

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* DENGAN  
*HAPPINESS AT WORK* PADA KARYAWAN PERCETAKAN SUKUN  
DRUCK KUDUS**

**Amelia Koesdwi Estuningtyas**  
**15010115140187**

**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Diponegoro**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *happiness at work* pada karyawan Percetakan Sukun Druck Kudus. Populasi penelitian sebanyak 123 karyawan tetap Percetakan Sukun Druck yang memiliki minimal masa kerja satu tahun, dengan sampel sebanyak 83 orang (L= 37 orang, P = 46 orang) yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Psychosocial Safety Climate* (29 aitem,  $\alpha = 0,886$ ) dan Skala *Happiness at Work* (23 aitem,  $\alpha = 0,909$ ). Hasil penelitian dengan analisis korelasional *Spearman's rho* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychosocial safety climate* dengan *happiness at work* dengan ( $r_s = 0,675$ ;  $p = 0,000$ ). Selain itu, diketahui pula bahwa karyawan perempuan memiliki tingkat *psychosocial safety climate* lebih tinggi daripada karyawan laki-laki.

**Kata kunci:** *psychosocial safety climate*, *happiness at work*, karyawan.

**RELATIONSHIP BETWEEN *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* WITH  
*HAPPINESS AT WORK* AT PERCETAKAN SUKUN DRUCK KUDUS  
EMPLOYEE**

**Amelia Koesdwi Estuningtyas**  
**15010115140187**

**Psychology Faculty  
Diponegoro University**

**Abstract**

This study aims to determine the relationship between *psychosocial safety climate* with *happiness at work* at Percetakan Sukun Druck Employee. The population of this study is 123 Percetakan Sukun Druck Employee who have a minimum working period of one year, with sample 83 employee (M= 37 people, F=46 people), taken using *convenience sampling* techniques. The measuring instrument used in this study was *Psychosocial Safety Climate* scale (29 aitem,  $\alpha = 0,886$ ) and *Happiness at Work* scale (23 aitem,  $\alpha = 0,909$ ). Results of data analysis using *Spearman's Rho* correlational analysis showed that there was a significant positive relationship between *psychosocial safety climate* with *happiness at work* with ( $r_s = 0,675$ ;  $p = 0,000$ ). Beside that, it is also know that female employee have a higher lever of *psychosocial safety climate* than male employee.

**Kata kunci:** *psychosocial safety climate, happiness at work, employee*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat yang membuat perusahaan dituntut memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Perkembangan teknologi dan telekomunikasi yang terus maju juga akan membuat persaingan bisnis menjadi lebih ketat, sehingga hal ini menuntut perusahaan yang bergerak di bidang bisnis dan industri harus meningkatkan jasa layanan dan kualitas produk agar dapat bertahan dan mampu bersaing dengan lebih optimal.

Selain peningkatan layanan dan kualitas produk, perusahaan juga dituntut untuk memenuhi pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di setiap tempat kerja, termasuk di sektor industri. Industri sebagai tempat kerja yang mampu berkembang secara kompleks dan memiliki aktivitas serta lingkungan kerja yang bermacam-macam. Penggunaan mesin, peralatan kerja dan bahan kimia untuk proses produksi dapat memicu bahaya bagi keselamatan pekerja apabila fasilitas, peralatan dan penggunaan bahan kimia tidak dikelola dengan baik (Muliani dalam Rahmatullah, Naiem & Muis, 2011).

Salah satu industri yang sedang berkembang di Indonesia saat ini adalah industri percetakan. Menurut Managing Director Asosiasi Percetakan dan Kertas Jerman VDMA Markus Heering menerangkan dalam siaran persnya kepada Okeozone, bahwa pertumbuhan industri percetakan di Indonesia pada tahun 2011 mengalami kenaikan sebanyak 4,7% atau lebih tinggi dibanding rata-rata

pertumbuhan dunia sebesar 1,6% (Lestarini, 2011). Tahun 2016, perkembangan industri telah memasuki era 4.0, yang menandakan bahwa teknologi dan digitalisasi mulai menjadi bagian dalam kegiatan sehari-hari. Berdasarkan laporan IDC (International Data Corporation) tahun 2016 menyebutkan bahwa industri percetakan terus berkembang maju sampai tahun 2017 dan diperkirakan akan terus bertumbuh hingga 12% di tahun 2017 (Prihadi, 2017). Menurut Senior VP Machinery dan HETO (Heavy Equipment, Truck and Others BFI Finance Yoga Aryanto menyatakan pada tahun 2018 industri percetakan mencatat pertumbuhan sebesar 5% (Nikson, 2018). Tahun 2019 Ketua Persatuan Perusahaan Grafika Indonesia (PPGI) Ahmad Mughira mengatakan selama tahun 2019 industri percetakan mengalami pertumbuhan hingga 10% (Widarti, 2019).

