

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN INTERNAL**



**INVESTIGATING THE INFLUENCE OF LMX  
AND PSYCHO SOCIAL SAFETY CLIMATE TOWARD JOB  
PERFORMANCE : THE MEDIATING ROLE OF  
WORK ENGAGEMENT**

**Prof. Dr. Lia Amalia., SE., MM**

**Wahyu Wafiq Suharyanto., S.Sos., MM**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ESAUNGGUL**

**APRIL 2020**

**HALAMAN PEGESAHAN  
PENELITIAN INTERNAL**


**Judul Penelitian** : Investigating The Influence of LMX and Psychosocial Safety Climate toward Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement  
**Kode/Rumpun Ilmu** : 571/Manajemen  
**Ketua Peneliti** : Prof.Dr. Lia Amalia, SE., MM  
a. Nama Lengkap : Prof.Dr. Lia Amalia, SE., MM  
b. NIDN : 0016115301  
c. Jabatan Fungsional : Guru Besar  
d. Program Studi : Manajemen  
e. No. HP : 085890202990  
f. Alamat Surel : lia.amalia@essaunggul.ac.id  
**Lama penelitian** : 1 tahun  
**Biaya Penel Keseluruhan** : Rp. 24.000.000  
**Biaya Tahun Berjalan** : Rp. 24.000.000  
- Diusulkan ke DPRM Rp.0  
- Dana Internal PT Rp. 24.000.000  
- Dana Institusi lain. Rp.0  
- In Kind sebutkan

Jakarta 20 Mei 2020


Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Esaunggul

  
**Dr. Tantri Yanuar, Rahmat Syah SE., MSM**  
NIP 209010392

Ketua Peneliti

  
**Prof. Dr. Lia Amalia, SE., MM**  
NIP 195311161993032 001

Menyetujui,  
Ketua LPPM Universitas Esaunggul

  
**Dr. Erry Yudha**  
NIP 209100388

## RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dan iklim keselamatan psikososial (PSC) terhadap kinerja karyawan. Mengintegrasikan literatur teori pertukaran pemimpin-anggota dan iklim keselamatan psikososial, peneliti juga menyelidiki peran keterlibatan kerja dalam memediasi pengaruh pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dan iklim keselamatan psikososial (PSC) terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 294 karyawan fly-in-fly yang bekerja pada tiga perusahaan jasa pengeboran eksplorasi mineral di Indonesia. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis dari variabel yang diteliti. Hasil pengujian hipotesis memberikan bukti bahwa kualitas tinggi pemimpin-anggota pertukaran (LMX) dan iklim keselamatan psikososial (PSC) terbukti baik untuk meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja karyawan di industri pengeboran eksplorasi mineral di Indonesia. Studi ini juga menekankan nilai pertukaran pemimpin-anggota yang tinggi dan iklim keselamatan psikososial untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Pertukaran pemimpin-anggota yang tinggi, iklim keselamatan psikososial dan keterlibatan kerja, pada gilirannya, juga meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: pertukaran pemimpin-anggota, iklim keselamatan psikososial, keterikatan kerja, kinerja karyawan.

## **PRAKATA**

Dengan mengucapkan puji syukur kaehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan Hidayah-Nya atas terselesaikannya Laporan Akhir Penelitian Internal pada LPPM Universitas Esaunggul. Selain itu juga peneliti mengucapkan rasa terima kasih dengan tulus hati dan tak ternilai yang terhormat kepada :

Rektor Universitas Esaunggul, Dr. Ir. Arief Kusua AP, Ir., MBA, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di manajemen sumber daya manusia.

Ilmu pengetahuan akan mampu untuk mengembangkan kelembagaan di magister manajemen pada khususnya dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada umumnya.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Dr. Tantri Yanuar., Rahmat Syah SE., MSM yang telah memberikan fasilitas kepada para peneliti selama melaksanakan penelitian di prodi akuntansi dan manajemen, serta Fakultas atas segala sarana dan prasarana untuk menunjang selesainya penelitian tersebut.

Ketua LPPM, Dr. Erry Yudha untuk dukungan moril dan material selama proses penelitian. Mudah mudahan tidak bosan bila ada gangguan sejawat sejawat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis baik prodi akuntansi maupun manajemen penelitian sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan.

Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dengan hati ikhlas sehingga Hibah Penelitian Internal dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis berharap dari keterbatasan yang ada dalam penelitian ini akan menjadi bahan rujukan dan memiliki implikasi pada penelitian berikutnya, sehingga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan. Amiin Ya Robbal Alamin

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN	
PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB1.PENDAHULUAN.....	1
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	10
BAB 4. METODE PENELITIAN.....	11
BAB 5. HASIL YANG DICAPAI.....	13
BAB 6. KESIMPULAN.....	16
DAFTAR PUSTAKA.....	18
LAMPIRAN 1.....	22

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan mesin penggerak organisasi serta menjadi asset yang penting bagi organisasi yang dijalankannya. Karyawan yang produktif akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada karyawannya melalui hubungan timbal-balik yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan (*leader-member exchange*) serta memastikan keselamatan dan kesehatan psikologinya selama bekerja sehingga mereka dapat merasakan pekerjaannya sebagai salah satu pengalaman menyenangkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan memahami konsep ini, organisasi fokus untuk dapat membuat karyawan mereka *engaged* (terikat) dengan pekerjaan (*work engagement*).

Hubungan *leader-member exchange* yang tinggi ditandai dengan ekspektasi kinerja karyawan yang tinggi pula sebagai imbal-balik dari investasi yang sudah dikeluarkan oleh pemimpin (Breevaart et al., 2015). Pemimpin yang memiliki lebih sedikit pengikut (pengawasan lebih sedikit) cenderung dapat membangun hubungan LMX dengan kualitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pemimpin yang memiliki pengikut lebih banyak. (Schyns et al., 2005). Kualitas hubungan *leader-member exchange* yang tinggi selain berkontribusi terhadap keterikatan kerja juga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi dalam skala besar. Hal ini dikarenakan kualitas *leader-member exchange* mempengaruhi kinerja karyawan serta memicu inisiatif dalam membangun motivasi karyawan (Breevaart et al., 2015).

