

# 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](mailto: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 mengusung 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*.