

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* DAN
WORKAHOLISM PADA ANGGOTA DIREKTORAT RESEKSE KRIMINAL
UMUM (DITRESKRIMUM) KEPOLISIAN DAERAH JAWA TENGAH
(POLDA JATENG)**

Raja Surya Permana¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

rajasurya1616@gmail@gmail.com

ABSTRAK

Polisi merupakan profesi yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, namun juga dihadapkan pada tekanan kerja dan tuntutan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *workaholism* pada anggota Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Jawa Tengah. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan karakteristik subjek anggota polisi dengan masa kerja minimal satu tahun dengan total subjek 138 anggota polisi yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen dalam penelitian ini adalah skala *psychosocial safety climate* dengan jumlah aitem 26 dan nilai α sebesar 0,895 dan skala *workaholism* dengan jumlah aitem 15 dan sebesar α 0,827. Analisis data menggunakan korelasi spearman rho menghasilkan nilai 0,698 dan signifikansi dengan nilai 0.001 ($p < 0.05$) Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini ditemukan hubungan positif yang signifikan antara *psychosocial safety climate* dan *workaholism* dimana semakin tinggi *psychosocial safety climate* maka akan terjadi kenaikan pada *workaholism*. Temuan menunjukkan meski *psychosocial safety climate* bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dalam konteks tertentu *psychosocial safety climate* yang tinggi juga dapat mendorong peningkatan keterlibatan kerja berlebihan, sehingga organisasi perlu menyeimbangkan dukungan psikososial dengan pengelolaan beban kerja dan batasan waktu kerja yang jelas.

Kata Kunci: *psychosocial safety climate*; *workaholism*; polisi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE
AND WORKAHOLISM AMONG MEMBERS OF THE DIREKTORAT
RESEKSI KRIMINAL UMUM (DITRESKRIMUM) KEPOLISIAN DAERAH
JAWA TENGAH (POLDA JATENG)**

Raja Surya Permana¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

rajasurya1616@gmail@gmail.com

ABSTRACT

Police officers play a crucial role in maintaining public safety and order, yet they are also subjected to high work pressure and demanding responsibilities. This study aims to examine the relationship between psychosocial safety climate and workaholism among members of the Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Jawa Tengah. A quantitative research method was employed, involving 138 police officers with a minimum of one year of service, selected using a convenience sampling technique. The instruments used in this study were a 26-item Psychosocial Safety Climate Scale (Cronbach's $\alpha = 0.895$) and a 15-item Workaholism Scale (Cronbach's $\alpha = 0.827$). Data analysis using Spearman's rho correlation revealed a correlation coefficient of 0.698 with a significance level of 0.001 ($p < 0.05$). The findings indicate a significant positive relationship between psychosocial safety climate and workaholism, suggesting that a higher psychosocial safety climate is associated with an increase in workaholism. The findings indicate that although psychosocial safety climate aims to create a healthy work environment, in certain contexts, a high psychosocial safety climate may also encourage excessive work engagement. Therefore, organizations need to balance psychosocial support with proper workload management and clear work-hour boundaries.

Key Words: psychosocial safety climate; workaholism; police

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat kriminalitas di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan sepanjang tahun 2023. Berdasarkan data, menunjukkan bahwa total kasus kejahatan mencapai 288.472 perkara, meningkat sebanyak 11.965 perkara dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) juga mencatat adanya peningkatan dalam tingkat penyelesaian kasus, dengan 203.293 perkara berhasil diselesaikan pada tahun yang sama. (Anugrahadi, 2023). Kenaikan angka ini menunjukkan tantangan yang dihadapi oleh polisi sebagai aparat penegak hukum dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Meskipun demikian, peningkatan penyelesaian kasus juga menunjukkan upaya yang dilakukan oleh POLRI untuk tidak hanya menangani kejahatan, tetapi juga untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerjanya.

Profesi polisi sebagai aparat penegak hukum, penjaga keamanan, dan pelayan masyarakat selalu menjadi perhatian berbagai pihak, mulai dari masyarakat sipil hingga media, baik elektronik maupun cetak (Yulihastin, 2008). Kualitas kinerja dan pelayanan kepolisian yang menjadi sorotan banyak pihak menjadikan berbagai tuntutan muncul terkait dengan tugas POLRI yang berkaitan dengan fungsi dan wewenangnya, termasuk menjaga dan meningkatkan citra anggota di mata publik. Berdasarkan penelitian Wolter dkk. (2018), beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor

utama yang dapat menyebabkan kelelahan emosional pada anggota polisi. Beban kerja yang berlebihan, termasuk tekanan waktu dan interaksi yang menuntut dengan masyarakat, berkontribusi signifikan terhadap penurunan kesejahteraan mental, hal ini dapat berkontribusi pada munculnya perilaku *workaholism*.