Penelitian tentang *psychological safety climate* (PSC) menghasilkan pengetahuan awal untuk memahami hubungan antara stress kerja dengan keselamatan kerja. Pada umumnya PSC digerakkan oleh nilai-nilai dan keyakinan manajemen. PSC mencerminkan posisi komunikasi manajemen tentang nilai-nilai, keutamaan keselamatan dan kesehatan psikologi karyawan di tempat kerja. Di lingkungan dengan kualitas PSC yang tinggi, manajer diharapkan dapat menunjukkan komitmen dalam pencegahan stress kerja dan mempromosikan kesehatan psikologi kepada para karyawan (Hall et al., 2010).

*Work engagement* (keterikatan kerja) dapat membuat organisasi memiliki keunggulan daya saing. Respon karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan struktur organisasi mempengaruhi potensi mereka ketika mengalami keterikatan. Selain itu, saling keterkaitan di antara anggota dalam satu lingkungan kerja terbukti menguntungkan bagi organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi diyakini dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang keterikatan kerjanya lebih

rendah. Hal ini dikarenakan mereka mampu melakukan tugas mereka sendiri dan menciptakan sumber daya pribadi (misalnya dukungan teman kerja dan pengawas), memiliki pengalaman emosi yang positif (misalnya antusias, kesenangan), secara fisik dan psikologis lebih sehat (Bakker et al., 2008). Di lingkungan kerja yang kondusif, karyawan terus menunjukkan tingkat *work engagement* yang konsisten. *Work engagement* berkembang pesat di lingkungan yang memiliki hubungan kuat antara nilai-nilai perusahaan dan individu. *Work engagement* tidak semata-mata hanya menjadi perhatian manajemen, melainkan juga menjadi perhatian penting bagi setiap karyawan. Pimpinan dan bawahan berbagi tanggung jawab untuk mengembangkan lingkungan kerja yang menarik dan terikat (*engaged*) (Bakker and Leiter, 2010).

Semua perusahaan menginginkan para karyawannya mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan karena kinerja karyawan merupakan kunci utama kesuksesan bisnis suatu perusahaan. Perusahaan menginvestasikan modal dalam jumlah yang besar dalam menyeleksi karyawan, wawancara kerja, program pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan motivasi, membangun *human capital*, dan pada akhirnya meningkatkan performa kerja para karyawan (Rotundo dan Rotman, 2002).

Kendrick (2013) dalam penelitiannya di perusahaan manufaktur USA menemukan adanya hubungan yang kuat antara *leader-member exchange* dengan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Altinay et al. (2019) di beberapa hotel internasional menyimpulkan bahwa LMX berhubungan positif dengan *work engagement*.

Breevaart et al. (2015) yang meneliti hubungan antara *leader-member exchange*, *work engagement* dan kinerja karyawan pada lembaga kepolisian di salah satu distrik negara Belanda menemukan bahwa kualitas hubungan LMX yang tinggi selain berkontribusi positif terhadap *work engagement* karyawan juga secara langsung berpengaruh positif terhadap organisasi dalam skala besar. Chaurasia dan Shukla (2013) melakukan penelitian di industri manufaktur dan jasa, juga menemukan bahwa kualitas LMX yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian Mansour dan Tremblay (2018) di bidang kesehatan di provinsi Quebec, Canada menyimpulkan bahwa *psychosocial safety climate* meningkatkan *work engagement* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Idris, Dollard dan Tuckey (2015) pada perusahaan swasta dan pelayanan publik di Malaysia menemukan bahwa *psychosocial safety climate* berhubungan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan Jackson, L. (2014) di salah satu universitas di California menyimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, baik kinerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya maupun yang di luar tanggung jawabnya (*in-role and extra-role performance*). Karyawan yang *engaged* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik pada pekerjaan yang berhubungan langsung dengan tanggung jawabnya (*in-role performance*) maupun yang di luar tanggung jawabnya (*extra-role performance*). Osman dan Mehmet (2016) dalam penelitiannya di bidang perbankan menyimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Inamizu dan Makishima (2018) meneliti hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan yang dikumpulkan melalui *survey* di internet, menemukan bahwa level *work engagement* menjadi rendah ketika level kinerja karyawan rendah atau tinggi, sebaliknya level *work engagement* menjadi tinggi ketika kinerja karyawan berada pada level menengah.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan belum ada yang meneliti tentang *leader-member exchange* dan *psychosocial safety climate* secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *work engagement*. Selain itu penelitian sebelumnya juga belum ada yang menggunakan keempat variabel tersebut untuk meneliti perusahaan yang bergerak di sektor jasa pertambangan, khususnya jasa pemboran eksplorasi mineral dan batu bara yang memiliki resiko kecelakaan kerja tinggi. Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *leader-member exchange* (LMX) dan *psychosocial safety climate* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *work engagement*.



## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. *Leader-Member Exchange (LMX)***

Menurut teori *leader-member exchange (LMX)*, pemimpin memiliki hubungan sosial yang unik dengan bawahannya, dimana kualitas hubungan ini mulai dari tingkatan rendah sampai dengan tingkatan tinggi berbeda antara para bawahan dengan pemimpin (Graen & Uhl-Bien, 1995). Teori *leader-member exchange* juga menyatakan bahwa para pemimpin tidak berinteraksi dengan para bawahannya secara merata karena memiliki sumber daya dan waktu yang terbatas. Lebih lanjut, Graen dan Bien (1995) juga mengatakan bahwa teori *LMX* meneliti kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahannya serta menawarkan metode yang berbeda bagi para peneliti dalam mempelajari teori kepemimpinan. Menurut Liden dan Maslyn (1998), kualitas *LMX* yang tinggi dapat dilihat dari kepercayaan, adanya pertukaran informasi, pemberian sumber daya pekerjaan seperti tugas-tugas yang diinginkan, kesempatan training, komunikasi timbal-balik dan dukungan emosional bagi karyawan. Sedangkan kualitas *LMX* yang rendah hubungannya lebih terbatas dan kewajibannya hanya berdasarkan kesepakatan. Menurut Erdogan dan Bauer (2015) teori *leader-member exchange (LMX)* merupakan suatu hubungan mendasar yaitu teori hubungan antara pimpinan dan bawahannya yang akrab, melibatkan emosi dan perasaan (*dyadic theory leadership*). Menurut teori ini, gaya kepemimpinan tetap berperan dalam menentukan kualitas hubungan timbal-balik yang dibangun antara pimpinan dengan bawahannya.

