

# Kajian Hubungan Antara Iklim Keselamatan Psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) dengan Perundungan di Tempat Kerja (*Workplace Bullying*) di PT.WID

Ika Agustina Wahyuningtias<sup>1</sup>, Dadan Erwandi, Sjahrul Meizar Nasri, Abdul Kadir

<sup>1</sup>Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia  
Corresponding author: dadan@ui.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji hubungan serta pengaruh Iklim Keselamatan Psikososial terhadap kejadian perundungan di tempat kerja di PT WID (perusahaan pembangkit tenaga listrik) yang melibatkan enam area kerja pembangkit listrik di seluruh Indonesia. **Metode:** Penelitian ini merupakan studi potong lintang (*cross-sectional study*) dengan melibatkan 100 orang tenaga kerja di lini bisnis Operational & Maintenance yang memiliki usia di atas 17 tahun dan pengalaman kerja minimal 6 bulan, untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner *Psychosocial Safety Climate* (PSC 12) untuk mengukur tingkat iklim keselamatan psikososial dan *Negative Acts Questionnaire-Revised* (NAQ-R) untuk mengetahui tingkat kejadian perundungan di perusahaan. **Hasil:** Hasil analisa menunjukkan bahwa Iklim Keselamatan Psikososial berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kejadian perundungan di tempat kerja di perusahaan, dengan arah hubungan negatif dan berkekuatan sedang ( $p\text{-sig}=0,003$ ;  $r=0,292$ ;  $\beta=-0,257$ ). Selain itu hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Komitmen Manajemen memberikan pengaruh yang signifikan ( $p\text{-sig}= 0,013$ ) terhadap penurunan tingkat perundungan di tempat kerja, dibandingkan Prioritas Manajemen, Partisipasi Organisasi dan Komunikasi Organisasi. **Simpulan:** Hal ini menunjukkan jika terjadi kenaikan satu tingkat Iklim Keselamatan Psikososial maka terjadi penurunan Tindakan perundungan sebesar 0,257. Dimana Komitmen manajemen menjadi variable yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap penurunan tingkat perundungan di tempat kerja.

**Kata kunci:** Iklim Keselamatan Psikososial, Perundungan di tempat kerja, bahaya psikososial, manajemen stres.

## *The Correlation between Psychosocial Safety Climate Toward Workplace Bullying at PT. WID*

### Abstract

This study aims to determine and examine the relationship and influence of the Psychosocial Safety Climate on the incidence of workplace bullying at PT WID (a power generation company) involving six power plant work areas throughout Indonesia. **Method:** This was a cross-sectional study involving 100 workers in the power plant industry who were above 17 years of age and with a work experience of at least six months. These workers participated in this study by filling out the Psychosocial Safety Climate (PSC 12) to measure the level of psychosocial safety climate and Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) to determine the incidence of bullying in companies. **Results:** The results of the analysis show that the Psychosocial Safety Climate has a significant effect on the incidence of bullying in the workplace in the company, with a negative relationship direction and moderate strength ( $p\text{-sig}=0,003$ ;  $r=0,292$ ;  $\beta=-0,257$ ). In addition, the results of multiple linear regressions show that Management Commitment has a significant effect ( $p\text{-sig}= 0.013$ ) on the decrease in bullying levels in the workplace, compared to Management Priority, Organizational Participation, and Organizational Communication. **Conclusion:** This shows that if there is an increase in one level of Psychosocial Safety Climate, there will be a decrease in bullying actions by 0.257. Where management commitment is the variable that has the most dominant influence on reducing the level of bullying in the workplace.

**Keywords:** Psychosocial Safety Climate, Workplace Bullying, Psychosocial Hazard, Stress Management.

### Pendahuluan

Perubahan demografi, meningkatnya ekonomi globalisasi dan percepatan perubahan teknologi telah menyebabkan timbulnya isu terkait bahaya psikososial di tempat kerja;

semisal, ketidakjelasan kontrak kerja, jam kerja yang panjang, tindakan kekerasan (*bullying*) dan tuntutan emosional yang tinggi kepada pekerja (Work, 2012). Salah satu

bahaya psikososial di tempat kerja adalah perundungan di tempat kerja atau *workplace bullying/mobbing*. Perundungan (*bullying*) di tempat kerja merupakan fenomena yang terjadi di banyak negara, yang bersifat kompleks dan memiliki banyak penyebab dan tingkatan. Namun, pada dasarnya *bullying* di tempat kerja adalah bentuk perilaku melecehkan, menyinggung atau menyingkirkan seseorang dari kehidupan sosial atau secara negatif mempengaruhi kinerja seseorang (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

Penelitian tentang perundungan (*bullying*) di tempat kerja di Indonesia sangat sulit ditemukan, bahkan hampir tidak cukup untuk menjelaskan fenomena ini ditangani di Indonesia. Penelitian *bullying* banyak diteliti namun terbatas pada *setting* sekolah atau *setting* remaja, belum ditemukan penelitian *bullying* yang dilakukan secara mendalam dan komprehensif pada *setting* kerja (Silviandari & A. F. Helmi, 2018). Kebanyakan penelitian tentang perundungan yang dikembangkan pada dekade terakhir ini berasal dari Eropa, Australia dan Amerika (Sansone & Sansone, 2015). Penelitian *bullying* di tempat kerja mengalami perkembangan yang sangat signifikan ketika *European Journal of Work and Organizational Psychology*, mengesahkan *bullying* dan *mobbing* di tempat kerja menjadi sebuah kajian ilmiah yang perlu untuk dipelajari. Penelitian terkait bidang ini masih banyak di dominasi oleh Stale Einarsen dan Hoel dari Skandinavia (Silviandari & A. F. Helmi, 2018).

