

## Conceptual Distinctiveness of Psychological Safety and Psychosocial Safety Climate: A Scoping Review

Farisha Dian Prabaningtyas<sup>1\*</sup>, Ezraputi Salsabila<sup>1</sup>, Bertha Kristiyanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

\*farishadian07@student.undip.ac.id

### ABSTRACT

This article presents a comprehensive review of the concepts of psychological and psychosocial safety in the workplace. The method used in this research is a scoping review. The discussion includes the importance of social relationships in the workplace in enhancing individual performance by providing support and facilitating psychological safety. Additionally, the article reviews three levels of Psychological Safety Climate (PSC) - at the individual, group, and organizational levels - and their contribution to the overall workplace climate. Understanding the concept of psychosocial safety climate is also examined, which encompasses aspects such as social support, job control, and job security. Special attention is given to the urgency of addressing psychosocial risks in the workplace, such as job stress, and their potential implications for mental health. The conclusion of the article emphasizes the need for organizational interventions to promote positive psychological and psychosocial safety climates, thereby contributing to creating a healthier and safer work environment.

**Keywords:** psychological climate, psychosocial safety climate, work environment

### ABSTRAK

Artikel ini menyajikan tinjauan komprehensif tentang konsep keamanan psikologis dan iklim keselamatan psikososial di tempat kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah scoping review. Pembahasannya mencakup pentingnya hubungan sosial di tempat kerja dalam meningkatkan kinerja individu dengan memberikan dukungan dan memfasilitasi keamanan psikologis. Selain itu, artikel ini mengulas tiga tingkat iklim keselamatan psikososial (PSC) – pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi – dan kontribusinya terhadap iklim tempat kerja secara keseluruhan. Pemahaman konsep iklim keselamatan psikososial juga dikaji, yang mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial, pengendalian pekerjaan, dan keamanan kerja. Perhatian khusus diberikan pada urgensi mengatasi risiko psikososial di tempat kerja, seperti stres kerja, dan potensi dampaknya terhadap kesehatan mental. Kesimpulan artikel ini menekankan perlunya intervensi organisasi untuk mendorong iklim keselamatan psikologis dan psikososial yang positif, sehingga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman.

**Kata kunci:** iklim keamanan psikososial, keamanan psikologis, lingkungan kerja

## Pendahuluan

*Psychosocial Safety Climate* (PSC) merupakan konsep esensial dalam kesehatan dan keselamatan kerja. PSC mengacu pada sejauh mana suatu organisasi memprioritaskan dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawannya. Konsep ini telah mendapatkan perhatian signifikan belakangan ini karena dampaknya yang mendalam terhadap kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Hamre, 2023). PSC merujuk kepada persepsi kolektif karyawan terhadap kebijakan, tindakan, dan prosedur yang diatur oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan dari kesehatan, keselamatan, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa PSC yang kuat ditandai dengan adanya kebijakan, praktik, dan prosedur yang mendukung kesehatan serta keselamatan psikologis karyawan. Hal ini termasuk menyediakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, penyediaan sumber daya dan menyediakan dukungan yang memadai, serta penanganan stres dan *burnout* akibat pekerjaan. Organisasi yang mengutamakan PSC cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat pergantian karyawan yang cenderung rendah, dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik (Amodu, 2023).

PSC dapat mempengaruhi kesehatan mental pekerja melalui beberapa cara. Pertama, PSC dapat meningkatkan kesadaran serta rasa aman dengan menunjukkan bahwa organisasi/perusahaan peduli terhadap kesehatan mental karyawan, sehingga mendorong mereka untuk merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Kedua, PSC dapat mengurangi tekanan psikologis dengan memberikan jaminan kepada karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap *well-being* karyawan serta mencegah stres kerja. Ketiga, PSC dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat mereka lebih fokus dan produktif karena merasa didukung dalam aspek kesehatan mental mereka (Dollard & Bakker, 2010).

Iklim keselamatan psikologis (PSC) adalah konsep yang sangat penting dan telah banyak diteliti, terbukti memiliki dampak yang mendalam pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Implementasi PSC sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif, terutama di negara berkembang di mana kesadaran akan kesehatan dan keselamatan psikologis masih terbatas.

### *Psychosocial Safety Climate*

Di bawah kapitalisme, terdapat ketegangan antara kebutuhan akan pertumbuhan dan produktivitas berkelanjutan dan kesehatan mental pekerja (Dollard & Nesar, 2019). Ketegangan tersebut terwujud dalam berbagai tingkat Iklim Keamanan Psikososial di seluruh organisasi. Iklim Keamanan Psikososial mencerminkan sejauh mana manajemen secara mendasar menghargai kesehatan psikologis pekerja; PSC merupakan kontra-narasi terhadap penekanan dalam bidang psikologi kerja dan organisasi pada kinerja organisasi dan individu (Bal & Dóci, 2018). Teori PSC merupakan teori stres kerja dan inovasi di lapangan yang dikemukakan oleh Dollard dan rekannya (Dollard & Bakker, 2010; Dollard & Karasek, 2010; Law, Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011). PSC mengacu pada persepsi bersama mengenai “kebijakan, praktik dan prosedur untuk perlindungan kesehatan dan keselamatan psikologis pekerja” (Dollard & Bakker, 2010, hal. 579). Selain dampak kesehatan, PSC juga terkait dengan perilaku yang memotivasi dan pro-organisasi seperti keterlibatan kerja. Teori PSC menjadi terkenal sebagai konstruksi pemersatu yang menyatukan