Taris dan de Jonge (2024) menyebutkan, *Workaholism* didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang melibatkan motivasi intrinsik tinggi untuk bekerja, yang didorong oleh tekanan internal yang kuat untuk usaha yang berlebihan, seperti berpikir tentang pekerjaan secara terus-menerus bahkan ketika tidak sedang bekerja. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik anggota, tetapi juga pada kualitas pelayanan publik. Adapun menurut Gillet dkk. (2017) *Workaholism* dapat dilihat sebagai ketergantungan pada pekerjaan, yang mengarah pada pemikiran dan kompulsi terkait pekerjaan, kehilangan kendali diri, dan keterlibatan terus-menerus dalam pekerjaan meskipun ada hasil negatif. Perilaku *Workaholism* melibatkan keterlibatan yang berlebihan dalam pekerjaan yang jauh melampaui tuntutan pekerjaan yang normal. Dalam beberapa dekade terakhir, penelitian mengenai *workaholism* telah berkembang pesat, menunjukkan bahwa fenomena ini tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada lingkungan kerja dan hubungan interpersonal (Andreassen, 2013). Fenomena ini sering kali ditandai oleh pola investasi waktu dan energi yang tinggi dalam pekerjaan, melebihi apa yang diharapkan atau diperlukan. Andreassen menyebutkan aspek *workaholism* terdiri dari dua yaitu bekerja secara berlebihan (*Working excessively*), bekerja secara kompulsif (*Working compulsively*)

Penelitian sebelumnya mengenai *workaholism* telah menunjukkan berbagai perspektif dan hasil yang beragam. Pada studi yang dilakukan oleh Schaufeli dkk. (2008), menemukan adanya hubungan positif antara *workaholism* dan *burnout* di kalangan manajer menengah, yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecenderungan *workaholic* cenderung mengalami kelelahan lebih cepat. Taris dan de Jonge (2024) menyatakan bahwa *workaholism* melibatkan motivasi yang tinggi untuk bekerja serta pengeluaran usaha yang berlebihan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pekerja. Lebih lanjut juga disampaikan bahwa faktor-faktor terkait pekerjaan, seperti budaya kerja yang berlebihan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, lebih berpengaruh terhadap *workaholism* dibandingkan dengan faktor demografis

Workaholism memiliki berbagai dampak negatif yang signifikan terhadap kehidupan individu maupun lingkungan kerja. Daniel dkk. (2022) menemukan bahwa *workaholism* meningkatkan konflik antara kehidupan kerja dan keluarga, memicu stres, kelelahan emosional, serta menurunkan kesejahteraan, meskipun efek ini dapat ditekan melalui *mindfulness*. Balducci dkk. (2012) menambahkan bahwa tekanan emosional akibat *workaholism* dapat memicu perilaku agresif di tempat kerja, yang berdampak buruk pada hubungan antar rekan dan efektivitas tim. Sementara itu, Abou Hashish dkk. (2024) menunjukkan bahwa *workaholism* berkorelasi negatif dengan keseimbangan hidup, serta berkontribusi terhadap gangguan fisik dan mental, konflik keluarga, *burnout*, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa *workaholism* bukan sekadar komitmen terhadap pekerjaan,

tetapi juga dapat menjadi ancaman serius bagi kesejahteraan individu dan lingkungan sosial kerja jika tidak dikelola dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zincirkiran (2014) terhadap 189 perwira polisi administrasi junior di Turki, menemukan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk mengidentifikasi para manajer polisi sebagai *workaholic* secara eksplisit. Namun, hasil penelitian tersebut juga mengindikasikan adanya "*workaholism* tersembunyi" di lingkungan organisasi kepolisian. Hal ini berarti, meskipun secara kuantitatif skor *workaholism* tidak tinggi, terdapat kecenderungan perilaku kerja berlebihan yang belum sepenuhnya teridentifikasi atau diakui secara terbuka. Oleh karena itu, penelitian lanjutan sangat diperlukan untuk mengidentifikasi secara lebih mendalam faktor-faktor risiko, dampak psikososial, serta strategi pencegahan dan intervensi yang tepat. Dengan adanya penelitian yang komprehensif, institusi kepolisian dapat merancang kebijakan dan program dukungan yang lebih efektif demi menjaga kesejahteraan personel dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Spence dan Robbins (1992), menjelaskan bahwa *Workaholism* adalah suatu kondisi di mana individu menunjukkan komitmen berlebihan terhadap pekerjaan dengan mencurahkan waktu dan energi secara ekstrem, disertai dorongan internal yang kuat untuk terus bekerja. Dorongan ini bukan didasari oleh tuntutan eksternal atau kenikmatan terhadap pekerjaan, melainkan oleh tekanan psikologis internal, seperti rasa cemas atau bersalah jika tidak bekerja, pada penelitiannya menjelaskan bahwa elemen yang paling umum dalam pembahasan mengenai *workaholism* adalah bahwa