Indonesia sendiri sudah mempunyai peraturan Undang-Undang yang mengatur perihal masalah perundungan (*bullying*) di tempat kerja secara umum. Undang-undang tersebut diatur dalam UU. No.13/2003 tentang

Ketenagakerjaan dalam pasal 86 ayat (1) dan Pasal 169 ayat (1). Namun, tidak ada ketentuan yang secara spesifik mengatur mengenai bentuk-bentuk perundungan (*bullying*) di tempat kerja, sanksi maupun cara untuk menanggulangnya. Selain itu tindakan perundungan (*bullying*) adalah salah satu dari risiko psikososial di tempat kerja dan telah mendapatkan perhatian lebih dari beberapa organisasi standarisasi, semisal ISO 45001 yang diterbitkan pada Maret 2018 mensyaratkan secara eksplisit kepada perusahaan yang mengacu pada standar tersebut untuk melakukan upaya pengendalian, pengelolaan dan identifikasi bahaya psikososial.

Hubungan antar karyawan dan lingkungan tempat kerja sendiri adalah elemen yang berasal dari karakteristik pekerjaan, maka perlu dilakukan pendekatan secara organisasi terkait isu ini. (Dollard, Tuckey, & Dormann, 2012) menjelaskan bahwa upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah menciptakan iklim yang sehat di lingkungan kerja dengan mengusung konstruk spesifik dari iklim organisasi yang disebut dengan iklim keselamatan psikososial (*psychosocial safety climate*). *Psychosocial safety climate* (PSC) atau iklim keselamatan psikososial didefinisikan sebagai kebijakan organisasi, tindakan dan prosedur untuk melindungi kesehatan dan keselamatan psikologis pekerja (Dollard & Bakker, 2010). Dollard & Bakker (2010) telah mengembangkan dimensi Iklim keselamatan psikososial (*psychosocial safety climate*) dimana merupakan kepanjangan studi terhadap pengelolaan stress kerja. Iklim keselamatan psikososial (*psychosocial safety climate*) 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*)

PT. WID adalah perusahaan yang bergerak di bidang energi, dalam perjalanan bisnisnya selama 9 tahun di Indonesia telah mengalami banyak perkembangan. Upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing pasar adalah salah satunya dengan mengadopsi sertifikasi terkait manajemen sistem baik kualitas maupun keselamatan. Tahun 2018 telah diterbitkan standar ISO 45001 sebagai pengganti OHSAS 18001. Dalam rangka pembaharuan standar tersebut seluruh perusahaan yang mengikuti standar ini, tidak terlepas juga PT. WID wajib mengelola resiko keselamatan tidak hanya yang bersifat fisik namun juga yang bersifat psikososial. Pada bulan September tahun 2020 diadakan survey terkait tindak kejadian negatif perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*) dan disimpulkan bahwa sekitar 23% pekerja dari total 105 responden yang terlibat di enam area pembangkit listrik pernah memiliki pengalaman atau menjadi target tindak perundungan di tempat kerja. Maka kajian terkait Iklim Keselamatan Psikososial di perusahaan perlu untuk dilaksanakan sebagai upaya awal dalam perencanaan program terkait pengelolaan resiko psikososial dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman secara psikososial dan kondusif untuk meningkatkan produktifitas.

### **Tinjauan Teoritis**

Penelitian Kajian hubungan antara Iklim Keselamatan Psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) dengan kejadian negatif perundungan

di tempat kerja (*workplace bullying*) di PT. WID ini merujuk pada dua penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan yang sama terhadap topik yang diangkat oleh Peneliti sebagai acuan. Penelitian yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Stephanie A. Bond, Michelle R. Tuckey, Maureen F. Dollard pada tahun 2010 yang berjudul "*Psychosocial Safety Climate, Workplace Bullying and Symptoms of Posttraumatic Stress*" (Bond, Tuckey, & Dollard, 2010). Acuan penelitian yang kedua terkait topik yang sama adalah penelitian yang berjudul "*Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement*" yang disusun oleh Rebecca Law, Maureen F. Dollard, Michelle R. Tuckey, Christian Dormann pada tahun 2011 (Law, Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011).