bidang stres kerja, psikologi organisasi, dan penelitian ilmu keselamatan. Tidak ada ukuran iklim organisasi lain yang spesifik PSC untuk kesehatan psikologis pekerja. Konstruk tersebut berbeda dari konstruk terkait seperti iklim psikologis tim, dukungan sosial organisasi, dan iklim keselamatan (Dollard & Bakker, 2010).

Dalam konteks PSC yang tinggi, pimpinan menghargai dan melindungi kesehatan psikologis pekerja, pekerjaan berkualitas tinggi yang menampilkan tuntutan pekerjaan yang dapat dikelola, adanya kontrol yang baik, dan pembelajaran yang baik kemungkinan besar akan mengarah pada pemenuhan kebutuhan psikologis dan pemeliharaan kesehatan psikologis; dalam konteks PSC yang rendah, akan menghasilkan kualitas pekerjaan rendah seperti tuntutan yang berlebihan, kontrol yang rendah, atau pekerjaan yang membosankan kemungkinan besar mengancam dan menghalangi pemenuhan kebutuhan psikologis, sehingga menyebabkan masalah kesehatan psikologis. Beberapa penelitian *multilevel* telah menemukan dukungan empiris terhadap proposisi bahwa PSC tinggi merupakan indikator utama faktor kualitas kerja seperti berkurangnya tuntutan pekerjaan (Dollard & Bakker, 2010; Dollard, Tuckey, & Dormann, 2012; Hall et al., 2010; Idris, Dollard, & Winefield, 2011), peningkatan sumber daya kerja (Dollard & Bakker, 2010; Idris et al., 2011), berkurangnya ketidakseimbangan upaya-imbalance (Owen, Bailey, & Dollard, 2016), dan hubungan sosial faktor-faktor seperti berkurangnya intimidasi dan pelecehan (Bond et al., 2010; Law et al., 2011).

Secara teoritis, PSC mendahului kualitas kerja (seperti tuntutan, sumber daya) dan aspek-aspek sosial-relasional dari pekerjaan (seperti pelecehan dan intimidasi, dukungan sosial). Hal ini dikatakan sebagai “penyebab dari penyebab” stres kerja, dan merupakan pendahulu teoritis hulu dari teori stres kerja berbasis desain pekerjaan dan teori yang berfokus pada individu. Teori PSC tidak bermaksud untuk menggantikan kontribusi teori-teori tersebut, melainkan memberikan alasan mendasar mengapa pekerjaan dirancang seperti itu, dan mengapa hubungan sosial seperti itu.

*Psychological Safety Climate* (PSC) dapat didefinisikan sebagai suatu aspek yang sifatnya khusus pada iklim organisasi yang memiliki keterkaitan dengan kesehatan psikologis pekerja (Loh et al., 2018). PSC dapat dibedakan menjadi tiga tingkat, diantaranya: (1) PSC pada tingkat individu yang menjelaskan bahwa pekerja tidak merasa khawatir mengenai citra diri, posisi, serta dampak yang bersifat negatif dari pekerjaan serta sungguh - sungguh mengekspresikan dirinya (Khan, dalam Chen et al., 2015); (2) PSC pada tingkat kelompok yang menyatakan ketika anggota terlibat dalam tindakan yang berisiko apapun dalam kelompok dan pelaksanaan pada tindakan ini aman maka dapat diterima oleh rekan kerja (Edmondson, 1999); (3) PSC pada tingkat organisasi merupakan interaksi dengan kepercayaan serta keterbukaan di lingkungan kerja (May, et al., 2004). PSC dapat mengacu kepada persepsi bersama karyawan mengenai ‘apakah manajemen telah dikembangkan serta memberlakukan kebijakan, prosedur dan praktik dengan tujuan sebagai perlindungan terhadap kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan psikologis pekerja (Dollard et al., 2019).

#### *Psychological Safety*

Meningkatnya ketergantungan pada tim dalam lingkungan organisasi yang berubah dan tidak menentu menciptakan keharusan manajerial untuk memahami faktor-faktor yang memungkinkan pembelajaran tim. Meskipun banyak yang telah ditulis tentang tim dan pembelajaran dalam organisasi, pemahaman kita tentang pembelajaran dalam tim masih terbatas.

