocial safety climate* maka *proactive work behavior* semakin rendah. *Psychosocial safety climate* memberikan sumbangan efektif sebesar 13,6% terhadap *proactive work behavior* dan sisanya 86,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti efikasi diri, kepribadian proaktif, orientasi pembelajaran, kepemimpinan, otonomi kerja dan kepercayaan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Belschak, F., & Hartog, D. (2010). Being proactive at work – blessing or bane?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 23(11), 886-889.
- Bindl, U., & Parker, S. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.) *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Vol 2. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bond, S., Tuckey, M.R., & Dollard, M.F., (2010). Psychological safety climate, workplace bullying and symptoms of posttraumatic stress. *Organization Development Journal*. 28 (1), 37-56.
- Cermati. (2016, 1 Mei). Perkembangan asuransi di Indonesia. Diunduh dari <https://www.cermati.com/artikel/perkembangan-perusahaan-asuransi-diindonesia>
- Clarke, S., Probst, T., Guldenmund, F., & Passmore, J. (2016). *The wiley blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health*. Retrieved from www.wiley.com/wiley-blackwell.
- David, K., & Newstrom, M. (2003). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, M. F., & Karasek, R. A. (2010). Building psychosocial safety climate: Evaluation of a socially coordinated PAR risk management stress prevention study. *Contemporary Occupational Health Psychology*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 694–704. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042>
- Fathanah, S & Indrawati, E. (2017). Intensi proaktif ditinjau dari iklim organisasi pada karyawan televisi kampus universitas dian nuswantoro semarang. *Skripsi Psikologi*.

- Fay, D., & Sonnentag, S. (2012). Within-person fluctuations of proactive behavior: How affect and experienced competence regulate work behavior. *Human Performance*, 25(1), 2–93.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. Doi: 10.1016/j.riob.2008.04.002.
- Grant, A., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personel Psychology*, 62(1), 31-35.
- Nurofi, A. (2014). Meningkatkan perilaku proaktif karyawan melalui peran pimpinan dan sistem kontrol. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 5(1), 84-91.
- Parker, S. K., & Collins, C. (2010). Taking Stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-52. Doi: 10.1037/0021-9010.91.3.636.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organization Behavior*, Vol 34, 1-15.
- Siregar, Syofian. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Songstad, N. G., Rekdal, O. B., Massay, D. A., & Blystad, A. (2011) Perceived unfairness in working conditions: the case of public health services in Tanzania. *BMC health service research*, 11(1), 34.
- Strauss, K., & Parker, S. K. (2014). Effective and sustained proactivity in the workplace: A self-determination theory perspective. In M.Gagne (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York, NY: Oxford University Press.