Iklim keselamatan psikososial (*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 karyawan di tempat kerja (Dollard, Tuckey, & Dormann, 2012) (Dollard & Bakker, 2010). Iklim Keselamatan Psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) sendiri tersusun dari 4 komponen yang dikembangkan oleh (Dollard & Bakker, 2010) di mana domain penelitian ini dikembangkan dari tinjauan intervensi sebagai upaya mencegah stress kerja (Dollard & Bakker, 2010) (Dollard & Kang, 2007) (Jordon, et al., 2003) (Kompier & Cooper, 1999) (Kompier & Kristensen, 2001). Setelah tinjauan lebih lanjut dari literatur teori terkait

iklim keselamatan organisasi maka diusulkan, aspek manajemen dimasukkan sebagai domain yang perlu dikaji lebih lanjut (Cheyne, Cox, Oliver, & Tomás, 1998) (Zohar, 1980).

Iklim keselamatan psikososial (*Psychosocial safety climate*) dinilai dengan menggunakan 12 item pertanyaan, yang nantinya dikenal sebagai skala PSC-12 di mana pada awalnya berasal dari 26 item pertanyaan (Hall, Dollard, & Coward, *Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12*, 2010). Kuesioner berisi empat sub-skala: komitmen manajemen, komunikasi organisasi, prioritas manajemen, dan partisipasi organisasi. Skala iklim keselamatan psikososial (PSC-12) memiliki validitas dan reliabilitas yang baik seperti yang dilaporkan pada penelitian sebelumnya (Hall, Dollard, & Coward, *Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12*, 2010) (Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012). Dalam menentukan derajat kekuatan ataupun risiko iklim keselamatan psikososial mengacu pada skala kriteria yang dikembangkan oleh *Center for Workplace Excellence*, 2019. (Bond, Tuckey, & Dollard, 2010) menemukan bahwa iklim keselamatan psikososial (PSC) yang rendah dapat memprediksikan tingkat kejadian perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*) di dalam organisasi dari waktu ke waktu, dimana PSC yang tinggi dikaitkan dengan penurunan tindakan perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*) yang lebih rendah dari waktu ke waktu.

Teori Iklim Keselamatan Psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) dikembangkan dari *Demand-control model* dimana kerangka kerja yang digunakan untuk menggambarkan stress kerja, menunjukkan jumlah kebebasan keputusan yang dimiliki seorang karyawan

berpengaruh terhadap tuntutan (*demand*) dalam peran pekerjaan mereka. Dalam model ini, istilah tuntutan pekerjaan mengacu pada beban kerja mental, termasuk interaksi antarpribadi, tuntutan kualitatif, dan tuntutan kuantitatif lebih banyak dilihat dibandingkan tuntutan fisik yang timbul dalam peran pekerja. Premis dasar dalam teori Iklim Keselamatan Psikososial bahwa sebagian besar berasal dari praktik manajemen organisasi yang berkaitan dengan kesehatan psikologi pekerja, bertindak sebagai pendahulu dari bahaya psikososial dan sebagai proksimal tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan sumber daya pekerjaan (*job resource*) yang dialami oleh pekerja (Law, Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011). Sehingga gambaran dari hubungan *job demand-resource* terhadap keluaran dalam kesehatan pekerja dan pekerjaan dijadikan dasar untuk mengembangkan teori Iklim Keselamatan Psikososial (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Dalam model studi Iklim Keselamatan Psikososial ini, tuntutan pekerjaan dioperasionalkan oleh perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*). Perundungan di tempat kerja juga didefinisikan sebagai perilaku negatif yang dilakukan secara berulang baik dalam bentuk fisik, perkataan ataupun psikologi untuk memberikan efek takut, *distress* atau menyakiti secara fisik yang diakibatkan ketidakseimbangan posisi dimana salah satu pelaku memiliki superioritas dibandingkan korban (Arenas, et al., 2016) (Akella, 2016). Perundungan di tempat kerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori; (1) perundungan terkait personal (*person-related bullying*) dimana tindakan negatif diarahkan terhadap pribadi seseorang semisal

menyebarkan rumor, kekerasan verbal, kritik berkepanjangan, tuduhan palsu dan isolasi sosial, (2) perundungan terkait pekerjaan (*work-related bullying*), yaitu tindakan negatif yang membuat dihilangkan atau perubahan sepihak terhadap tugas pekerjaan korban semisal mengawasi pekerjaan secara berlebihan, memberikan tugas melebihi kompetensi, memberikan tugas remeh dan tidak sesuai dengan kompetensi dan (3) perundungan terhadap fisik (*physically intimidating bullying*) yaitu bentuk perundungan secara langsung kepada korban semisal berteriak langsung, mengancam. Sedangkan berdasar pelaku, perundungan di tempat kerja dapat dikategorikan menjadi tiga; (1) Perundungan dilakukan oleh pekerja yang memiliki jabatan yang lebih tinggi ke pekerja yang memiliki jabatan dibawahnya (*downwards bullying*), (2) perundungan dilakukan ke sesama pekerja yang memiliki tingkat jabatan yang sama (*horizontal bullying*), (3) perundungan dilakukan oleh pekerja yang memiliki jabatan lebih rendah ke pekerja yang memiliki jabatan yang lebih tinggi (*upward bullying*) (Hidayati, 2016). Perundungan di tempat kerja diukur dengan menggunakan kuesioner *Negative Action Questionnaire Revised* (NAQ-R). NAQ-R disusun berdasar tiga faktor; *Occupational Devaluation* adalah tindakan perundungan yang bertujuan untuk merendahkan korban dengan cara memberi pekerjaan yang berbeda dengan tugas pokok termasuk juga perlakuan mengungkit-ungkit kesalahan yang pernah dilakukan secara berulang-ulang, *person and work related bullying* adalah perlakuan negatif yang menasar tugas dan pekerjaan korban dan *intimidation bullying* adalah perlakuan negatif yang tidak menyenangkan ditampilkan oleh