Tinjauan terhadap literatur efektivitas tim dan pembelajaran organisasi mengungkapkan pendekatan yang sangat berbeda dan kurangnya pemupukan silang di antara keduanya. Literatur yang muncul mengenai pembelajaran kelompok, dengan makalah teoretis tentang kelompok sebagai sistem pemrosesan informasi dan sejumlah studi empiris yang meneliti pertukaran informasi dalam kelompok laboratorium, belum meneliti proses pembelajaran tim kerja nyata (lih. Argote, Gruenfeld, dan Naquin, 1999). Studi terhadap tim kerja dalam berbagai manajemen organisasi telah menunjukkan bahwa efektivitas tim disebabkan oleh tugas tim yang dirancang dengan baik, komposisi tim yang sesuai, dan konteks yang menjamin ketersediaan informasi, sumber daya, dan penghargaan (Hackman, 1987). Banyak peneliti menyimpulkan bahwa struktur dan desain, termasuk peralatan, material, lingkungan fisik, dan sistem pembayaran, merupakan variabel paling penting untuk meningkatkan kinerja tim kerja (Goodman, Devadas, dan Hughson, 1988; Champion, Medsker, dan Higgs, 1993; Cohen dan Ledford, 1994) dan menentang fokus pada faktor interpersonal (misalnya, Goodman, Ravlin, dan Schminke, 1987).

Edmondson (1999) melakukan penelitian empiris dengan mengambil pendekatan berbeda untuk memahami pembelajaran dalam organisasi dengan memeriksa sejauh mana dan dalam kondisi apa pembelajaran terjadi secara alami dalam kelompok kerja organisasi. Banyak penelitian pembelajaran organisasi mengandalkan studi kualitatif yang memberikan banyak detail tentang proses kognitif dan interpersonal tetapi tidak memungkinkan pengujian hipotesis secara eksplisit (misalnya, Senge, 1990; Argyris, 1993; Watkins dan Marsick, 1993). Sebaliknya, banyak studi tim yang menggunakan sampel besar dan data kuantitatif namun belum memeriksa anteseden dan konsekuensi perilaku belajar (misalnya, Goodman, Devadas, dan Hughson, 1988; Hackman, 1990; Cohen dan Ledford, 1994). Kemudian Edmondson (1999) mengusulkan bahwa untuk memahami perilaku belajar dalam tim, struktur tim dan keyakinan bersama harus diteliti bersama, menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.

Edmondson (1999) menunjukkan kegunaan konstruksi keamanan psikologis tim untuk memahami proses pembelajaran kolektif. Keberadaan keamanan psikologis tim, yang dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bersama tentang konsekuensi pengambilan risiko antarpribadi, pada analisis tingkat kelompok didukung oleh data kualitatif dan kuantitatif. Meskipun membangun kepercayaan belum tentu menciptakan iklim saling menghormati dan peduli, setidaknya kepercayaan dapat memberikan landasan untuk pengembangan lebih lanjut keyakinan antarpribadi yang membentuk keamanan psikologis tim.

Sejak karya awal Kahn (1990) dan Edmondson (1999) tentang keamanan psikologis pada tingkat analisis individu dan tim, penelitian empiris mengenai pendahulunya, hasil, dan moderatornya semakin meningkat (Baer & Frese, 2003; Kark & Carmeli, 2009). Pada akhir tahun 2015 terdapat 83 artikel yang diterbitkan tentang keamanan psikologis (78 di antaranya bersifat empiris), termasuk meta-analisis tentang hubungan antara keamanan psikologis dan kinerja/pembelajaran tim (Sanner & Bunderson, 2013), sebuah meta-analisis tentang pendahuluan dan hasil keamanan psikologis (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan, & Vacheva, 2016), dan tinjauan terbatas terhadap pekerjaan sebelumnya (Edmondson & Lei, 2014).

Keamanan psikologis sendiri di definisikan sebagai lingkungan di mana orang merasa nyaman mengekspresikan diri dan menerima konsekuensi dari kegagalan atau umpan balik. Ini termasuk mampu mengatasi ketakutan, mengambil risiko, dan menghormati pendapat orang lain. Lingkungan yang kuat dalam hal keamanan psikologis memungkinkan individu untuk

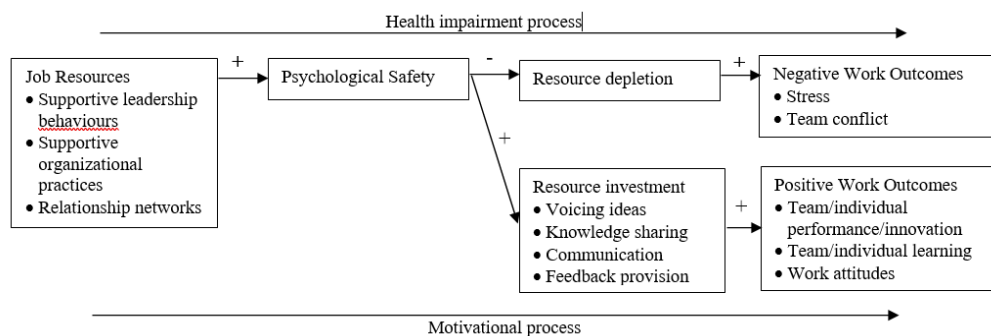
mengemukakan ide tanpa tekanan, berpartisipasi secara sukarela dalam diskusi, dan menghargai pendapat anggota lain di dalam organisasi atau kelompok (Edmondson, 2018).