#### **2.2. *Psychological Safety Climate (PSC)***

Penelitian iklim organisasi yang menggunakan konstruk iklim secara luas menuai kritikan karena kurangnya spesifikasi dalam memprediksi hasil penelitiannya (Carr et al., 2003). Schneider (1975) mengatakan bahwa konsep iklim organisasi ruang lingkungnya luas dan kurang spesifik. Konsep iklim harus fokus dan memiliki target. Dengan kata lain konstruk iklim harus mengacu kepada iklim sesuatu. Lebih lanjut Schneider (1975) mengatakan bahwa pengukuran iklim harus spesifik pada hasil yang diestimasi, misalnya iklim pelayanan, atau iklim keselamatan kerja. *Psychosocial safety climate* merupakan salah satu komponen spesifik dari iklim organisasi, suatu iklim keselamatan dan kesehatan psikososial yang diharapkan menjadi acuan dari suatu kondisi pekerjaan. *Psychosocial safety climate* menurut Dollard dan Bakker (2010) adalah suatu kebijakan, praktik dan aturan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan psikososial karyawan. *Psychosocial safety climate* merupakan cerminan dari komitmen manajemen senior, partisipasi dari

perusahaan, dan konsultasi secara umum yang berhubungan dengan keselamatan dan pencegahan stress di tempat kerja. Dengan menciptakan psikologi lingkungan yang aman maka resiko terhadap psikologi dan sosial yang merugikan dapat diminimalkan. Menciptakan psikologi lingkungan yang aman menurut Law et al. (2011) memerlukan komitmen dan keterlibatan dari manajemen senior, mengutamakan kesehatan psikologi karyawan agar mereka mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk membantu mereka memenuhi keinginannya.

### **2.3. Work Engagement**

Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan. Mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan kinerjanya. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan. Seorang karyawan yang *engaged* akan memiliki energi yang tinggi dan antusias dalam pekerjaannya. Ketiga dimensi *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication* and *absorption* bermuara pada perilaku karyawan yang pro-aktif (Salanova dan Schaufeli, 2008). Menurut Schaufeli (2013) *work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif, menyenangkan dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang dapat diukur menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel (*UWES*) serta dapat dijelaskan menggunakan *Job Demands-Resources model*. *Work engagement* berkaitan dengan semua jenis pekerjaan yang menantang, menggambarkan sanggupan karyawan dalam menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk menyelesaikan persoalan, berhubungan dengan sesama, dan mengembangkan pelayanan inovatif.

#### 2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan tindakan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan menurut Campbell (1990) adalah suatu tindakan atau perilaku yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja tugas adalah kinerja yang berkaitan dengan tanggung jawabnya dan mengacu pada hasil kerja dan perilaku yang telah ditentukan serta langsung berhubungan dengan tujuan organisasi (Motowidlo dan Van Scotter, 1994). Kinerja karyawan adalah harapan dari nilai-nilai keseluruhan untuk organisasi yang berasal dari perilaku berbeda yang dilakukan oleh individu selama kurun waktu tertentu (Motowidlo et al., 1997). Kinerja individu terdiri dari tiga dimensi kerangka konseptual, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (Koopmans et al., 2012). *Task performance* didefinisikan sebagai perilaku individu dalam melaksanakan tugas utama atau tugas teknis pekerjaannya (Campbell, 1990). Perilaku yang digunakan untuk menjelaskan *task performance* terdiri dari kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan kerja. *Contextual performance* adalah perilaku untuk mendukung organisasi, lingkungan sosial dan psikologi yang harus beriringan dengan fungsi tugas teknis (Borman dan Motowidlo, 1993 dalam Motowidlo dan Van Scotter, 1994). *Counterproductive behavior* adalah perilaku yang merusak ketenangan organisasi (Rotundo dan Sackett, 2002 dalam Koopmans et al., 2012). Lebih lanjut, Koopmans et al. (2012) menjelaskan bahwa *counterproductive behavior* meliputi perilaku seperti ketidakhadiran, mangkir kerja, pencurian dan penyalahgunaan wewenang. Penelitian mendalam tentang kinerja sudah dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang varian signifikan dalam kinerja karyawan (Springer dan Lichtanski, 2011).

## 2.5. Penelitian Sebelumnya

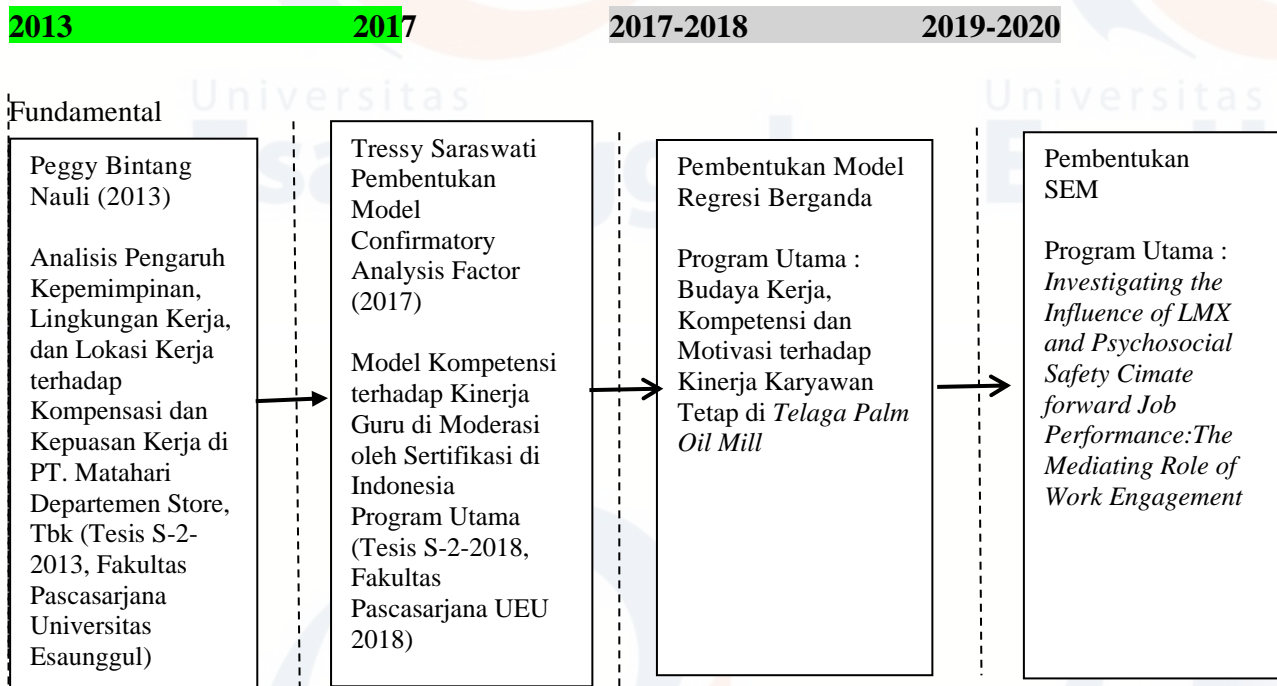
Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- International Journal of Hospitality Management, Altinay et al. (2019)
- Journal of Managerial Psychology, Breevaart et al. (2015)
- International Journal of Hospitality Management, Li et al. (2012)
- International Journal of Organization Theory and Behavior, Chaurasia, S. and Shukla, A. (2013)
- International Journal of Human Resources Development and Management ,Mansour S. and Tremblay, D. G. (2018)
- International Journal of Stress Management , Idris et al. (2015)
- International Journal of Hospitality Management, Karatepe (2013)
- International Journal of Bank Marketing, Karatepe, O. M. and Aga, M. (2016)
- Annals of Business Administrative, Inamizu, N., and Makishima, M. (2018)