pelaku. Skala asli NAQ memiliki 23 item yang menggambarkan tindakan negatif individu yang terkait dengan pekerjaan. Skala ini memiliki beberapa kekurangan salah satunya keabsahannya hanya diuji dalam konteks budaya Skandinavia. Ketika diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris, validitas beberapa item dipertanyakan karena menimbulkan bias budaya. Oleh karena itu, skala direvisi dan di terjemahkan ulang sesuai dengan kebutuhan. Dan dalam penelitian NAQ-R yang digunakan adalah hasil dari penelitian terkait validasi oleh (Erwandi, 2020)

## Metode

Dalam penelitian ini desain penelitian penelitian yang digunakan adalah penelitian konklusif-dekriptif, *cross-sectional analysis* digunakan dalam penelitian ini karena hanya sekali dalam pengumpulan informasi dari setiap sampel populasi dan menganalisis dalam satu waktu tertentu. Penelitian dilaksanakan di PT. WID di area Indonesia. Data-data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari bulan September 2020 hingga Mei 2021 di PT.WID. Populasi yang diteliti dalam Penelitian ini adalah seluruh pekerja dari divisi *Operational* dan *Maintenance* PT. WID dengan jumlah 105 pekerja yang dilaksanakan pada 6 *site* kerja yang terdiri dari Kalimantan Timur, Sulawesi Tenggara, Maluku Utara, Papua, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat. Responden berasal dari team pelaksana lapangan yang terdiri dari *Operation*, *Maintenance* dan *Management*. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan *purposive sampel* yaitu dalam memilih sampel dari populasi dilakukan secara tidak acak dan didasarkan dalam suatu

pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Moleong, 2018). Pada penelitian ini sampel yang dilibatkan adalah seluruh populasi yaitu 100 pekerja dari divisi Operational dan Maintenance PT. WID pada 6 site kerja yang terdiri dari Kalimantan Timur, Sulawesi Tenggara, Maluku Utara, Papua, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah: Pekerja di divisi *Operational and Maintenance* berumur lebih dari 17 tahun, pengalaman kerja minimal 6 bulan, bekerja di *site* Kalimantan Timur, Sulawesi Tenggara, Maluku Utara, Papua, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, bersedia menjadi informan. Berdasarkan tinjauan teoritis yang dijelaskan sebelumnya diperoleh model hubungan antara Iklim Keselamatan Psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) dengan tindak kejadian negatif perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*). Variabel bebas adalah Iklim Keselamatan Psikososial dan variabel terikat adalah kejadian negatif perundungan di tempat kerja.

Data primer digunakan dalam penelitian ini, peserta survey menjawab kuesioner yang diberikan oleh peneliti melalui pranala elektronik form. Untuk kuesioner yang digunakan mengukur Iklim Keselamatan Psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) adalah kuesioner PSC-12 yang dikembangkan oleh (Hall, Dollard, & Coward, *Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12*, 2010). Kuesioner terdiri dari 12 pertanyaan yang dikembangkan untuk mengukur perspektif dari karyawan terhadap empat dimensi penyusun Iklim Keselamatan Psikososial; Komitmen Manajemen, Prioritas

Manajemen, Komunikasi Organisasi, Partisipasi Organisasi. Untuk pengukuran tindakan negatif perundungan di tempat kerja, questioner elektronik disebarkan ke responden melalui pranala luar. Untuk kuesioner yang digunakan adalah *Negative Acts Questionnaire – Revised* (NAQ-R) yang dikembangkan oleh Einarsen, Bergen Bullying Group, University of Bergen, Swedia. Kuesioner terdiri dari 22 pertanyaan yang dikembangkan untuk mengukur paparan yang dirasakan oleh partisipan terhadap perundungan (*bullying*) di tempat kerja. Kuesioner akan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menggunakan metode *back translation* dengan mengacu ke standar WHO. Untuk Analisa data menggunakan data dengan skala interval (data numerik). Uji statistik yang digunakan adalah regresi linier dan regresi linier berganda. Triangulasi data juga dilakukan untuk menunjang hasil penelitian dengan melakukan wawancara terhadap beberapa responden.