#### FRAMEWORK PSYCHOLOGICAL SAFETY DAN PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE

A. *Psychological Safety* memiliki tiga teori utama (Newman et al., 2017), yaitu:

##### 1. *Conservation of Resources Theory*

Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha mendapatkan sumber daya yang dapat melindungi dari terjadinya kehilangan sumber daya (dapat berupa dukungan sosial, penghargaan, otonomi atau keamanan kerja) yang bisa diperoleh ataupun dapat diambil oleh organisasi, penyelia, tim maupun individu. Hobfoll (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa prinsip utama dalam teori ini yaitu (1) keutamaan hilangnya sumber daya, hal ini mengartikan bahwa kehilangan pada sumber daya yang tidak berimbang lebih mencolok dibandingkan perolehan pada sumber daya; (2) investasi pada sumber daya yang menyatakan bahwa individu harus menginvestigasi sumber daya agar dapat melindungi dari terjadinya kehilangan pada sumber daya, dapat pulih dari kerugian dan mendapat sumber daya, yang memiliki sumber daya serta lebih sanggup untuk dapat mengurus / menyusun perolehan pada sumber daya namun yang memiliki sumber daya yang lebih sedikit lebih mudah kehilangan sumber daya serta kurang bisa untuk mendapatkan sumber daya; (3) menunjukkan adanya siklus perolehan serta kehilangan akan sumber daya yang terjadi di dalam kondisi stres yang terus menerus berlangsung dalam waktu yang lama atau individu/organisasi kekurangan akan sumber daya dan stresor menjadi hal utama yang terjadi.



Gambar 1. Framework Psychological Safety (Newman et al., 2017)

Pada **Gambar 1.** diatas merupakan kerangka teoritis integratif dari *psychological safety* yang mengamati cara yang dapat mengembangkan *psychological safety* serta berpengaruh pada hasil kerja. Pada sumber daya pekerjaan (*job resource*) yang memadai dapat (1) menimbulkan iklim keamanan psikologis; (2) memberikan perlindungan dari adanya kehilangan akan sumber daya yang dikaitkan dengan hasil yang bersifat negatif pada individu (stres dan ketegangan), (3) hasil dari tim yang tidak dikehendaki. Iklim keamanan psikologis muncul juga untuk membedakan tim berkinerja tinggi dari rekan - rekan mereka karena anggota dalam tim tersebut termotivasi untuk menginvestigasi sumber daya yang pada gilirannya mengacu pada hasil kerja yang positif seperti pembelajaran, inovasi, dan kinerja di tingkat individu dan tim (jalur motivasi).

## 2. Trait Activation Theory

Keamanan psikologis memperkuat pengaruh yang sifatnya positif dari kecenderungan pada individu untuk berperilaku proaktif yang dapat dilihat pada ciri - ciri kepribadian *extraversion*, kepribadian proaktif dapat dikaitkan pada perasaan bertanggung jawab terhadap perubahan yang bersifat konstruktif atau melihat seberapa jauh rasa bertanggung jawab pribadi dalam merumuskan kembali kinerja individu dengan adanya upaya untuk dapat menjadikan situasi menjadi lebih baik, melakukan pengembangan terhadap prosedur baru serta melakukan perbaikan pada masalah yang sifatnya luas (Fuller, 2006).

Hal ini dapat membuat individu memungkinkan terlibat di dalam perilaku yang relevan (*voice behavior*/ berbagai informasi di dalam lingkungan) dengan tingkat pada keamanan psikologis yang tinggi memberikan tanda dan peluang bagi individu untuk dapat memperlihatkan atau mengungkapkan sifatnya. *Thematic Apperception Test (TAT)* dapat digunakan untuk dapat memeriksa bagaimana iklim pada organisasi ataupun tim dapat membangkitkan individu agar dapat terlibat didalam perilaku yang sifatnya positif di dalam lingkup tempat kerja dengan individu agar dapat terlibat didalam perilaku yang sifatnya positif di dalam lingkup tempat kerja dengan individu yang memiliki ciri - ciri kepribadian tertentu.

