

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA *OFFICE* PADA PERUSAHAAN MIGAS DI JAWA TIMUR

Muhammad Bryan Ardiansyah^{1*}, Endang Dwiyantri²

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga^{1,2}

*Corresponding Author : ardiansyah.bryan99@gmail.com

ABSTRAK

Ketidakpuasan kerja masih menjadi permasalahan penting di berbagai sektor industri, termasuk industri minyak dan gas bumi yang memiliki tuntutan operasional tinggi. Faktor psikososial organisasi, khususnya *Psychosocial Safety Climate* (PSC), dipandang berperan dalam membentuk persepsi pekerja terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Namun, kajian mengenai hubungan PSC dengan kepuasan kerja pada pekerja *office* industri migas di Indonesia masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara PSC, usia, dan masa kerja dengan kepuasan kerja pada pekerja *office* perusahaan migas di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja *office* PT. X Jawa Timur sebanyak 59 orang, dengan sampel 32 responden yang dipilih melalui *simple random sampling*. Variabel independen meliputi PSC, usia, dan masa kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner PSC-12 dan *General Job Satisfaction Scale* (GJSS). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PSC memiliki hubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja ($p = 0,023$; $r = 0,646$). Sementara itu, usia ($p = 0,151$) dan masa kerja ($p = 0,137$) tidak berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. PSC merupakan faktor organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja *office* industri migas, dibandingkan karakteristik individu seperti usia dan masa kerja.

Kata kunci: iklim keselamatan psikososial, kepuasan kerja, industri migas, masa kerja, potong lintang

ABSTRACT

Job dissatisfaction remains a critical issue across industries, including the oil and gas sector, which is characterized by high operational demands and complex organizational structures. Organizational psychosocial factors, particularly Psychosocial Safety Climate (PSC), are considered influential in shaping employees' perceptions of their work environment and overall job satisfaction. However, empirical evidence examining PSC and job satisfaction among office workers in the Indonesian oil and gas industry remains limited. This study aimed to analyze the relationship between PSC, age, and tenure with job satisfaction among office workers in an oil and gas company in East Java. This study employed a quantitative analytical observational design with a cross-sectional approach. The population consisted of 59 office workers, with 32 respondents selected through simple random sampling. Independent variables included PSC, age, and tenure, while job satisfaction was the dependent variable. Data were collected using the PSC-12 questionnaire and the General Job Satisfaction Scale (GJSS). Data analysis was conducted using univariate statistics and Spearman rank correlation tests. The findings revealed a significant positive correlation between PSC and job satisfaction ($p = 0.023$; $r = 0.646$). In contrast, age ($p = 0.151$) and tenure ($p = 0.137$) were not significantly associated with job satisfaction. PSC plays a more substantial organizational role in influencing job satisfaction than individual characteristics such as age and tenure among office workers in the oil and gas industry.

Keywords: *Psychosocial Safety Climate, job satisfaction, tenure, age, oil and gas industry*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi secara global telah meningkatkan dinamika persaingan industri di Indonesia. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target

produksi dan keuntungan, tetapi juga untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting karena berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan efektivitas organisasi (Handoko, 2011). Namun, perhatian perusahaan masih cenderung berfokus pada kesehatan fisik pekerja, sementara aspek kesehatan mental dan psikososial belum sepenuhnya menjadi prioritas.

Besarnya masalah ketidakpuasan kerja tercermin dari berbagai survei internasional dan nasional. Chamberlain (2021) melaporkan bahwa 61–66% karyawan di beberapa perusahaan besar global menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya. Survei Randstad yang dilaporkan oleh Fennel (2025) menunjukkan bahwa 26% pekerja secara global merasa tidak puas, bahkan di Amerika Serikat angka ketidakpuasan mencapai 64%, sementara di Jepang sebesar 21%. Di Indonesia, survei *Jobstreet* (2022) terhadap 17.623 responden menunjukkan bahwa 73% pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Faktor dominan yang menyebabkan ketidakpuasan tersebut berkaitan dengan aspek psikososial, seperti tidak adanya *work-life balance*, gaya manajemen paternalistik, serta terbatasnya jenjang karier. Cen (2025) juga menyatakan bahwa hanya 28% pekerja *office* di Indonesia memiliki hubungan kerja yang sehat, dan 37% pekerja yang tidak puas menilai perusahaan lebih mengutamakan *profit* dibanding kesejahteraan karyawan. Temuan Suardi (2020) memperkuat kondisi tersebut, di mana 13% pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan mengalami ketidakpuasan akibat hubungan kerja yang kurang harmonis dan sistem penilaian yang tidak adil. Risiko psikososial ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental, tetapi juga pada keselamatan dan kesehatan kerja (Susanto & Putri, 2025).