Untuk mendukung perkembangan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan (Diasmoro, 2017). Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang diharapkan dapat membantu perusahaan memenuhi visi dan misi yang telah dibuat. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas agar dapat mendukung perkembangan perusahaannya.

Karyawan merupakan aset penting dalam sistem dan proses perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya karyawan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2017) karyawan merupakan pihak yang mendapatkan kompensasi yang jumlahnya sudah ditetapkan oleh perusahaan karena telah menjual jasanya, baik pikiran maupun tenaga, maka perusahaan pun harus mampu menyediakan, mengelola dan mempertahankan

karyawan yang dimiliki agar tetap berkontribusi secara penuh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Robbani, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2016) menjelaskan bahwa apabila karyawan yang merasakan aman dan nyaman ketika bekerja, maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan yang dibuat oleh perusahaan, sehingga kecenderungan karyawan untuk merasa bahagia di tempat kerja (*happiness at work*) semakin tinggi pula. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan serta memberikan dampak baik bagi tingkat produktivitas kerja dan memiliki kecenderungan yang sangat rendah untuk meninggalkan perusahaannya. Perasaan bahagia saat bekerja juga mampu meningkatkan produktivitas serta memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Pryce-Jones, 2010).

Kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan banyak kontribusi baik untuk perusahaan maupun untuk individu itu sendiri. Karyawan akan merasa bahagia ketika karyawan dapat mempercayai dan dapat merasa nyaman bekerja dengan rekan kerjanya (Fisher, 2010). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2018) menyatakan bahwa *happiness at work* memiliki korelasi positif dengan memberikan pengaruh terhadap *job embeddedness*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2017) pada karyawan Generasi Y PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (persero) APJ Magelang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*.

Menurut Wulandari & Widyastuti (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) yang dimiliki setiap individu sangat relatif antara individu satu dengan yang lain tergantung evaluasi kognitif yang dilakukan. Penelitian ini juga menjelaskan tentang pentingnya kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki perasaan positif yang membuat individu puas, produktif dan *turnover* menjadi cenderung rendah. Selain itu, adanya penilaian pekerjaan dari atasan menjadi dampak paling besar munculnya kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) pada karyawan. *Happiness at work* sangat dibutuhkan oleh tiap karyawan karena tiap karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja, mereka mampu meningkatkan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa bahagia di tempat kerja (Pryce-Jones, 2010).

Menurut Pryce & Jones (2010), individu yang memiliki *happiness at work* tinggi maka mereka akan cenderung memiliki kesehatan baik fisik maupun psikis yang stabil pula, sehingga dapat dengan mudah untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. *Happiness at work* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam maupun dari luar diri. Faktor dari dalam diri berasal dari diri individu seperti, kesehatan individu, kepribadian individu, dan kesesuaian harapan antara pekerjaan dengan kemampuan diri individu, sedangkan faktor yang mempengaruhi *happiness at work* yang berasal dari luar diri individu yaitu beban peran dalam organisasi yang terlalu tinggi pada karyawannya.

Faktor tersebut dapat menimbulkan tekanan yang tinggi pada karyawan sehingga dapat menurunkan kebahagiaan yang dirasakan oleh individu (Fisher, 2010). Menurut Wulandari & Widyastuti (2014), *happiness at work* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mampu membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang terbentuk dalam perusahaan. Iklim organisasi yang terbentuk secara positif, dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dan percaya serta memiliki sikap yang baik terhadap perusahaan karena karyawan merasa bahwa perusahaan memprioritaskan hal yang menyangkut dengan kesejahteraan karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kebijakan, mengambil tindakan, serta menjalankan prosedur (Soegandhi, Sutanto & Setiawan, 2013)

Percetakan Sukun Druck Kudus merupakan salah satu anak perusahaan dari Sukun Group yang bergerak dalam bidang industri percetakan. Barang yang dapat diproduksi oleh Percetakan Sukun Druck Kudus antara lain seperti kemasan rokok, kalender, poster, brosur dan lain-lain sesuai dengan permintaan pelanggan. Hal tersebut dikarenakan kini Percetakan Sukun Druck tidak hanya memenuhi permintaan internal perusahaan (Perusahaan Rokok Sukun) dan juga melayani kebutuhan percetakan di pasar domestik maupun ekspor. Kemampuan bersaing Percetakan Sukun Druck hingga kini tidak lepas dari hasil kinerja karyawan yang bekerja untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, karyawan mampu merasakan suasana kekeluargaan yang terjalin antara atasan dan bawahan di perusahaan, sehingga membuat seluruh karyawan merasa akrab