## 3. Network of Key Variables Related to Psychological Safety

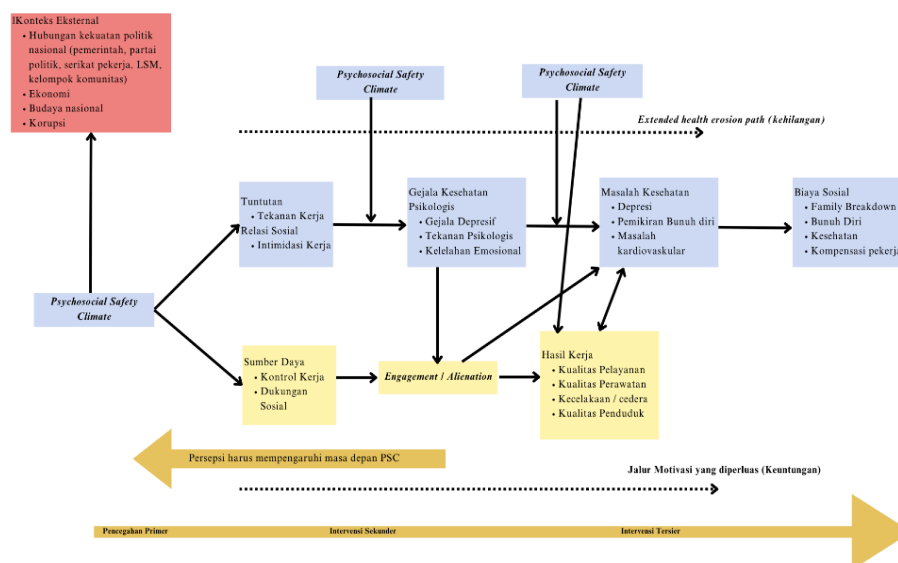
Keamanan psikologis merupakan komponen yang sifatnya *multilevel* yang kemungkinan memiliki makna serta lebih kuat pada level kelompok bila dibandingkan dengan level organisasi kecuali organisasi tersebut berskala kecil (Newman, et al., 2017).

B. *Psychosocial Safety Climate (PSC)* memiliki enam teori utama (Dollard et al., 2019), yaitu:

### 1. Causes of the cause of the causes

Ekonomi, sosial dan politik dapat mempengaruhi PSC mengenai bagaimana pekerjaan dirancang. Contoh dalam hal tuntutan pekerjaan dan sumber daya serta status hubungan sosial. PSC dapat memoderasi efek yang ada seperti dapat mengurangi dampak dari tuntutan kerja atau dapat mengurangi dampak yang bersifat jangka panjang dari distress.

Gambar 2. Iklim keamanan psikososial dan model proses biaya social



(Dollard et al., 2019)

## 2. *Climate specificity & differences with other climate*

Teori ini mengungkapkan elemen-elemen spesifik dalam iklim organisasi yang menjadi fokus utama suatu entitas organisasi. Sebagai contoh, iklim keselamatan dapat dipandang dari perspektif seberapa sering terjadi risiko fisik di dalam organisasi, seperti kecelakaan dan cedera. Selain itu, teori ini merinci perilaku keselamatan serta motivasi pekerja untuk masa depan.

## 3. *Reciprocal relationship between PSC, Job Design, & Psychological Health*

*Psychological Safety Climate* merupakan persepsi mengenai sejauh mana anggota tim merasa aman dan nyaman dalam berpartisipasi dan mengungkapkan diri tanpa takut akan konsekuensi negatif. Ini melibatkan interaksi antara anggota tim dan manajer, di mana manajer memiliki peran kunci dalam memberikan otoritas dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi kualitas pekerjaan dan lingkungan kerja.

## 4. *Climate strength & agreement across different kinds of members*

Kekuatan iklim merujuk pada derajat kesepakatan yang dimiliki oleh anggota dalam suatu kelompok. Variabilitas dalam kekuatan iklim dapat timbul akibat perbedaan karakteristik individu, seperti jenis kelamin, etnis, dan posisi hierarkis dalam organisasi, atau karena adanya perbedaan dalam tingkat eksposur individu terhadap kesempatan seperti upaya untuk dikenal oleh orang-orang yang memiliki wewenang dalam memberikan promosi atau kesempatan karier lainnya.

## 5. *PSC likely to vary according to the position of the preceptor*

Peningkatan penilaian terhadap *Psychological Safety Climate* (PSC) kemungkinan besar terjadi karena peningkatan peringkat pada reseptor yang terlibat. Hal ini mungkin disebabkan oleh motivasi pribadi yang dimiliki oleh anggota tim dengan peringkat yang lebih tinggi untuk melaporkan pengalaman positif secara aktif. Oleh karena itu, terdapat keterkaitan antara kepentingan pribadi ini dan peningkatan PSC. Sebaliknya, anggota tim dengan peringkat yang rendah mungkin cenderung melaporkan lebih banyak keluhan daripada pengalaman positif, yang pada gilirannya dapat meredam persepsi positif terhadap PSC.

## 6. *PSC can be changed*

Perubahan dapat terwujud melalui demonstrasi manajemen yang menunjukkan komitmen dan dukungan terhadap upaya pencegahan stres serta perawatan psikologis, serta melalui peningkatan dalam sistem komunikasi dan partisipasi yang mengangkat isu-isu psikososial serta kesehatan mental di lingkungan kerja. Langkah-langkah ini dapat mencakup perubahan struktural dalam organisasi untuk mendukung perbaikan dalam hal tersebut.

## ALAT UKUR PSYCHOLOGICAL SAFETY DAN PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE

Berikut Tabel yang menunjukkan berbagai alat ukur beserta komponennya mengenai *Psychological Safety* dan *Psychosocial Safety Climate*.