### **Hasil Penelitian**

Pada Uji Validitas kuesioner PSC 12 yang telah dialihbahasakan menjadi versi Bahasa Indonesia, jumlah responden yang digunakan adalah  $N = 37$  respon. Sehingga didapatkan  $r_{table}$  untuk 37 responden dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah **0.325**. Sehingga variable kuesioner dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{table}$  atau  $r_{hitung} > 0.325$ . Untuk hasil uji validitas dan reliabilitas instrument NAQ-R (*Negative Action Questionnaire Revised*) yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat tindakan negatif perundunga (*bullying*) adalah mengacu pada hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian “Identifikasi Bullying di tempat kerja di Indonesia” yang disusun oleh

(Erwandi, Kadir, & Lestari, 2021) Hasil uji validitas keseluruhan responden (N=3140) nilai validitas dari 23 pertanyaan berada di kisaran angka 0.43 - 0.60,  $r_{hitung}$  untuk semua aitem memiliki nilai lebih kecil dari  $r_{tabel}$  sehingga semua aitem dinyatakan valid. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS untuk kuesioner PSC-12 didapatkan nilai Alpha sebesar 0.930 dan nilai Alpha dari kuesioner NAQ-R sebesar 0.897. Sehingga disimpulkan kedua kuesioner reliable.

Respon yang terkumpul mayoritas berasal dari karyawan tetap sebesar 57,4% dengan latar belakang level pekerjaan paling banyak yang menjadi responden adalah teknisi atau operator dan pada kriteria masa kerja yang paling dominan menjadi responden adalah pekerja dengan lama bekerja kurang dari 3 tahun sebesar 35,6%, hal ini mengingat sektor industri pembangkit listrik masih didominasi dengan pekerja yang notabene memiliki kompetensi teknis terkait permesinan. Karakteristik usia responden terbesar adalah kelompok usia produktif yaitu 25-29 tahun sebesar 37,6% disusul oleh responden dengan usia 30-34 tahun sebesar 18,8%, rentang usia responden disesuaikan dengan kriteria inklusi responden yang harus berusia 17 tahun keatas dengan batas maksimum usia mendekati purna kerja (diatas 40 tahun). Berdasarkan area kerja kebanyakan responden berasal dari Papua (21,8%) disusul oleh Sulawesi Tenggara (19,8%) lalu Kalimantan Timur (16,8%). Urutan presentase dari banyaknya jumlah umpan balik sesuai dengan banyaknya mesin yang dioperasikan serta daya yang dihasilkan, berdasar data internal perusahaan pembangkit terbesar berada di site Jayapura mengoperasikan 5 mesin, disusul site Sulawesi Tenggara dan Kalimantan Timur dengan

jumlah mesin yang dioperasikan sebanyak 4 mesin dan sisanya rata-rata mengoperasikan 2 hingga 3 mesin.

Tingkat persepsi dari keempat variable Iklim Keselamatan Psikososial (*Psychosocial Safety Climate*) dapat dilihat dari presentase dan nilai rerata. Presentase responden menyatakan setuju tertinggi adalah 64,4% dan presentase terendah adalah 48,5%. Sedangkan nilai rerata tertinggi adalah 51,26 dan terendah adalah 41,25. Tingkat Iklim Keselamatan Psikososial berdasarkan demografi memiliki rerata yang secara umum tinggi atau beresiko rendah. Walaupun dari masing-masing kriteria memiliki perbedaan rerata, namun kebermaknaan dari perbedaannya sangat kecil dan pada umumnya semua rerata bernilai lebih dari 41, dimana sesuai referensi dari *Center for Workplace Excellence*, 2019 kriteria tingkat Iklim Keselamatan Psikososial berada di kriteria tinggi sehingga sebaliknya resiko yang diakibatkan menjadi rendah pada seluruh kriteria demografi).

Rerata variable *workplace bullying* berada pada tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan di divisi *Operation and Maintenance* beranggapan bahwa bullying masih rendah. Rerata paling tinggi dibanding 21 pertanyaan lain adalah *Person and Work-Related Bullying* pertanyaan B11 dengan nilai 1.52 bahwa karyawan terkadang namun dalam kisaran jarang, merasa terus menerus diingatkan pada kesalahan dan kelalaian. Pada tingkat kedua rerata yang lebih tinggi adalah *Occupational Devaluation* pertanyaan B3 dengan nilai 1,46 bahwa pekerja merasa terkadang pernah namun dalam kisaran jarang diperintahkan untuk melakukan pekerjaan dibawah tingkat kompetensi dan *Person and Work-Related Bullying* pertanyaan B14 senilai

1,42 dimana pekerja terkadang merasa pernah walaupun dalam kisaran jarang bahwa pendapat dan pandangannya tidak didengarkan. Sementara untuk rerata paling rendah dibanding 21 pertanyaan lain adalah *Physical or psychological intimidation bullying* pertanyaan B22 senilai 1,04 bahwa karyawan merasa tidak pernah atau jarang mendapatkan ancaman kekerasan atau pelecehan secara fisik atau verbal/ujaran maupun perkataan. Persepsi mengenai *bullying* dapat dilihat dari nilai rerata variable *bullying* di tempat kerja berdasarkan demografi. Disimpulkan karyawan yang setidaknya memiliki kecenderungan pernah mengalami tindakan negatif *bullying* adalah karyawan dengan level pekerjaan sebagai technician/operator yang dipekerjakan oleh pihak ketiga dengan rentang usia antara 30 hingga 34 tahun dan memiliki masa kerja 7 hingga 10 tahun.