terhadap satu sama lain dan senang bekerja di Percetakan Sukun Druck Kudus. Karyawan juga terlihat ramah dan murah senyum kepada sesama rekan kerja atau pada tamu yang datang. Hal ini sejalan dengan Diener dan Diener (2008) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahagia maka akan menunjukkan perasaan antusias, bersemangat dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Selain hubungan yang baik dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, rapi dan bersih turut mendukung karyawan merasa nyaman saat bekerja. Kepala Bagian Personalia Percetakan Sukun Druck menyatakan bahwa menjaga lingkungan kerja adalah salah satu hal penting yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang baik dalam perusahaan agar memberikan dampak baik untuk karyawan. Lebih lanjut diketahui bahwa tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan tergolong sangat rendah.

Perusahaan juga terus berupaya membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dengan cara mampu bersikap adil pada semua karyawan tanpa melakukan diskriminasi, memberikan alat pelindung diri (APD) bagi karyawan bagian produksi serta menerapkan peraturan keselamatan kerja di dalam perusahaan. Selain itu perusahaan juga menjamin kesehatan karyawan dengan memberikan asuransi kesehatan untuk seluruh karyawan.

Hal ini dilakukan sebagai bentuk pertanggung jawaban dan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terkait keselamatan dan kesehatan karyawan. Berbagai kondisi diatas yang terjadi di Percetakan Sukun Druck Kudus menjadikan karyawan merasa mendapatkan perlindungan serta dipenuhi hak dan kewajibannya

sebagai karyawan di perusahaan, yang mengakibatkan karyawan merasa senang, aman dan nyaman yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan berkaitan dengan iklim keamanan psikologis.

Perasaan aman dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan dapat muncul ketika karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai kebijakan, tindakan, dan prosedur yang diatur oleh perusahaan. Hal tersebut diartikan oleh Dollard & Bakker (dalam Dollard & Bakker, 2010) sebagai *psychosocial safety climate*. *Psychosocial Safety Climate* berhubungan dengan rendahnya tingkat tekanan psikologis dan tingginya kinerja karyawan. *Psychosocial Safety Climate* juga dapat digunakan sebagai pemicu untuk memunculkan perilaku kerja karyawan yang diinginkan (Hall, Dollard & Bakker, 2010).

Garrick, Mak, Cathcart, Bakker dan Lushington (2014) menjelaskan bahwa *psychosocial safety climate* berperan sebagai penyeimbang antara stress kerja dengan tuntutan pekerjaan, sehingga penting bagi perusahaan lebih khususnya yang bergerak dalam industri percetakan untuk menerapkan *psychosocial safety climate* di dalam perusahaan. Apabila *psychosocial safety climate* tidak diterapkan di dalam perusahaan maka karyawan dapat merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan (Idris & Dollard, 2011) dan mampu memunculkan potensi gangguan pada kesehatan mental karyawan (Hall, Dollard & Coward, 2010). Hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Dollard dan Bakker (2010) yang mengatakan bahwa *psychosocial safety climate* mampu mengurangi kelelahan emosi pada karyawan.

Perusahaan dapat menciptakan *psychosocial safety climate* yang baik apabila terdapat kebijakan, tindakan dan prosedur yang dibuat oleh manajemen

perusahaan dapat melindungi dan memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Penelitian Dollard, Tuckey dan Dormann (2012) mengatakan bahwa *psychosocial safety climate* merupakan hal yang menjadi target untuk dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Lingkungan kerja yang sehat dan positif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat membuat karyawan akan merasa bahagia di tempat kerja dan menetap pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa *psychosocial safety climate* dan *happiness at work* memiliki peran penting bagi karyawan serta perusahaan. Karyawan akan merasa aman dan nyaman ketika bekerja di perusahaan tersebut sehingga akan menimbulkan perasaan bahagia ketika bekerja. Hal ini juga akan memunculkan perilaku-perilaku karyawan yang bersifat positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendukung perkembangan perusahaan. Dari latar belakang tersebut peneliti bermaksud untuk meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *happiness at work* pada karyawan Percetakan Sukun Druck Kudus?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan empiris antara *psychosocial safety climate* dengan *happiness at work* pada karyawan Percetakan Sukun Druck Kudus.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang *psychosocial safety climate* dengan *happiness at work* pada karyawan Percetakan Sukun Druck Kudus.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Percetakan Sukun Druck Kudus mengenai *psychosocial safety climate* karyawan dengan *happiness at work* karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai keberhasilan organisasi.