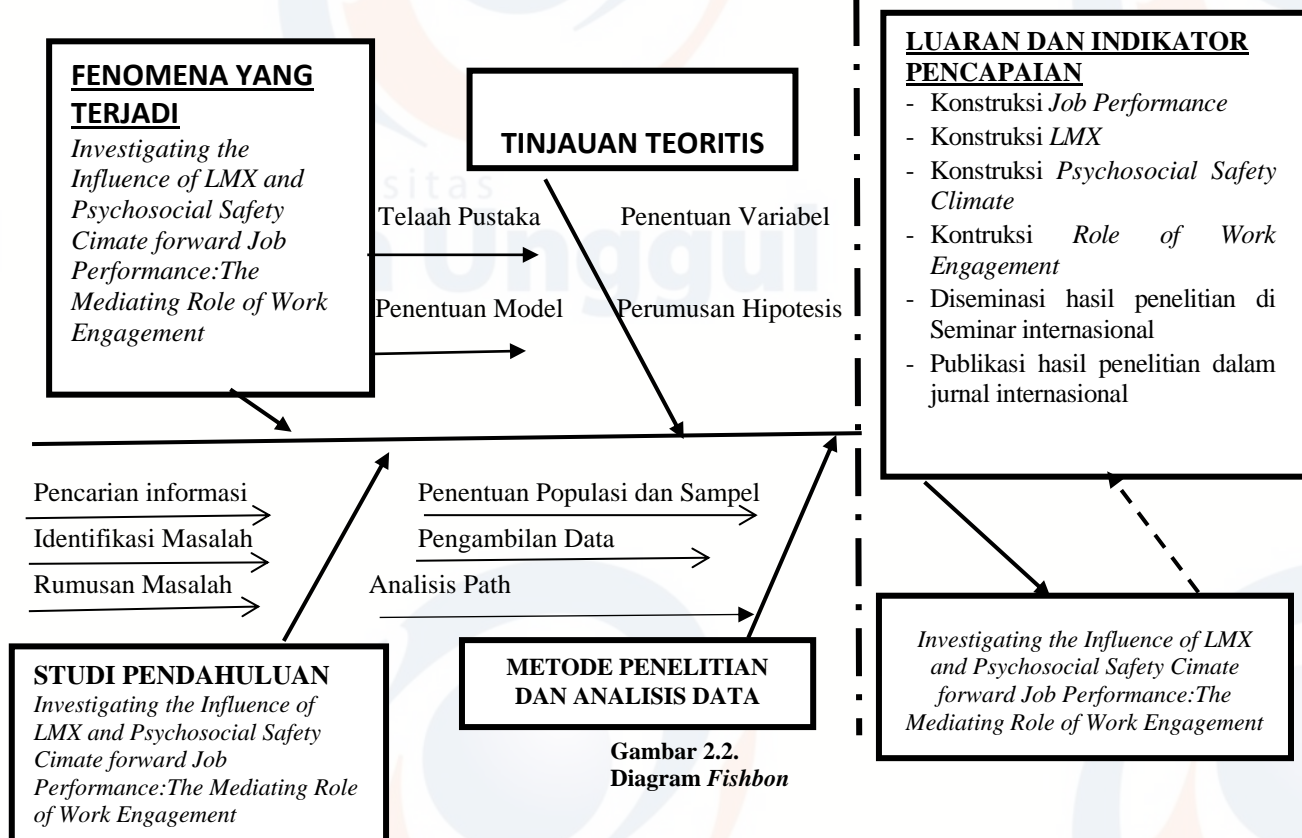
No	Published Journal	Author	Research Title	Results
1	International Journal of Hospitality Management	Altinay et al. (2019)	How to facilitate hotel employees' work engagement: the roles of leader-member exchange, role overload and job security	The results showed that leader-member exchange is positively related to work engagement with correlation coefficient 0.23.
2	Journal of Managerial Psychology	Breevaart et al. (2015)	Leader-member exchange, work engagement, and job performance.	The results showed that leader-member exchange is positively related to work engagement with correlation coefficient 0.46. Work engagement is positively related to job performance with correlation coefficient 0.34.
3	International Journal of Hospitality Management	Li et al. (2012)	How leader-member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance.	The results showed that leader-member exchange is positively related to employee performance mediated by work engagement with correlation coefficient 0.11 to 0.17.
4	International Journal of Organization Theory and Behavior	Chaurasia, S. and Shukla, A. (2013)	The influence of leader-member exchange relations on employee engagement and work role performance.	The results showed that leader-member exchange is positively related to work role performance mediated by employee engagement with correlation coefficient 0.26 to 0.72
5	International Journal of Human Resources Development and Management	Mansour, S. and Tremblay, D. G. (2018)	The mediating role of work engagement between psychosocial safety climate and organisational citizenship behaviours: A study in the nursing and health sector in Quebec	The results showed that psychosocial safety climate is positively related to work engagement with correlation coefficient 0.107 to 0.309
6	International Journal of Stress Management	Idris et al. (2015)	Psychosocial safety climate as a management tool for employee engagement and performance	The results showed that psychosocial safety climate is positively related to employee performance with correlation coefficient 0.18 to 0.34.
7	International Journal of Hospitality Management	Karatepe (2013)	High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement	The results showed that work engagement is positively related to employee performance with correlation coefficient 0.44 to 0.57
8	International Journal of Bank Marketing	Karatepe, O. M. and Aga, M. (2016)	The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement.	The results showed that work engagement is positively related to employee performance with correlation coefficient 0.70
9	Annals of Business Administrative	Inamizu, N., and Makishima, M. (2018)	Job performance explains work engagement: Curvilinear relations between the two.	The results showed that job performance is positively related to work engagement with correlation coefficient 0.23 to 0.27