Pada sektor industri minyak dan gas bumi (migas), permasalahan ini memiliki implikasi yang lebih kompleks. D'Antonie et al. (2023) menemukan bahwa ketidakpuasan kerja pada pekerja migas dipengaruhi oleh keterbatasan fasilitas, budaya kerja yang menekan, serta gaya manajemen yang intimidatif. Sekitar 30% pekerja mengeluhkan fasilitas dasar, 25% menyatakan ketidakpuasan terhadap budaya kerja, dan 20% menyoroti praktik manajemen yang kurang suportif. Amoadu et al. (2023) menegaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja di industri migas berkaitan dengan rendahnya *Psychosocial Safety Climate* (PSC), yang ditandai oleh komunikasi organisasi yang kurang terbuka, minimnya partisipasi pekerja, dan rendahnya dukungan manajemen.

Secara teoretis, *Psychosocial Safety Climate* yang dikembangkan oleh Dollard (2019) dan divalidasi oleh Fattori et al. (2022) dipandang sebagai “cause of the causes” yang memengaruhi desain kerja dan hasil psikologis pekerja, termasuk kepuasan kerja. *Psychosocial Safety Climate* yang tinggi mencerminkan komitmen manajemen, komunikasi yang terbuka, serta partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan, yang secara konsisten meningkatkan kepuasan kerja (Gan, 2024; Lintang & Rathakrishnan, 2024; Larasandi & Satria, 2025; Maharani & Ramdhan, 2026). Selain faktor psikososial, karakteristik individu seperti usia dan masa kerja juga dilaporkan berperan dalam membentuk kepuasan kerja (Reinaldi et al., 2020; Lashwaty & Widiati, 2019; Suharto, 2019; Zein, 2016).

Meskipun hubungan *Psychosocial Safety Climate* dan kepuasan kerja telah banyak diteliti pada berbagai sektor, kajian yang secara spesifik meneliti pekerja *office* di industri migas Indonesia masih terbatas. Pekerja *office* di industri migas memiliki karakteristik unik karena menjalankan fungsi administratif dan manajerial di lingkungan kerja berisiko tinggi, sehingga berpotensi menghadapi tekanan psikososial yang berbeda dibandingkan sektor lainnya. Selain itu, pengujian hubungan usia dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada kelompok ini belum banyak dikaji secara terpisah (parsial) bersama dengan variabel *Psychosocial Safety Climate*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menjelaskan besaran masalah dan hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* dengan kepuasan kerja pada pekerja *office* industri migas, serta menganalisis hubungan usia dan masa kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah dalam penguatan kebijakan organisasi dan pengembangan

program yang mendukung kesehatan psikologis serta peningkatan kepuasan kerja pekerja *office* secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Desain ini dipilih karena pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tanpa intervensi peneliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Psychosocial Safety Climate* (PSC), usia, dan masa kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja.

Populasi penelitian adalah seluruh pekerja *office* PT. X Jawa Timur yang berjumlah 59 orang. Besar sampel dihitung menggunakan rumus *Lemeshow* dengan tingkat kesalahan (d) 10%, nilai α 0,1 ($Z = 1,64$), serta proporsi (p) sebesar 0,5, sehingga diperoleh sampel minimal sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan pada Agustus 2025 hingga Februari 2026 menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Variabel *Psychosocial Safety Climate* diukur menggunakan PSC-12 yang terdiri dari 12 item dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) dan mencakup empat dimensi meliputi komitmen manajemen, prioritas manajemen terhadap kesehatan psikologis, komunikasi organisasi, dan partisipasi pekerja. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan General Job Satisfaction Scale (GJSS) yang terdiri dari 10 item dengan skala Likert 5 poin. Usia dan masa kerja dikumpulkan melalui pengisian identitas responden dan dikategorikan menjadi <35 tahun dan ≥ 35 tahun untuk usia, serta <5 tahun dan ≥ 5 tahun untuk masa kerja.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dan seluruh item dinyatakan valid (r hitung $>$ r tabel 0,444). Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,922 untuk PSC-12 dan 0,933 untuk GJSS, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics*. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji *chi square* dan korelasi *Rank Spearman* karena data berskala ordinal dan tidak berdistribusi normal.