**Tabel 1. Alat Ukur *Psychological Safety* & *Psychosocial Safety Climate***

No	Alat Ukur	Komponen	Mengukur
1	<i>Team Psychological Safety survey</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>Acknowledgement of competences</i></li> <li><i>Competency building incentive</i></li> </ol>	Mengukur keamanan psikologis yang terdapat

	(Ramalho & Porto, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. <i>Appropriation of ideals</i></li> <li>4. <i>Room to speak</i></li> </ol>	dalam kelompok
2	<i>Team Psychological Safety, Self-efficacy, Learning behavior &amp; performance</i> (Edmondson, 1999)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Supportiveness of organization context</i></li> <li>2. <i>Task design</i></li> <li>3. <i>Clear direction</i></li> <li>4. <i>Team composition</i></li> <li>5. <i>Team efficacy</i></li> <li>6. <i>Team psychological safety</i></li> <li>7. <i>Team learning coaching</i></li> <li>8. <i>Team learning behavior</i></li> <li>9. <i>Team performance</i></li> <li>10. <i>Internal motivation</i></li> </ol>	Mengukur keyakinan bersama bahwa kelompok aman untuk mengambil risiko antar pribadi dan dampak keamanan psikologis kelompok dan efektivitas kelompok bersama pada pembelajaran serta kinerja dalam tim
3	<i>The PSC-4 : A Short PSC Tool</i> (Dollard et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sejauh mana komitmen dan dukungan manajemen untuk pencegahan stres kerja.</li> <li>2. Prioritas untuk kesehatan psikologis dibandingkan dengan masalah produktivitas</li> <li>3. Komunikasi dengan risiko psikososial dan kesehatan psikologis</li> <li>4. Partisipasi karyawan dari semua tingkatan organisasi dalam pencegahan tekanan psikologis</li> </ol>	Berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan psikologis di dalam organisasi atau perusahaan / tempat kerja individu
4	<i>PSC-12 Scale</i> (Dollard & Bailey, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Manajemen PSC terhadap kesehatan psikologis karyawan</li> <li>2. Prioritas Manajemen PSC tentang masalah kesehatan dan kesejahteraan</li> <li>3. Komunikasi PSC tentang masalah kesehatan dan kesejahteraan</li> <li>4. Partisipasi PSC dalam membentuk kebijakan dan praktik di tempat kerja</li> </ol>	Mengukur tingkat PSC

## METODE

Artikel ini menggunakan metode *scoping review*. *Scoping review* memberikan alternatif yang berguna untuk melakukan tinjauan literatur mengenai seputar konsep atau teori. *Scoping review* dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengkaji karakteristik atau faktor yang berkaitan dengan suatu konsep tertentu (Munn dkk., 2018).

Kriteria inklusi untuk artikel *scoping review* ini adalah: 1) Artikel diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir, 2) berfokus pada pekerja sebagai peserta atau partisipan, 3) menggunakan *psychological safety* dan atau *psychosocial safety climate* dalam proses penelitian, 4) ditulis dalam bahasa Inggris, (5) dapat diakses secara bebas.