## 2.6. Roadmap Penelitian

Peta penelitian ditunjukkan pada gambar 2.1



Gambar 2.1  
Roadmap Penelitian



Gambar 2.2.  
Diagram Fishbon

## BAB 3

### TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### 3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan *Investigating the Influence of LMX and Psychosocial Safety Climate forward Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement*. Profil yang akan terbentuk adalah, **pertama**, konstruksi profil karyawan , **kedua**, Konstruksi *LMX and Psychosocial Safety Climate*, **ketiga**, Konstruksi *Mediating Role of Engagement*

#### 3.2. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan keempat variabel berupa *LMX and Psychosocial Safety Climate, Job Performance, Work Engagement* untuk meneliti perusahaan yang bergerak di sektor jasa pertambangan, khususnya jasa pemboran eksplorasi mineral dan batu bara yang memiliki resiko kecelakaan kerja tinggi. Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas, penelitian ini bertujuan dan bermanfaat untuk menginvestigasi pengaruh *leader-member exchange (LMX)* dan *psychosocial safety climate* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *work engagement*.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur dan teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian Sujarweni (2015). Menurut KBBI edisi ke-lima kata kausal bersifat menyebabkan suatu kejadian atau bersifat saling menyebabkan (hubungan). Maka dapat diartikan bahwa riset kausal memiliki tujuan utama yang membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang memengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang diteliti Istijanto (2009). Sama halnya yang dipaparkan oleh Sugiyono (2012) bahwa hubungan kausal merupakan suatu hubungan yang bersifat sebab akibat.

Desain riset penelitian ini adalah riset kausalitas. Peneliti akan mencoba untuk menentukan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain pada penelitiannya. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa jelas penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk membuktikan adanya pengaruh serta sebab akibat. Oleh karena itu, peneliti dalam penelitian ini berusaha untuk melihat dan menginvestigasi pengaruh *leader-member exchange (LMX)* dan *psychosocial safety climate* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *work engagement*.

Berdasarkan yang telah dipaparkan maka jenis penelitian ini akan melakukan pendekatan kuantitatif dan berdasarkan tingkat penjelasan yaitu variabel-variabel yang diteliti akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul dengan penyebaran kuesioner. Metode kuantitatif adalah data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik Sugiyono (2017). Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis *SEM*.

#### **4.2. Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sujarweni (2015) menyatakan bahwa data kuantitatif merupakan data yang diperoleh berbentuk angka. Begitupun, data kuantitatif adalah data yang berupa karakteristik, kategori, atau ciri khas suatu objek penelitian Suntoyo (2014). Dalam penelitian ini akan dilakukan penarikan data primer pada variabel *LMX*, *Psychosocial Safety Climate*, dan *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan penelitian survei, dengan alat yang digunakan adalah kuisisioner yang mana data yang diperoleh adalah berupa skor atas masing-masing jawaban dari responden, dituliskan yang kemudian data akan dikuantitatifkan berupa



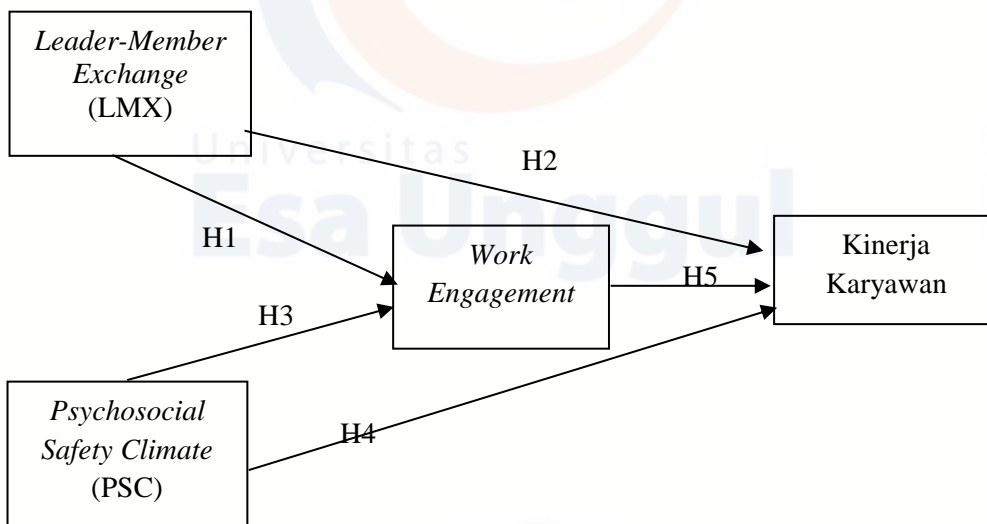
angka-angka yang diperoleh dari hasil pengukuran kuesioner. Secara umum dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert.

#### 4.3. Analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang juga dikenal sebagai Analisis Struktur Momen. Menurut Jöreskog (1970) SEM memiliki dua komponen yaitu komponen pengukuran dan komponen struktural. Komponen pengukuran mencerminkan hubungan antara variabel laten, konstruksi atau faktor dan indikator manifes atau variabel yang diamati. Ini juga disebut analisis faktor konfirmatori (CFA) karena memungkinkan untuk evaluasi solusi faktor yang dihipotesiskan. Komponen struktural mencerminkan hubungan antara variabel laten, konstruksi atau faktor itu sendiri.