HASIL

Hasil Analisis Univariat pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Univariat

Variabel	Frekuensi	Presentase (%)
Usia		
<35 Tahun	17	53
≥ 35 Tahun	15	47
Masa Kerja		
<5 Tahun	14	43
≥ 5 Tahun	18	57
<i>Psychosocial Safety Climate</i>		
Rendah	6	18,8
Sedang	4	12,5
Tinggi	22	68,8
Kepuasan Kerja		
Sangat Rendah	1	3,1
Rendah	2	6,3
Sedang	7	21,9

Variabel	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	11	34,4
Sangat Tinggi	11	34,4

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil analisis univariat pada Tabel 1 menunjukkan distribusi karakteristik responden, *Psychosocial Safety Climate*, dan kepuasan kerja pekerja *office* PT. X. Berdasarkan karakteristik usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia <35 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (53%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja ≥ 5 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (57%). Dari sisi *Psychosocial Safety Climate*, responden paling banyak berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 22 orang (38,8%). Distribusi ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi pekerja terhadap iklim keselamatan psikososial di lingkungan kerja berada pada tingkat yang relatif baik. Pada variabel kepuasan kerja, mayoritas responden berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, masing-masing sebanyak 11 orang (34,4%), sehingga secara kumulatif menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang baik pada sebagian besar pekerja *office*. Secara keseluruhan, hasil analisis univariat ini memberikan gambaran bahwa mayoritas pekerja *office* PT. X berusia <35 tahun dengan masa kerja >5 tahun dan memiliki persepsi *Psychosocial Safety Climate* yang tinggi serta tingkat kepuasan kerja yang relatif baik.

Tabel 2. Analisis Bivariat

Variabel	Kepuasan Kerja										Total	Sig.(2 tailed)	Spearman Correl	
	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi					
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)				
Usia														
<35 Tahun	0	0	1	3,1	2	6,3	9	28,1	5	15,6	17	53,1	0,151	-0.107
≥ 35 Tahun	1	3,1	1	3,1	5	15,6	2	6,3	6	18,8	15	46,9		
Masa Kerja														
<5 Tahun	0	0	0	0	2	6,3	8	25	4	12,5	14	43,8	0,137	-0.136
≥ 5 Tahun	1	3,1	2	6,3	5	15,6	3	9,4	7	21,9	18	56,3		
<i>Psychosocial Safety Climate</i>														
Rendah	1	3,1	1	3,1	3	9,4	1	3,1	0	0	6	18,8	0,023	0,646
Sedang	0	0	1	3,1	1	3,1	2	6,3	0	0	4	12,5		
Tinggi	0	0	0	0	3	21,9	8	25	11	34,4	22	68,8		

Sumber: Hasil Uji Statistik *Chi-Square*

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis bivariat hubungan usia, masa kerja, dan *Psychosocial Safety Climate* dengan kepuasan kerja pekerja *office* PT. X Jawa Timur. Hasil uji *chi square* dan korelasi spearman menunjukkan bahwa usia tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,151 > 0,05$). Masa kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,137 > 0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar $-0,136$. *Psychosocial Safety Climate* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dengan nilai $p\text{-value}$ uji *chi square* sebesar $0,023 (<0,05)$ dan koefisien korelasi Spearman sebesar $0,646$, yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan korelasi sedang hingga kuat.