**Tabel 1. Hasil Uji regresi linier**

| Variabel Independen                | Variabel Dependen         | Sig   | r     | R <sup>2</sup> |
|------------------------------------|---------------------------|-------|-------|----------------|
| <i>Psychosocial Safety Climate</i> | <i>Workplace Bullying</i> | 0,003 | 0,292 | 0,085          |

Hasil dari uji regresi linier adalah terdapat hubungan dengan arah negatif antara tingkat *Psychosocial Safety Climate* terhadap *Workplace Bullying* yang terjadi di departemen O&M PT WID. Hasil uji regresi linier berganda, variable yang paling memiliki pengaruh dominan terhadap perubahan tingkat *workplace Bullying*. Hasil menyatakan, variable Komitmen Manajemen memiliki koefisien Beta paling tinggi dari semua variable (-0,463). Sedangkan untuk variable

Prioritas Manajemen, Komunikasi Organisasi dan Partisipasi Organisasi, ketiga variabel tersebut secara statistik tidak memberikan pengaruh yang bermakna pada variabel dependen, melainkan hanya sebagai variable pengontrol. Hanya variable Komitmen Manajemen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 (sig-p = 0,013) sehingga memiliki kebermaknaan secara statistik sedangkan ketiga variable lainnya memiliki angka signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti secara statistik signifikansinya tidak bermakna. Disimpulkan dari keempat variable penyusun Iklim Keselamatan Psikososial adalah variable Komitmen Manajemen yang memberikan pengaruh terbesar terhadap penurunan tindak kejadian perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*) di PT WID.

**Tabel 2. Hasil Uji regresi linier berganda**

| Variabel               | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Sig.  |
|------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|
|                        | B                           | Beta                      |       |
| Komitmen Manajemen     | -1,472                      | -0,463                    | 0,013 |
| Prioritas Manajemen    | -0,377                      | -0,127                    | 0,502 |
| Komunikasi Organisasi  | 0,288                       | 0,086                     | 0,658 |
| Partisipasi Organisasi | 0,662                       | 0,193                     | 0,216 |

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa level Iklim Keselamatan Psikososial di PT WID berada di tingkat yang tinggi, sehingga mampu menurunkan resiko terhadap bahaya psikososial yang dihadapi oleh perusahaan. Hampir 50% dari responden menyatakan setuju terhadap 12 pertanyaan yang di berikan terkait persepsi mereka terhadap Iklim Keselamatan Psikososial. Adapun dari hasil

kuesioner ini menunjukkan bahwa setidaknya lebih dari 50% karyawan di departemen O&M sepakat bahwa praktek-praktek pengelolaan bahaya psikososial di perusahaan telah mencerminkan komitmen dan adanya pemberian prioritas oleh manajemen. Selain itu merujuk pada hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan di departemen O&M sepakat bahwa keterlibatan antar karyawan serta komunikasi yang terbentuk di dalam organisasi telah memberikan gambaran terhadap budaya yang mendukung penurunan resiko dari bahaya psikososial di perusahaan, dengan memberikan perhatian dan kesempatan isu bahaya psikososial untuk dibahas di dalam forum internal perusahaan.

PT WID memiliki tingkat perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*) berada di level rendah, namun terdapat beberapa area kerja yang memiliki kecenderungan tingkat perundungan yang lebih tinggi dibanding golongan lainnya. Semisal untuk area Sulawesi Tenggara memiliki tingkat kejadian perundungan di tempat kerja yang cenderung lebih tinggi dibanding area kerja lainnya, begitupun karyawan dengan usia 30 hingga 34 tahun, memiliki status karyawan dipekerjakan oleh pihak ketiga atau karyawan dengan level operator dan karyawan dengan masa kerja 7 hingga 10 tahun memiliki tingkat kejadian negatif perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*) yang lebih tinggi dibanding kategori lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan penelitian sebelumnya bahwa perundungan di tempat kerja dapat terjadi pada siapa saja dan dimana pun, terlepas dari pangkat atau tingkat pendapatan, tetapi lebih lazim dalam profesi tertentu, seperti pendidikan dan kesehatan (Erwandi,