#### 4.4. Model Penelitian

Dari kerangka konseptual penelitian diatas, dapat diketahui bahwa yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah *leader-member exchange (LMX)* dan *psychosocial safety climate*, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (*dependent variable*) dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi (*mediating variable*)



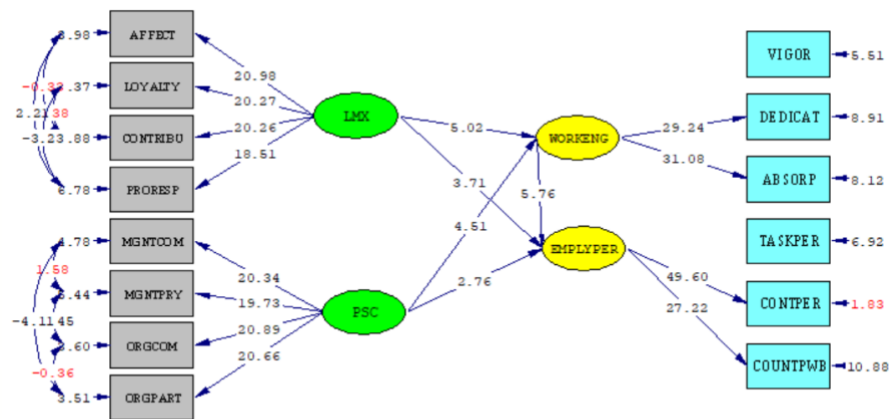
**Gambar 1**  
**Bagan Model Penelitian**

## BAB 5

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 294 responden mengisi dan mengisi kuesioner, terdiri dari 110 responden mengisi kuesioner elektronik dan 184 responden mengisi kuesioner tercetak. Setelah dilakukan evaluasi, terdapat 272 responden yang memenuhi persyaratan, termasuk 110 responden yang mengisi kuesioner elektronik. Selebihnya 22 responden tidak mengisi kuesioner. Responden penelitian didominasi oleh kelompok karyawan laki-laki (98%). Hal ini dapat dimaklumi karena kondisi tempat kerja dimana karyawan harus tinggal dan bekerja di lokasi terpencil.

Hasil analisis SEM menunjukkan model struktural sangat sesuai dengan data ( $\chi^2 = 69.53$ ,  $p = 0.027$   $\chi^2 / df$  ratio = 1.07; SRMR = 0.015; RMSEA = 0.020, CFI = 1.0). Beberapa hal yang dapat diringkas dari uji analisis struktur adalah sebagai berikut: Pertama, kedua variabel pertukaran pemimpin-anggota dan iklim keselamatan psikososial mempengaruhi keterikatan kerja secara bersama-sama dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,46. Hal ini menunjukkan bahwa 46% varian work engagement diverifikasi oleh pertukaran pemimpin-anggota dan iklim keselamatan psikososial, sedangkan 54% varian lainnya dapat diverifikasi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Kedua, analisis variabel keterikatan kerja, pertukaran pemimpin-anggota dan iklim keselamatan psikososial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,53. Hal ini menunjukkan 53% varian kinerja karyawan diverifikasi oleh work engagement, leader-member exchange, dan iklim keselamatan psikososial, sedangkan 47% varian lainnya dapat diverifikasi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Pengaruh langsung antara pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dan keterlibatan kerja signifikan ( $\beta = 0,21$ ,  $t = 5,02$ ). Selain itu pertukaran pemimpin-anggota (LMX) secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan ( $\beta = 0,15$ ,  $t = 3,71$ ). Pengaruh langsung antara iklim keselamatan psikososial dan keterlibatan kerja juga signifikan ( $\beta = 0,18$ ,  $t = 4,51$ ). Iklim keselamatan psikososial secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan ( $\beta = 0,11$ ,  $t = 2,76$ ). Pengaruh langsung antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan signifikan ( $\beta = 0,36$ ,  $t = 5,76$ ). Tabel 2 menyajikan persamaan struktural.



Chi-Square=69.53, df=63, P-value=0.26716, RMSEA=0.020

Gambar 2. Diagram Jalur Nilai-T

Berdasarkan diagram jalur nilai-T korelasi antar variabel diketahui bahwa nilai yang diperoleh berada di atas 1,96 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hypotheses	Hypotheses Statement	T- value	Conclusion
H1	High leader-member exchange will enhance work engagement	5.02	Data support the hypothesis
H2	High leader-member exchange will enhance employee performance	3.71	Data support the hypothesis
H3	High psychosocial safety climate will enhance work engagement	4.51	Data support the hypothesis
H4	High psychosocial safety climate will enhance employee performance.	2.76	Data support the hypothesis
H5	High work engagement will enhance employee performance	5.76	Data support the hypothesis

Sumber: Data Hasil olahan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa pertukaran pemimpin-anggota yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai-T 5,02, artinya hipotesis 1 didukung sesuai dengan pertukaran secara positif dan signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa pertukaran pemimpin-anggota yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis 2 didukung dimana pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T 3,71. Hasil tersebut juga sesuai dengan studi empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Li et al. (2012) yang menemukan bahwa pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Chaurasia dan Shukla (2013) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa iklim keselamatan psikososial yang tinggi akan meningkatkan keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim keselamatan psikososial yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja dengan nilai T 4,51 yang berarti hipotesis 3 didukung. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris et al. (2015). Manajer tim atau organisasi dalam iklim keselamatan psikososial tingkat tinggi di mana kesejahteraan dan keselamatan psikologis menjadi prioritas akan menyadari pentingnya memiliki pekerjaan yang bermanfaat. Manajer akan terus menciptakan kondisi bahwa karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilannya sehingga dapat meningkatkan keterikatan (Idris et al., 2015). Mansour dan Tremblay (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim keselamatan psikososial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa iklim keselamatan psikososial yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 didukung karena iklim keselamatan psikososial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T 2,76. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Idris et al. (2015) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa iklim keselamatan psikososial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5 menyatakan keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 didukung. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe (2013) yang menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Karatepe dan Mehmet (2016) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN**

Temuan dari studi menunjukkan peran penting pertukaran pemimpin-anggota untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks industri pengeboran eksplorasi. Dari perspektif pertukaran sosial, hubungan pertukaran pemimpin-anggota (LMX) berkualitas tinggi dapat berkontribusi pada motivasi intrinsik karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga memungkinkan karyawan dalam hubungan LMX berkualitas tinggi terlibat dalam pekerjaan mereka (Epitropaki dan Martin, 2005). Pertukaran berkualitas tinggi dicirikan oleh kepercayaan, rasa suka, dan saling menghormati, dan sifat kualitas hubungan berimplikasi pada kesejahteraan terkait pekerjaan dan efektivitas karyawan (Erdogan dan Bauer, 2015). Investasi pemimpin dalam hubungan LMX berkualitas tinggi menciptakan ekspektasi positif mengenai kinerja kerja karyawan (Breevaart et al., 2015).