PEMBAHASAN

Hubungan Usia dengan Kepuasan Kerja

Tidak ditemukannya hubungan antara usia dan kepuasan kerja pada pekerja *office* PT. X Jawa Timur dapat dipahami melalui kondisi riil struktur tenaga kerja di perusahaan. Komposisi pekerja *office* didominasi oleh kelompok usia yang relatif lebih muda sebagai dampak dari restrukturisasi dan mutasi kerja yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini menyebabkan variasi usia di lingkungan *office* menjadi terbatas, sehingga perbedaan persepsi kepuasan kerja antar kelompok usia tidak berkembang secara signifikan. Pekerja usia muda umumnya berada pada fase adaptasi dan pengembangan karier, dengan ekspektasi kerja yang relatif seragam terhadap sistem penilaian kinerja, pola kerja administratif, serta kebijakan organisasi yang berlaku. Keseragaman pengalaman kerja tersebut berkontribusi pada terbentuknya persepsi kepuasan kerja yang cenderung merata di kalangan pekerja *office*, terlepas dari perbedaan usia.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Shafira dan Listiara (2017) yang menjelaskan bahwa pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan yang homogen, perbedaan usia tidak secara otomatis menghasilkan perbedaan tingkat kepuasan kerja. Ketika sistem kerja, beban kerja, dan tuntutan organisasi dirasakan secara sama oleh seluruh pekerja, maka pengalaman kerja sehari-hari menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan karakteristik usia. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Sekartiwi dan Sartika (2024), yang menyatakan bahwa usia lebih berfungsi sebagai karakteristik demografis responden daripada sebagai determinan utama kepuasan kerja, terutama pada organisasi yang menerapkan pola kerja dan sistem penilaian kinerja secara merata.

Di sisi lain, pekerja dengan usia yang lebih tua di PT. X sebagian besar telah mengalami mutasi kerja ke wilayah atau unit operasional lain dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Hal ini menyebabkan jumlah pekerja *office* pada kelompok usia lebih tua menjadi relatif sedikit. Beberapa pekerja pada kelompok usia ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, yang dapat dikaitkan dengan dinamika mutasi, perubahan peran, serta proses penyesuaian terhadap tuntutan organisasi yang baru. Namun demikian, distribusi usia yang tidak seimbang serta dominasi pekerja usia muda menyebabkan variabel usia dalam penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, usia dalam penelitian ini lebih tepat diposisikan sebagai karakteristik responden yang merepresentasikan struktur demografis pekerja *office* PT. X, bukan sebagai determinan utama kepuasan kerja.

Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja

Masa kerja merupakan salah satu karakteristik individu yang secara teoretis sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja karena berkaitan dengan lamanya pengalaman, proses adaptasi, serta pemahaman pekerja terhadap lingkungan dan sistem kerja organisasi. Dalam penelitian ini, masa kerja responden diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu pekerja dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan pekerja dengan masa kerja 5 tahun atau lebih. Pengelompokan tersebut digunakan untuk melihat variasi tingkat kepuasan kerja berdasarkan lamanya pengalaman bekerja di PT. X Jawa Timur.

Hasil analisis *crosstab* menunjukkan bahwa baik pekerja dengan masa kerja <5 tahun maupun ≥ 5 tahun cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang hingga tinggi. Secara proporsional, pekerja dengan masa kerja ≥ 5 tahun memang lebih banyak berada pada kategori kepuasan kerja sedang hingga sangat tinggi. Namun demikian, pekerja dengan masa kerja <5 tahun juga menunjukkan kecenderungan yang relatif serupa meskipun dengan proporsi yang sedikit lebih rendah. Pola ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak meningkat maupun menurun secara konsisten seiring bertambahnya masa kerja.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil uji *chi square* dan korelasi spearman yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,137 ($p > 0,05$), sehingga secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar $-0,136$ menunjukkan hubungan

yang sangat lemah dengan arah negatif. Secara praktis, hal ini menegaskan bahwa perbedaan masa kerja tidak dapat dijadikan sebagai faktor penentu tingkat kepuasan kerja pada pekerja *office* PT. X Jawa Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hamidah (2021) yang menunjukkan bahwa masa kerja tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja ketika kondisi lingkungan kerja dan sistem organisasi diterapkan secara seragam. Elysa et al. (2022) juga menjelaskan bahwa pekerja dengan masa kerja panjang maupun singkat dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif setara apabila beban kerja, pola supervisi, serta sistem penghargaan tidak dibedakan secara signifikan. Temuan serupa ditemukan oleh Meliala dan Simatupang (2021) yang menyatakan bahwa masa kerja tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Sholeha (2015) menegaskan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor situasional seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, serta sistem manajemen dibandingkan lamanya seseorang bekerja dalam organisasi.

Tidak ditemukannya hubungan yang signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja pada pekerja *office* PT. X Jawa Timur juga dapat dipahami melalui distribusi masa kerja responden. Sebagian besar pekerja *office* memiliki masa kerja ≥ 5 tahun, yang berkaitan dengan proses rekrutmen besar-besaran pada tahun 2019. Pada saat pengambilan data penelitian, mayoritas responden telah melewati fase awal adaptasi kerja sehingga pengalaman kerja menjadi relatif homogen, baik dalam pemahaman sistem kerja, tuntutan tugas, maupun akses terhadap dukungan organisasi. Kondisi ini selaras dengan pendapat Winata et al. (2022) dan Putru (2023) yang menyatakan bahwa ketika struktur pekerjaan dan kebijakan organisasi bersifat stabil, perbedaan masa kerja tidak secara otomatis menciptakan variasi kepuasan kerja yang signifikan.