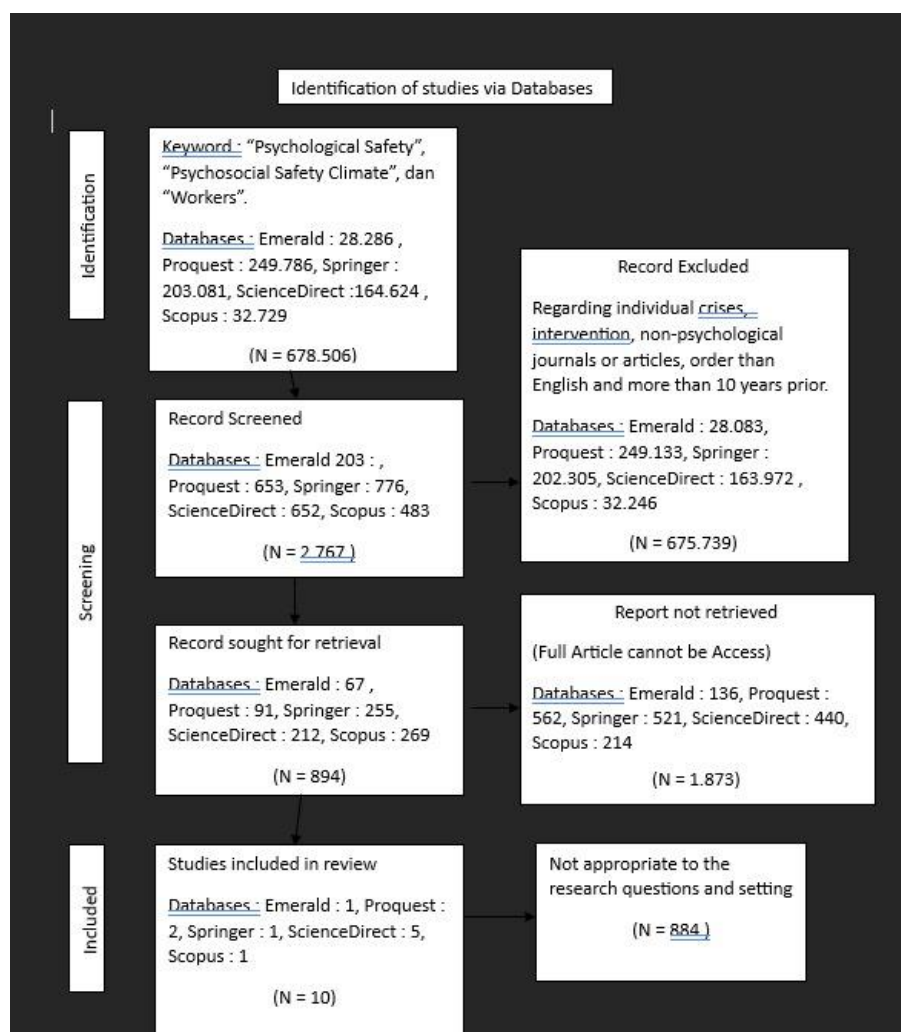


Kriteria eksklusi untuk artikel *scoping review* ini adalah: 1) Artikel diterbitkan diatas sepuluh tahun, 2) tidak berfokus pada ruang lingkup pekerja sebagai peserta atau partisipan, 3) ditulis tidak dalam bahasa Inggris, 4) tidak dapat diakses secara bebas.

Data dalam penelitian ini menggunakan sumber utama, yaitu artikel jurnal. Basis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Scopus (32.729), ScienceDirect (164.624), Emerald (28.286), dan ProQuest (249.784), Springer (203.081). Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel di basis data adalah "Psychological", "Psychosocial", "Workers" dan "Safety".

Tahapan dalam pemilihan artikel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai tahapan dalam panduan PRISMA-ScR (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews*). Pada tahap awal, peneliti menentukan topik utama sebagai tema pencarian artikel. Kemudian, dilakukan penyaringan dengan menetapkan kriteria inklusi. Selanjutnya, peneliti menentukan artikel yang akan dipilih dengan menyaring judul dan abstrak artikel di basis data sehingga artikel yang diperoleh akan ditinjau secara komprehensif.

### PRISMA



Gambar 3. Diagram dalam pemilihan artikel menggunakan Kerangka PRISMA

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyaringan artikel ditemukan 10 artikel jurnal yang diambil dari berbagai database dan telah memenuhi kriteria inklusi. Semua artikel yang digunakan diterbitkan dalam 10 tahun terakhir, mulai dari tahun 2014 hingga 2024. Adapun 10 artikel jurnal dapat dilihat di Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Literatur Review**

Penulis	Judul	Teori yang digunakan	Subjek	Kualitas Jurnal
Lintanga, ABBJ dkk (2024)	The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate	<i>Psychological Safety Climate, McClelland's Three Need Theory, dan Teori Kepuasan Kerja Dua Faktor</i>	340 karyawan dari 19 departemen	Q1
Amoadu, Mustapha dkk (2023)	Influence of Psychosocial Safety Climate on Occupational Health and Safety: A Scoping Review	Teori <i>Psychological safety climate</i>	Pekerja yang menjadi subjek penelitian PSC	Q1
Hamre, Kristina Vaktskjold dkk (2023)	Psychosocial safety climate as a moderator in role stressor-bullying relationships: A multilevel approach	Teori <i>Conservation of Resources (COR)</i> dan <i>Safety Signal Theory</i>	15.524 karyawan dari 69 organisasi	Q1
Joo, Baek-Kyoo dkk (2023)	The Effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: Psychological safety as a mediator	Konsep kepercayaan organisasi, kepemimpinan pemberdayaan, keamanan psikologis, dan konflik kelompok dalam konteks perusahaan otomotif global	633 karyawan otomotif global di Korea Selatan.	Q2
Wan, Jin dkk (2023)	Effect of proactive personality on employees' pro-social rule breaking: the role of promotion focus and psychological safety climate	Teori fokus regulasi	144 Karyawan	Q2

Klinefelter, Z dkk (2020)	Psychosocial safety climate and stigma: Reporting stress-related concerns at work	Teori <i>Psychological safety climate</i>	1124 pekerja di waktu 1 dan 680 pekerja di waktu 2	Q1
Geisler, Martin dkk (2019)	Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment	Job Demands-Resources (JD-R) dan Teori <i>Psychological safety climate</i>	725 pekerja sosial di Swedia	Q2
Silla, Inmaculada dkk (2018)	Psychological safety climate and professional drivers' wellbeing: The mediating role of time pressure	Teori <i>Psychological safety climate</i>	34 dari 107 organisasi transportasi jalan raya di Spanyol	Q1
Dollard, Mauren F dkk (2017)	Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction	Teori <i>Psychological safety climate</i>	1062 partisipan yang bekerja di Australia	Q1
Newman, Alexander dkk (2017)	Psychological safety: A systematic review of the literature	Teori Pembelajaran Sosial, Teori Pertukaran Sosial, Teori Pemrosesan Informasi Sosial, Teori Identifikasi	Karyawan, anggota tim, pemimpin, dan anggota organisasi dalam	Q1

## KESIMPULAN

Konsep Iklim Keamanan Psikologis (PSC) telah menarik perhatian signifikan dalam beberapa tahun terakhir karena perannya yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. PSC mengacu pada persepsi bersama karyawan mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur yang melindungi kesehatan psikologis pekerja. Lingkungan ini sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja merasa aman untuk mengemukakan diri, mengambil risiko, dan berpartisipasi dalam komunikasi terbuka tanpa takut hukuman atau konsekuensi negatif.