Studi tersebut juga menemukan bahwa iklim keselamatan psikososial yang tinggi meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Manajer tim atau organisasi dalam iklim keselamatan psikososial tingkat tinggi di mana kesejahteraan dan keselamatan psikologis menjadi prioritas akan menyadari pentingnya memiliki pekerjaan yang bermanfaat dan akan terus menciptakan kondisi di mana karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilan mereka dengan hasil untuk meningkatkan keterlibatan (Idris dkk., 2015). Jika pengusaha menunjukkan kepedulian dan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, karyawan akan menginvestasikan upaya mereka terhadap pekerjaan (Cropanzano dan Mitchell, 2005).

Terakhir, penelitian juga menemukan bahwa keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja terkait dengan suasana hati di tempat kerja. Keterlibatan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Energi dan fokus yang melekat pada work engagement berdampak pada karyawan untuk mengeksplorasi kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karakter energik dan fokus yang melekat pada karyawan dapat meningkatkan kualitas tanggung jawab kerja ini mereka. Para karyawan memiliki kapabilitas dan motivasi untuk berkonsentrasi penuh pada tugas yang mereka perankan (Bakker dan Leiter, 2010). Hasil kajian tersebut sangat penting untuk wilayah industri pemboran eksplorasi. Temuan ini menyoroti pentingnya pemimpin membangun hubungan yang baik dengan bawahannya karena kualitas pertukaran pemimpin-anggota terkait dengan kualitas lingkungan kerja di industri pengeboran eksplorasi. Sebaliknya, temuan tersebut juga menunjukkan pentingnya bawahan memiliki

hubungan yang baik dengan pemimpinnya. Mempertimbangkan pentingnya pertukaran pemimpin-anggota berkualitas tinggi untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan pada gilirannya, kinerja karyawan, organisasi perlu mendukung pemimpin dan bawahan mereka untuk berinvestasi dalam hubungan mereka.

Industri pengeboran eksplorasi adalah lingkungan kerja dengan risiko kecelakaan yang tinggi. Bekerja jauh dari keluarga mereka selama beberapa minggu karena sifat lingkungan kerja yang jauh dapat membuat stres bagi karyawan fly in-fly out (FIFO) secara psikologis dan sosiologis. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan iklim keselamatan psikososial yang tinggi di tempat kerjanya agar karyawan dapat terlibat dan pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Mengembangkan lingkungan psikologis yang sehat akan meminimalkan risiko psikologis dan sosial yang tidak diinginkan (Dollard dan Bakker, 2010). Hal ini membutuhkan komitmen dan keterlibatan manajemen senior untuk memprioritaskan kesejahteraan psikologis karyawan agar mereka dapat menjelajahi sumber daya yang tersedia untuk membantu mereka memenuhi permintaan mereka (Law et al., 2011).

Setiap organisasi mengharapkan karyawan mereka terlibat penuh dengan pekerjaan mereka. Studi telah membuktikan bahwa karyawan yang terlibat akan meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja mereka.

## Daftar Pustaka

- Altinay et al. (2019). How to facilitate hotel employees' work engagement: the roles of leader-member exchange, role overload and job security. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1525–1542.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker and Leiter. (2010). *Work engagement*. New York: Psychology Press.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754–770.
- Campbell. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 686–707). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Kevin Ford, J., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605–619.
- Chaurasia, S., & Shukla, A. (2013). The influence of leader-member exchange relations on employee engagement and work role performance. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 16(4), 465–493.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- 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.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 659–676.

- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2015). Leader-Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, (December), 641–647. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22010-2>
- Garrick, A., Mak, A. S., Cathcart, S., Winwood, P. C., Bakker, A. B., & Lushington, K. (2014). *Psychosocial safety climate moderating the effects of daily job demands and recovery on fatigue and work engagement*. 694–714.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach To Leadership : Development of Development of Leader-Member (LMX) Theory Theory of Over Over 25 25 Years : Years : Applying Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Pearson New International Edition: Multivariate Data Analysis. In *Exploratory Data Analysis in Business and Economics*.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353–383. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Idris, M., Dollard, M. F., & Tuckey, M. (2015). *Psychosocial safety climate as a management tool for employee engagement and work engagement: Discover*. 22(2), 183–206.
- Inamizu, N., & Makishima, M. (2018). Job performance explains work engagement: Curvilinear relations between the two. *Annals of Business Administrative Science*, 17(4), 159–169.
- Jackson, L. (2014). *The work engagement and job performance relationship : Exploring the mediating effect of trait emotional Intelligence*. (August).
- Kahn. (1990). Psychological conditions of personnal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal.*, Vol. 33, N(Dec., 1990), 692–724.
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368–387.



Kendrick, K. C. (2013). The relationships between employee engagement, work engagement, and leader-member exchange. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 75(4-A(E)).

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.

Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>

Li, X., Sanders, K., & Frenkel, S. (2012). How leader-member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059–1066.

Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.

Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). The mediating role of work engagement between psychosocial safety climate and organisational citizenship behaviours: A study in the nursing and health sector in Quebec. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 18(1–2), 51–71.

Motowidlo; Borman; Schmit. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance.pdf. In *Human Performance*, 10(2) (pp. 71–83). Lawrence Erlbaum Associated, Inc.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.

Rotundo, M., & Rotman, J. (2002). Defining and measuring individual level job performance: A review and integration. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 225–254.

- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131.
- Schaufeli, W. B. (2013). Chapter 1. What Is Engagement. *Employee Engagement in Theory and Practice*. <https://doi.org/10.1515/9781400835423.25>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, (December), 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Schaufeli et al. 2006 Short UWES. *Educational and Psychological Measurement*, 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schneider. (1975). Organizational Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447–497.
- Schyns, B., Paul, T., Mohr, G., & Blank, H. (2005). Comparing antecedents and consequences of leader - Member exchange in a German working context to findings in the US. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 1–22.
- Springer, G. J., & Lichtanski, K. (2011). Job motivation, satisfaction and performance among bank employees: A correlational study. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), 29–42.