Hubungan *Psychosocial Safety Climate* dengan Kepuasan Kerja

Psychosocial Safety Climate (PSC) merupakan persepsi kolektif pekerja mengenai sejauh mana kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi memprioritaskan perlindungan terhadap kesehatan psikologis pekerja. Dalam penelitian ini, PSC dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, berdasarkan persepsi pekerja terhadap komitmen manajemen, komunikasi organisasi, partisipasi pekerja, serta perhatian organisasi terhadap kesehatan psikologis.

Hasil analisis distribusi menunjukkan adanya pola yang jelas antara tingkat PSC dan kepuasan kerja pekerja *office* PT. X Jawa Timur. Pekerja yang berada pada kategori PSC tinggi didominasi oleh tingkat kepuasan kerja tinggi hingga sangat tinggi, sedangkan pekerja dengan PSC rendah cenderung berada pada kategori kepuasan kerja rendah hingga sedang. Pola ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi pekerja terhadap iklim keselamatan psikososial organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Secara statistik, hasil uji *chi square* dan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,023 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,646. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik dengan kekuatan hubungan yang berada pada kategori sedang hingga kuat dan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Psychosocial Safety Climate* yang dirasakan oleh pekerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pekerja *office* PT. X Jawa Timur.

Temuan ini sejalan dengan teori *Psychosocial Safety Climate* yang dikembangkan oleh Dollard et al. (2019), yang menyatakan bahwa PSC berperan sebagai faktor hulu (*upstream factor*) dalam sistem kerja yang memengaruhi berbagai hasil kesehatan dan sikap kerja, termasuk kepuasan kerja. Dalam kerangka teori tersebut, organisasi yang secara konsisten memprioritaskan kesehatan psikologis akan menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikososial, meningkatkan rasa percaya pekerja terhadap manajemen, serta memperkuat persepsi dukungan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai temuan empiris. Maharani dan Ramdhan (2026) menemukan bahwa PSC berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada pekerja shift industri FMCG di Indonesia ($r = 0,534$), menunjukkan bahwa semakin positif persepsi pekerja terhadap komitmen organisasi dalam melindungi kesehatan psikologis, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Larasandi dan Satrya (2025) juga melaporkan bahwa iklim keselamatan psikososial yang kuat berkontribusi terhadap meningkatnya rasa aman psikologis dan evaluasi positif terhadap pekerjaan. Selain itu, Fattori et al. (2022) menegaskan bahwa PSC memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan kepuasan kerja tanpa harus dimediasi oleh tuntutan pekerjaan maupun sumber daya pekerjaan. Gan (2024) turut menyatakan bahwa pekerja yang berada dalam lingkungan dengan PSC tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasakan komunikasi yang terbuka, kejelasan peran, serta dukungan manajemen.

Pada PT. X Jawa Timur, hubungan yang signifikan antara PSC dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan *office* yang menuntut konsentrasi tinggi, koordinasi lintas fungsi, serta stabilitas psikologis dalam menjalankan tugas administratif dan manajerial. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman secara psikososial memungkinkan pekerja menjalankan pekerjaannya tanpa tekanan psikologis berlebihan, merasa dihargai oleh organisasi, serta memiliki persepsi positif terhadap kebijakan dan praktik manajemen. Hal ini selaras dengan hasil distribusi frekuensi yang menunjukkan bahwa PSC pekerja *office* secara umum berada pada kategori tinggi, dengan proporsi responden sebesar 34,4% dan nilai mean skor PSC sebesar 45,44. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pekerja mempersepsikan organisasi telah cukup memprioritaskan perlindungan kesehatan psikologis, meskipun masih terdapat sebagian kecil pekerja yang merasakan iklim psikososial yang kurang optimal.