Kadir, & Lestari, 2021). Termasuk juga dipengaruhi oleh tipe pekerjaan dan bentuk industri, beberapa pekerjaan memiliki kecenderungan memiliki resiko mengalami tindakan perundungan lebih tinggi. Tipe pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan publik dan bersifat administratif memiliki kecenderungan memiliki kasus perundungan di tempat kerja yang lebih tinggi dan sering dijumpai dalam pekerja pemerintahan. Berdasar jenis industri tingkat kejadian perundungan di tempat kerja cenderung lebih tinggi pada bidang konstruksi, keuangan dan asuransi, manufaktur, industri teknik (Alterman, S.E., Dahlhamer, Ward., & Calvert, 2012). Rendahnya kejadian perundungan di tempat kerja yang terjadi di departemen O&M PT WID juga dapat diakibatkan karena kecilnya jumlah pekerja di setiap area kerja, dimana berdasar data lapangan jumlah pelaksana di tiap area kerja sekitar 15 hingga 30 personel. Sumber yang memperkuat tinggi rendahnya kejadian perundungan di tempat kerja dilihat dari banyaknya populasi pekerja dimana suatu organisasi dengan jumlah pekerja dibawah 50 personil memiliki tingkat perundungan di tempat kerja yang lebih rendah setengah (5,1%) dari organisasi dengan jumlah pekerja diatas 50, hal ini dikarenakan organisasi yang memiliki ukuran lebih kecil lebih transparan (Einarsen & Skogstad, 1996).

Berdasar hasil uji regresi linier disimpulkan bahwa Iklim Keselamatan Psikososial memiliki pengaruh terhadap tingkat terjadinya kejadian perundungan di tempat kerja. Adapun arah hubungannya menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya derajat angka Iklim Keselamatan Psikososial di perusahaan maka semakin menurunkan tingkat kejadian

perundungan di tempat kerja pada PT WID. Hal ini juga sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Iklim Keselamatan Psikososial memiliki pengaruh dalam menurunkan tuntutan (*demand*) yang di timbulkan dari pekerjaan salah satu nya adalah kejadian perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*) (Law, Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011) (Bond, Tuckey, & Dollard, 2010) dan hasil penilaian PSC mampu mewakili ukuran Iklim Keselamatan Psikososial di level organisasi (Dollard & Bakker, 2010) (Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012). Secara statistik Komitmen Manajemen memiliki pengaruh paling besar terhadap perubahan tingkat kejadian perundungan di tempat kerja, dan berdasarkan hasil analisis secara statistik variabel Prioritas Manajemen, Komunikasi Organisasi dan Partisipasi Organisasi tidak memberikan pengaruh yang bermakna pada variabel dependen, melainkan hanya sebagai pengontrol. Dan dari hasil uji statistik seluruh komponen dapat diterima sebagai komponen pembentuk Iklim Keselamatan Psikososial dengan mengacu uji coba berulang beberapa permodelan pada regresi linier berganda, baik Komitmen Manajemen, Prioritas Manajemen, Komunikasi Organisasi dan Partisipasi Organisasi memenuhi syarat asumsi untuk digunakan di dalam permodelan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan walaupun secara statistika Komitmen Manajemen memiliki pengaruh paling dominan terhadap tingkat kejadian perundungan, namun secara kemaknaan dari hasil model regresi ke empat komponen memiliki pengaruh terhadap penentuan tingkat Iklim Keselamatan Psikososial serta memiliki pengaruh terhadap menurunkan angka tindak kejadian

perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*). Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya di mana iklim Keselamatan Psikososial mengacu pada prioritas yang dimiliki organisasi dalam melindungi kesehatan psikologis pekerja yang dicerminkan dari kebijakan, praktik serta prosedur yang dimiliki perusahaan (Commons, 2010).

Walaupun tingkat perundungan di PT WID rendah, namun sebanyak 22% responden dalam survey menyatakan memiliki pengalaman bersinggungan dengan tindak negatif kejadian perundungan. Pelaku perundungan kerja adalah rekan kerja (49%) dan atasan (38%) sisanya dilakukan oleh bawahan, pelanggan atau fungsi lainnya dalam organisasi. Sedang tindak perundungan di tempat kerja di PT WID cenderung dilakukan oleh pekerja laki-laki. Kasus tertinggi untuk tindak perundungan di tempat kerja yang dilakukan oleh atasan berada di area kerja Papua (32%) sisanya secara berurutan dilaporkan terjadi di Sulawesi Tenggara, Maluku Utara, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat dan Kalimantan Timur. Sama halnya kasus tertinggi untuk tindak perundungan di tempat kerja yang dilakukan oleh sesama rekan kerja berada di area kerja Papua (31%) disusul oleh Sulawesi Tenggara, Nusa Tenggara Timur, Maluku Utara, Kalimantan Timur dan Nusa Tenggara Barat. Untuk memvalidasi data kuantitatif peneliti melakukan wawancara terhadap 22% pekerja yang melapor namun hanya setengah dari pekerja yang bersedia untuk diwawancara. Disimpulkan bahwa korban *bullying* didominasi banyak dari pekerja umur 25 hingga 29 tahun yang mengawali karir dari program *graduate engineer*. Perbedaan umur,

pengalaman kerja, budaya kerja serta desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan juga banyak mempengaruhi terjadinya kejadian perundungan selebihnya disebabkan faktor-faktor lain semisal faktor individu, kepribadian ataupun faktor demografis (Salin, 2014). Desain dari program *graduate engineer* telah digarisbawahi oleh peneliti, mengingat banyak keluhan terkait perundungan yang timbul diakibatkan oleh desain kerja yang tidak matang dan tidak memiliki kejelasan penugasan, sehingga kedepannya perlu juga diberikan usulan terkait perbaikan program kerja termasuk diantaranya perbaikan *job description* termasuk juga cara penyampaianya, pelatihan dan kompetensi yang tidak hanya bersifat teknis namun juga yang berhubungan dengan *softskill* (*communication, decision making, career pattern*). Sehingga dapat mengurangi potensi terjadinya *turn-over* yang tinggi akibat ketidakpuasan pekerja terutama pada program *graduate engineer*.

### Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian kajian hubungan Iklim Keselamatan Psikosial (*Psychosocial Safety Climate*) dengan perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Tingkat Iklim Keselamatan Psikosial (*Psychosocial Safety Climate*) di departemen O&M PT. WID memiliki tingkatan yang tinggi, sebaliknya resiko psikosial yang dihadapi juga rendah baik di semua area kerja, usia, status, lama bekerja dan jabatan pekerjaan. Tingkat kejadian negatif perundungan di tempat kerja (*Workplace Bullying*) di departemen O&M PT WID memiliki tingkatan yang rendah, baik dari jenis

perundungan *Occupational Devaluation, Personal and Work-related bullying* ataupun *Intimidation Bullying*.

### Daftar Referensi

- Akella, D. (2016). Workplace Bullying: Not A Manager's Right? *Journal of Workplace Right.*, 1-10.
- Alterman, T., S.E., L., Dahlhamer, J., W. B., & Calvert, G. (2012). Job insecurity, work family imbalance and hostile work environment: prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey. *Am J Ind Med.*
- Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N., & Arcangeli, G. (2016). Workplace Bullying in a Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship with Job Satisfaction, and Psychological Well-Being. *Frontiers in Psychology.*, 6(1912), 1-10.
- Bond, S. A., Tuckey, M. R., & Dollard, M. F. (2010). Psychosocial Safety Climate, Workplace Bullying and Symptoms of Posttraumatic Stress. *Organization Development Journal*, 28(1), 37.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A., & Tomás, J. (1998). Modelling safety climate in the predictions of levels of safety activity. *Work & Stress*, 12, 255-271.
- Commons, C. (2010). *The Australian workplace barometer: Report on Psychosocial safety climate and worker health in Australia*. Australia: safeworkaustralia.
- Cooper, C., & Robertson, I. (2001). *Well-being in organization*. England: John Wiley&Sons, Ltd.

- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.
- 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, 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 and Prevention, 45*, 694–704.
- Dollard, M., & Kang, S. (2007). Psychosocial Safety Culture and Climate survey. Adelaide: University of South Australia.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2)*, 185–201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Developments in Theory, Research, and Practice, Second Edition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3–23). CRC Press.
- Erwandi, D., Kadir, A., & Lestari, F. (2021). Identification of Workplace Bullying: Reliability and Validity of Indonesian Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R). *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(3985)*.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management, 17*, 353–383.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management, 17(4)*, 353–383.
- Hidayati, L. (2016). PEMBULIAN DI TEMPAT KERJA DALAM KONTEKS ASIA- Workplace Bullying in Asia Context. Malang: Seminar Nasional dan Gelar Produk | SENASPRO .
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science, 50*, 19–28.
- Jaafar, M., & Hiidzir, N. I. (2016). Factors of Sub-Contractor Workplace Bullying in the Construction Industry. *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology, 11(3)*, 255–260.
- Jordon, J., Gurr, E., Tinline, G., Giga, S., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2003). *Beacons of excellence in stress prevention*. Manchester, UK: Robertson Cooper and UMIST.
- Karabulut, A. T. (2016). Bullying: harmful and hidden behavior in organizations .

- Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 4-11.
- Kompier, M., & Cooper, C. L. (1999). *Preventing stress, improving productivity: European case studies in the workplace*. London, UK: Routledge.
- Kompier, M., & Kristensen, T. S. (2001). Organizational work stress interventions in a theoretical, methodological and practical context. In *Stress in the workplace: Past, present and future* (pp. 164-190). London, UK: Whurr.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & 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*, 43, 1782-1793.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Robbins, S. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). New Jersey: Pearson Ueducation Inc.
- Salin, D. (2014). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*.
- Sansone, R. A., & Sansone, L. A. (2015). WORKPLACE BULLYING: A Tale of Adverse Consequences. *Innovations in CLINICAL NEUROSCIENCE*, 12, 32-37.
- 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*, 34, 1-15.
- Silviandari, I. A., & A. F. Helmi. (2018). Bullying di Tempat Kerja di Indonesia - Workplace Bullying on Indonesia. *Buletin Psikologi*, 26 (2), 137-145.
- Work, E. A. (2012). *Annual Report 2012 – Summary*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Yahaya, A., Ing, T. C., Lee, G. M., Yahaya, N., Boon, Y., Hashim, S., & Taa, S. (2012). The Impact of Workplace Bullying on Work Performance. *Archives Des Sciences*, 65(4), 18-28.
- Yeun, Y. R., & Han, J. W. (2016). Effect of Nurses' Organizational Culture, Workplace Bullying and Work Burnout on Turnover Intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372-380.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.