## Lampiran 1

### Kuesioner

#### KUESIONER SURVEI

##### A. IDENTITAS RESPONDEN

(Berilah tanda silang pada salah satu pilihan berikut ini)

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Masa kerja : (Pilih salah satu di bawah ini)
  - a. Kurang dari 1 thn c. 6 – 10 thn
  - b. 1 – 5 thn d. Lebih dari 10 thn
3. Pendidikan terakhir : (Pilih salah satu di bawah ini)
  - a. SMP d. S1
  - b. SMA e. S2
  - c. D3
4. Usia saat ini : (Pilih salah satu di bawah ini)
  - a. Kurang dari 20 tahun d. 41 thn – 50 th
  - b. 21 thn – 30 thn e. Lebih dari 50 thn
  - c. 31 thn – 40 thn
5. Jabatan saat ini : (Pilih salah satu di bawah ini)
  - a. Manajer/Supervisor
  - b. Staff/Karyawan

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

**1. Silakan tentukan pendapat setuju atau ketidaksetujuan Anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut.**

**2. Berikan tanda silang terhadap jawaban yang Anda anggap paling benar.**

1 = STS = Sangat Tidak Setuju

2 = TS = Tidak Setuju

3 = R= Ragu-ragu

4 = S = Setuju

5 = SS= Sangat Setuju

No	Pernyataan	ST S	TS	R	S	SS
1	Saya menyukai kepribadian atasan saya.					
2	Orang lain akan senang berteman dengan atasan saya.					
3	Atasan saya adalah orang yang menyenangkan untuk bekerja sama.					
4	Atasan saya akan membela keputusan saya, meskipun jika atasan saya kurang memahami permasalahan yang ada.					
5	Atasan saya akan membela saya seandainya ada yang mengganggu saya.					
6	Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam organisasi jika saya mengakui kesalahan dengan jujur.					
7	Saya memberikan dukungan dan kemampuan saya untuk atasan melebihi apa yang sudah ditetapkan dalam uraian kerja saya.					
8	Saya bersedia melakukan pekerjaan ekstra melebihi dari yang biasanya diminta untuk membantu atasan saya mencapai tujuan pekerjaannya.					
9	Saya tidak keberatan bekerja sangat keras untuk atasan saya.					
10	Saya terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya.					
11	Saya menghargai wawasan dan kompetensi atasan saya.					
12	Saya mengagumi keahlian profesi atasan saya.					
13	Manajemen di perusahaan saya bertindak cepat dalam menyelesaikan permasalahan yang mempengaruhi kesehatan psikososial karyawan.					

14	Manajemen bertindak tegas ketika timbul masalah yang berkaitan dengan psikologis karyawan.					
15	Manajemen senior mendukung pencegahan <i>stress</i> melalui keikutsertaan dan komitmen.					
16	Kesejahteraan psikologis karyawan menjadi prioritas di perusahaan.					
17	Manajemen secara nyata memandang bahwa kesehatan psikologis karyawan sangat penting.					
18	Manajemen memandang bahwa kesehatan psikologis karyawan sama pentingnya dengan produksi.					
19	Di perusahaan ini terjalin komunikasi yang baik mengenai masalah kesehatan psikologis yang dapat mempengaruhi saya.					
No	Pernyataan	ST S	TS	R	S	SS
20	Manager saya selalu menyampaikan informasi kesejahteraan psikologis di tempat kerja kepada saya.					
21	Manajemen mendengarkan kontribusi saya dalam menyelesaikan permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.					
22	Partisipasi dan konsultasi soal keselamatan dan kesehatan kerja antara karyawan dan perwakilan departemen keselamatan dan kesehatan kerja terjalin dengan baik di tempat kerja saya.					
23	Karyawan didorong untuk terlibat di dalam permasalahan keselamatan dan kesehatan psikologis.					
24	Di perusahaan saya, pencegahan terhadap stress melibatkan semua level perusahaan.					
25	Di pekerjaan, saya merasakan luapan energi					
26	Di pekerjaan, saya merasa kuat dan bersemangat.					
27	Ketika bangun pagi hari, saya merasa senang untuk pergi bekerja.					
28	Saya antusias dengan pekerjaan saya.					
29	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
30	Saya terinspirasi dengan pekerjaan saya.					
31	Saya larut dengan pekerjaan saya.					
32	Ketika sedang bekerja, saya terbawa suasana pekerjaan					
33	Saya merasa senang ketika bekerja terus-menerus.					
Pernyataan nomor 34 – 51 berhubungan dengan pekerjaan Anda selama 3 bulan terakhir						
No	Pernyataan	ST S	TS	R	S	SS

34	Saya merencanakan tugas saya agar dapat diselesaikan tepat waktu.					
35	Perencanaan yang saya lakukan sudah maksimal.					
36	Saya selalu mengingat hasil kerja yang harus saya capai.					
37	Dalam pekerjaan, saya mampu memisahkan permasalahan utama dari suatu permasalahan.					
38	Saya mampu menjalankan tugas secara baik melalui usaha dan waktu yang minimal.					
39	Saya melaksanakan tugas atau tanggung jawab tambahan.					
No	Pernyataan	ST S	TS	R	S	SS
40	Ketika tugas sudah selesai, saya berinisiatif melakukan tugas berikutnya.					
41	Jika ada, saya menjalankan tugas yang menantang.					
42	Saya menjaga pengetahuan kerja saya mengikuti kemajuan zaman.					
43	Saya menjaga ketrampilan kerja saya mengikuti kemajuan zaman.					
44	Saya memberikan solusi yang kreatif untuk menyelesaikan permasalahan.					
45	Saya terus mencari tantangan dalam pekerjaan.					
46	Saya aktif berpartisipasi dalam rapat-rapat yang diadakan.					
47	Saya mengeluh atas hal-hal yang kurang penting dalam pekerjaan saya. *					
48	Saya melakukan kesalahan yang lebih besar dari yang dilakukan oleh orang lain. *					
49	Dalam pekerjaan, saya fokus terhadap hal-hal yang negatif dibandingkan dengan yang positif. *					
50	Saya membicarakan hal-hal yang negatif tentang pekerjaan saya dengan teman kerja. *					
51	Saya membicarakan hal-hal yang negatif tentang pekerjaan saya dengan orang dari luar perusahaan. *					