Gambaran Psychosocial Safety Climate Berdasarkan Dimensi

Analisis terhadap masing-masing dimensi *Psychosocial Safety Climate* (PSC) menunjukkan variasi tingkat persepsi pekerja *office* PT. X Jawa Timur pada setiap aspek pembentuknya. Berdasarkan hasil distribusi, dimensi komitmen manajemen merupakan dimensi yang paling dominan, dengan proporsi kategori PSC tinggi sebesar 65,6%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja menilai manajemen telah menunjukkan perhatian nyata terhadap perlindungan kesehatan psikologis pekerja. Komitmen tersebut tidak hanya tercermin dalam kebijakan formal, tetapi juga dalam praktik operasional sehari-hari. Beberapa bentuk implementasi yang dirasakan pekerja antara lain tersedianya layanan konseling yang difasilitasi oleh dokter perusahaan, pelaksanaan pengukuran kondisi psikologis dan kesejahteraan pekerja secara berkala, serta terciptanya interaksi kerja yang relatif harmonis antara pekerja kontrak, bawahan, atasan, maupun pekerja permanen. Selain itu, kegiatan *Management Walkthrough* (MWT) yang dilakukan secara rutin menjadi sarana bagi manajemen untuk tidak hanya memantau aspek operasional dan keselamatan proses, tetapi juga memastikan kesejahteraan psikologis pekerja tetap terjaga di lingkungan kerja.

Dimensi partisipasi organisasi merupakan dimensi dengan proporsi tertinggi kedua setelah komitmen manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja *office* merasakan adanya keterlibatan dalam proses organisasi, khususnya dalam forum rapat koordinasi, pembahasan kebijakan internal, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan *middle management* dan sebagian *lower management*. Dalam beberapa peristiwa penyusunan aturan internal maupun kebijakan operasional, perwakilan unit kerja diberikan ruang untuk menyampaikan pandangan dan masukan. Namun demikian, tidak seluruh masukan pekerja terakomodasi dalam keputusan akhir, sehingga partisipasi organisasi yang dirasakan belum sepenuhnya memberikan rasa pengaruh yang setara terhadap hasil kebijakan.

Selanjutnya, dimensi prioritas manajemen terhadap kesehatan psikologis juga menunjukkan implementasi yang nyata dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini terlihat dari penerapan *stop work authority* yang memberikan kewenangan kepada seluruh pekerja untuk menghentikan pekerjaan apabila ditemukan kondisi yang berpotensi membahayakan kesehatan fisik maupun psikologis. Selain itu, pekerja

memiliki akses untuk berkonsultasi kepada dokter perusahaan maupun fungsi *Human Capital*, serta adanya pengendalian beban kerja oleh team leader untuk mencegah lembur berlebihan. Praktik tersebut menunjukkan bahwa kesehatan psikologis telah menjadi bagian dari pertimbangan manajerial dalam pengelolaan pekerjaan.

Berbeda dengan ketiga dimensi sebelumnya, dimensi komunikasi organisasi menunjukkan proporsi paling rendah pada kategori PSC tinggi, yaitu sebesar 53,1%. Pola ini menunjukkan masih adanya ruang perbaikan pada aspek komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan maupun antarunit kerja. Sebagian pekerja masih merasakan adanya asimetri informasi dan ketidaksinkronan penyampaian kebijakan yang berpotensi menimbulkan persepsi ketidakjelasan tugas serta berkurangnya rasa keterlibatan psikologis. Meskipun secara umum PSC berada pada kategori yang relatif baik, penguatan komunikasi organisasi tetap diperlukan agar dukungan psikososial dapat dirasakan secara lebih merata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja *office* PT. X Jawa Timur didominasi oleh tenaga kerja usia produktif (<35 tahun) dengan masa kerja relatif lama (≥ 5 tahun). Secara umum, kondisi *Psychosocial Safety Climate* (PSC) di lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, yang menandakan bahwa pekerja memiliki persepsi positif terhadap kebijakan, praktik, dan komitmen organisasi dalam melindungi kesehatan psikologis di tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, tingkat kepuasan kerja pekerja juga berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa karakteristik individu, yaitu usia dan masa kerja, tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, *Psychosocial Safety Climate* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja dengan kekuatan hubungan yang kuat, yang berarti semakin baik persepsi pekerja terhadap iklim keselamatan psikososial perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa faktor organisasi yang bersifat psikososial, khususnya *Psychosocial Safety Climate*, berperan lebih dominan dibandingkan karakteristik individu dalam membentuk kepuasan kerja pekerja *office* PT. X Jawa Timur, sehingga penguatan kebijakan dan praktik yang mendukung perlindungan kesehatan psikologis pekerja menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga atas dukungan akademik yang diberikan, kepada pihak PT. X Jawa Timur yang telah memberikan izin penelitian, serta kepada seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, keluarga, dan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, serta bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amodu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Influence of *psychosocial safety climate* on occupational health and safety: a scoping review. *BMC Public Health*, 23(1), 1344. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16246-x>
- Cen, J. (2025). *WRI 2025 7 dari 10 Pekerja Pengetahuan di Indonesia Tidak Memiliki Hubungan sehat dengan Pekerjaannya*.