Penelitian telah menunjukkan bahwa PSC sangat terkait dengan berbagai aspek kinerja organisasi, termasuk keterlibatan pekerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Studi telah secara konsisten menunjukkan bahwa PSC tinggi terkait dengan kualitas pekerjaan yang lebih baik, sumber daya yang lebih banyak, dan ketidakseimbangan pekerjaan yang lebih rendah. Selain

itu, PSC telah terkait dengan hubungan sosial yang lebih baik dalam organisasi, termasuk penurunan intimidasi dan pelecehan. Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan tentang PSC, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami mekanisme dasarnya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pemahaman ini dengan meneliti hubungan antara PSC dan berbagai faktor organisasi, termasuk kepemimpinan, desain organisasi, dan persepsi pekerja. Dengan menyoroti interaksi kompleks antara faktor-faktor ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga bagi organisasi yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

#### **Pernyataan pendanaan**

Penelitian ini tidak mendapatkan dana apapun. Penelitian ini dibiayai oleh dana pribadi.

#### **Konflik kepentingan**

Semua penulis menyatakan bahwa mereka tidak memiliki kepentingan bersaing.

#### **Informasi tambahan**

Tidak ada informasi tambahan yang tersedia untuk makalah ini.

### **Daftar Pustaka**

- Amoadu, M., A., E. W., & S., J.O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: A scoping review. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16246-x>.
- Cox, T., Griffiths, A.J., Barlow, C.A., Randall, R.J., Thompson, L.E., Rial-Gonzalez, E., (2000). *Organisational interventions for work stress*. HSE Books, Sudbury, U.K.
- Damayanti, A., & Ratnaningsih, I.Z. (2018). Hubungan antara Psychosocial Safety Climate dengan Proactive Work Behavior pada Karyawan PT. X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7 (1), 324-331.
- 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 MF, Karasek RA. (2010). Building psychosocial safety climate: evaluation of a socially coordinated par risk management stress prevention study. *Contemp Occup Health Psychol Glob Perspect Res Pract*. 2010;1:208–33. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch11>.
- Dollard, M.F., Dormann, C., & Idris, M. A. (2019). Psychosocial Safety Climate A New Work Stress Theory. In *Psychosocial Safety Climate*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1>
- Dollard, M.F., Dormann, C., Tuckey, M.R., & Escartin, J. (2017). Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2017.1380626>.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administration Science Quarterly*, 4, 350-383.
- Edmondson, Amy C.(2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken, John Wiley & Sons.
- Ertel, M., Stilijanow, U., Cvitkovic, J., Lenhardt, U., (2008). Social policies, infrastructure and social dialogue in relation to psychosocial risk management. Dalam: Leka, S., Cox, T. (Eds.), *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. I-WHO, Nottingham, pp. 60–78.

- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (8), 1089-1120. <https://doi.org/10.1002/job.408>
- Garza-Reyes, J.A. (2015). Lean and green – a systematic review of the state of the art literature. *Journal of Cleaner Production*, 102, 18-29. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.04.064>.
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 10.1080/23303131.2019.156957.
- Hall, Garry & Dollard, Maureen & Coward, Jane. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17. 353-383. 10.1037/a0021320.
- Hamre, K.V., Valvatne, S., & Notelaers, G. (2023). Psychosocial safety climate as a moderator in role stressor-bullying relationships: A multilevel approach. *Elsevier*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106165>.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>.
- Joo, B.K, Yoon, S.K., & Galbraith, D.(2023). The Effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: Psychological safety as a mediator. *Emerald Publishing Limited*. 10.1108/OMJ-07-2021-1308.
- Klinefelter, Z., Sinclair, R.R., Britt, T.W., Sawhney, G., Black, K.J., & Munc, A. (2020). Psychosocial safety climate and stigma: Reporting stress-related concerns at work. *Stress and Health*. 10.1002/smi.3010.
- Lintanga, A.J.B.J. (2024). The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Qin, J.W.M., Zhou, W., & Wu, Y. (2023). Effect of proactive personality on employees' pro-social rule breaking: the role of promotion focus and psychological safety climate. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05362-x>
- Rogers, C. R. (1954). Towards a theory of creativity. Dalam P. E. Vernon (Ed.) (1970), *Creativity: Selected readings*. Penguin Books Ltd.
- Silla, I., & Gamero, N. (2018). Psychological safety climate and professional drivers' wellbeing: The mediating role of time pressure. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2017.12.0021369-8478>.
- Work, E. A. (2012). *Annual Report 2012 – Summary*. Office of the European Union.
- Zadow A., Dollard M.F., Parker L., Storey K. (2019) Psychosocial Safety Climate: A Review of the Evidence. In: Dollard M., Dormann C., Awang Idris M. (eds) *Psychosocial Safety Climate*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_2)