- Chamberlain, A. (n.d.). *Glassdoor Workplace Trends 2021 5 Trends Reshaping How We Work After COVID-19*.
- D'Antoine, E., Jansz, J., Barifcani, A., Shaw-Mills, S., Harris, M., & Lagat, C. (2023). Psychosocial Safety and Health Hazards and Their Impacts on Offshore Oil and Gas Workers. *Safety*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/safety9030056>
- Dewi Lashwaty, N., & Sholihah, I. W. (2018). Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan - Solo. *Jurnal EKA CIDA*, 3(2), 20–40.
- Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. A. (2019). *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory*. In *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1>
- Elysa, M. E., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29–40. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v6i1.1986>
- Fattori, A., Comotti, A., Bordini, L., Dollard, M. F., & Bonzini, M. (2022). *Psychosocial safety climate (PSC) at middle management level in the healthcare sector: A contribution to the Italian validation of psychosocial safety climate-4*. *Frontiers in Psychology*, 13(November), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1046286>
- Fennel, A. (2025). *Statistik kepuasan kerja 2026 _ Laporan Inggris + global*. <https://standout-cv.com/stats/job-satisfaction-statistics>
- Gan, K. H., & Kee, D. M. H. (2024). Unlocking the influence of *psychosocial safety climate* on work engagement and job satisfaction: exploring the mediating role of job demands. *Foresight*, 26(5), 948–965. <https://doi.org/10.1108/FS-09-2023-0173>
- Hamidah, D. (2022). Hubungan Pengetahuan Perawat Dengan Perilaku Pencegahan Healthcare Associated Infections Di Gedung Fresia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Bandung. *NURSING UPDATE : Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan P-ISSN : 2085-5931 e-ISSN : 2623-2871*, 13(4), 240–249. <https://doi.org/10.36089/nu.v13i4.947>
- Handoko, H. (2011). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Jobstreet. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet Indonesia. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Larasandi, D. S., & Satrya, A. (2025). High-performance work systems and *psychosocial safety climate* influence work engagement through job satisfaction pathways. *Annals of Human Resource Management Research*, 5(3), 257–270. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v5i3.2913>
- Lintanga, A. J. bin J., & Rathakrishnan, B. (2024). The impact of *psychosocial safety climate* on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate. *BMC Psychology*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>
- Mauliana Maharani, A., & Hikmat Ramdhan, D. (n.d.). *Peran Psychosocial Safety Climate pada Psychological Distress dan Job Satisfaction Pada Pekerja Shift Di Industri Manufaktur FMCG*.
- Meliala, S. M. S., & Simatupang, B. P. (2021). Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Bersinar Jaya Medan. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 58–64. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.37>
- Putri, Q. A., Srijani, N., & Andriani, D. Ni. (2023). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penyuluh Lingkungan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Madiun. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(1 Juli-Desember), 153–163. <http://jurnal.minartis.com/index.php/jemb/article/view/1062/960>

- Reinaldi, E. T., Haryanti, K., & Fauzi, A. (2019). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia, Status Perkawinan, Tenure, dan Prior Experience. *Jurnal Universitas Katolik Soegijapranata*, 2(2015), 1–5. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/20941%0A>
- Sekartiwi, A., & Sartika, D. (2024). ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PUSKESMAS X, KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TAHUN 2024. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 6280–6287.
- Shafira, S., & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 396–400. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15166>
- Sholeha, M. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan Gogo Café Di Hotel Oval Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1).
- Suardi. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Menara Ekonomi*, 6(1), 96–102.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Susanto, Dr. A., & Putri, R. (2025). Risiko psikososial di industri minyak dan gas bumi (MIGAS): Tinjauan literatur naratif. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 124–136. <https://doi.org/10.69883/mgh1hq52>
- Winata, E., Lubis, K. S., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. 2, 69–75.
- Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. (2016). Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(2), 38–44.