individu yang terkena kondisi ini menunjukkan komitmen yang sangat tinggi terhadap pekerjaan, dengan mencurahkan banyak waktu untuk bekerja. Namun, seringkali juga diimplikasikan, atau bahkan dinyatakan secara eksplisit, bahwa *workaholism* mirip dengan kecanduan alkohol yakni merupakan bentuk kecanduan Spence dan Robbins (1992) memaparkan tiga dimensi yang dapat mempengaruhi pola perilaku *workaholism* dalam lingkungan pekerjaan yaitu, *Work Involvement* (keterlibatan kerja), *Work Enjoyment* (menikmati pekerjaan), dan *Drive* (dorongan kerja).

Secara keseluruhan, konsep-konsep ini memandang *workaholism* sebagai fenomena yang kompleks, dengan kesamaan dalam beberapa aspek tetapi juga perbedaan dalam penekanan. Keduanya cenderung menunjukkan bahwa penyebab *workaholism* berakar dari faktor internal, seperti dorongan dan motivasi individu, meskipun konteks eksternal dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi perilaku ini. Dalam hal ini, *Psychosocial Safety Climate* (PSC) menjadi sangat relevan, karena PSC mewakili kualitas lingkungan kerja yang mampu memoderasi pengaruh faktor internal tersebut. Dalam organisasi dengan PSC yang tinggi, karyawan lebih mungkin merasa aman secara psikologis untuk menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dorongan internal untuk bekerja secara berlebihan dapat lebih terkendali.

Menurut Andreassen (2013), *workaholism* dapat dipicu oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal sering kali mencakup motivasi pribadi, kepribadian, dan harapan individu terhadap diri sendiri. Sementara itu, faktor eksternal berhubungan dengan konteks di mana individu bekerja. Salah satu faktor eksternal

yang signifikan adalah iklim organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada di dalam suatu organisasi. Hal ini bisa mengacu pada iklim organisasi yang lebih spesifik, seperti *Psychosocial Safety Climate* (PSC), yang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku *workaholic*. PSC merujuk pada kebijakan, praktik, dan prosedur yang diterapkan oleh manajemen untuk melindungi kesehatan psikologis pekerja (Dollard & Bakker, 2010). Ketika PSC kuat, karyawan merasa didukung dan aman untuk berbagi kekhawatiran mereka serta mengekspresikan kebutuhan untuk keseimbangan kerja-hidup.

Dollard dan Baker (2010) menyebutkan bahwa perasaan aman dan nyaman pada karyawan timbul ketika karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai kebijakan, tindakan, dan prosedur yang diatur oleh perusahaan. PSC diakui sebagai faktor kunci dalam menentukan bagaimana kondisi kerja dan desain pekerjaan dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan (Yulita dkk., 2020). Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung iklim kerja karyawan dapat mengurangi perilaku negatif, dengan mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Meskipun penelitian yang mengkaji secara khusus korelasi mengenai PSC dengan *workaholism* masih terbatas, penelitian Yulita dkk. (2020) menjelaskan hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* (PSC), sumber daya kerja (*job resources*), dan *workaholism* bersifat dinamis dan di moderasi PSC. Penelitian tersebut menemukan bahwa PSC sebagai iklim organisasi yang mendukung kesehatan psikologis karyawan secara positif meningkatkan ketersediaan sumber daya kerja

seperti otonomi, dukungan sosial, dan peluang pengembangan. *Job resources* dapat meningkatkan *workaholism* ketika PSC rendah karena kurangnya persepsi terhadap keamanan *psychosocial* di organisasi yang mencegah eksploitasi sumber daya. Lebih lanjut dalam lingkungan PSC tinggi, sumber daya kerja dapat mengurangi *workaholism* karena PSC berfungsi sebagai mekanisme pengatur yang memastikan pemanfaatan sumber daya secara sehat dan mencegah perilaku kerja kompulsif. Dengan kata lain, PSC tidak hanya memengaruhi ketersediaan sumber daya kerja, tetapi juga menentukan apakah sumber daya tersebut berdampak positif atau negatif terhadap *workaholism*. Temuan ini melihat pentingnya memahami bagaimana faktor organisasi ini berkontribusi terhadap kesehatan mental pekerja, selain itu penelitian oleh Wolter dkk. (2018) mengadopsi pendekatan berorientasi sumber daya untuk mengeksplorasi hubungan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan kesejahteraan petugas polisi. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Yulita dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa PSC berfungsi sebagai indikator utama dalam mendukung kesehatan psikologis pekerja melalui pengelolaan sumber daya kerja. Kedua studi ini menekankan perlunya perhatian lebih besar terhadap bagaimana faktor organisasi, seperti PSC, dapat dikelola untuk meningkatkan kesehatan psikologis dan kesejahteraan di tempat kerja, khususnya di sektor yang sering menghadapi stres tinggi, seperti kepolisian.

Peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara PSC dengan *Workaholism* pada konteks kepolisian di Indonesia. Polisi adalah profesi yang penuh dengan tekanan, yang sering kali melibatkan situasi berisiko tinggi dan interaksi emosional yang intens. Dalam konteks kepolisian, di mana petugas sering dihadapkan pada tuntutan emosional

yang tinggi, PSC menjadi sangat penting. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya PSC dapat berkontribusi pada stres kerja yang signifikan dan gangguan kesehatan mental di kalangan petugas polisi (Dollard dkk, 2012).

Dalam konteks lingkungan kerja yang penuh tekanan, keberadaan iklim organisasi yang mendukung kesehatan psikologis karyawan menjadi sangat penting hal ini digambarkan oleh penelitian oleh Dollard dkk. (2012) menemukan bahwa PSC yang tinggi dapat memoderasi hubungan antara tuntutan emosional dan stres kerja, sehingga memungkinkan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mengurangi dampak negatif dari tuntutan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa konteks organisasi, termasuk PSC, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif sumber daya kerja dapat digunakan untuk mengelola stres. Lebih lanjut, PSC di lingkungan kepolisian tidak hanya berkaitan dengan dukungan manajerial, tetapi juga dengan komunikasi yang efektif dan partisipasi karyawan dalam kebijakan kesehatan mental. Bukti menunjukkan bahwa ketika PSC tinggi, petugas merasa lebih aman untuk menggunakan dukungan yang tersedia, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka (Dollard & Bakker, 2010). Dengan demikian, penelitian tentang PSC dalam konteks kepolisian sangat relevan untuk mengidentifikasi strategi yang dapat mengurangi dampak stres dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Dari penelitian-penelitian tersebut bisa dilihat bahwa PSC berhubungan dengan aspek-aspek psikologis di tempat kerja, dalam penelitian ini diharapkan bisa melihat bagaimana hubungan antara PSC dengan *Workaholism* dalam konteks kepolisian.

Pemilihan subjek penelitian ini difokuskan pada anggota Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Ditreskrimum Polda Jateng) karena berdasarkan hasil pengumpulan data awal melalui wawancara, diketahui bahwa polisi yang bertugas pada direktorat tersebut beroperasi dalam lingkungan yang penuh tekanan dan tuntutan tinggi. Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum) merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pokok di bawah Kepolisian Daerah (Polda), yang memiliki tanggung jawab utama dalam penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan terhadap berbagai tindak pidana umum seperti pembunuhan, pencurian, penganiayaan, kejahatan seksual, hingga kejahatan jalanan yang bersifat kekerasan. Sebagai unit teknis yang bersifat operasional dan strategis, anggota Ditreskrimum dituntut untuk memiliki ketahanan fisik dan mental yang tinggi, serta mampu bekerja di bawah tekanan dalam menghadapi kasus-kasus kompleks dan sensitif. Tuntutan pekerjaan yang intens, beban kasus yang tinggi, serta ekspektasi penyelesaian perkara secara cepat dan profesional menjadikan lingkungan kerja di Ditreskrimum sangat rawan terhadap tekanan psikologis, termasuk berkembangnya kecenderungan *workaholism* atau perilaku kerja berlebihan yang kompulsif.

Penggalan data awal melalui observasi lapangan informal dan wawancara singkat dengan beberapa anggota menunjukkan adanya kecenderungan personel untuk bekerja melebihi jam dinas, menunjukkan keterlibatan kerja yang sangat tinggi, bahkan dalam kondisi kelelahan fisik. Namun, motivasi kerja ini sering kali tidak hanya didasari oleh semangat pengabdian, tetapi juga karena tekanan sosial, beban tanggung jawab moral, dan budaya kerja yang tidak mengenal batas waktu. Dalam konteks ini,

Psychosocial Safety Climate (PSC) yaitu persepsi mengenai sejauh mana organisasi memprioritaskan kesehatan psikologis anggotanya menjadi sangat relevan untuk diteliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana *Psychosocial Safety Climate* (PSC) dapat membantu mengurangi tingkat *workaholism* di kalangan anggota Ditreskrimum, mengingat belum terdapat penelitian di Indonesia yang secara langsung menelaah hubungan antara PSC dan *workaholism*, khususnya di kalangan aparat penegak hukum. Meskipun *workaholism* sering kali dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepribadian, pendekatan yang berfokus pada faktor eksternal seperti PSC dipilih dalam penelitian ini karena lingkungan kerja merupakan aspek yang lebih mudah diintervensi oleh organisasi. Faktor internal cenderung bersifat stabil dan sulit diubah, sementara PSC sebagai bagian dari budaya dan kebijakan organisasi dapat dimodifikasi melalui pelatihan, kebijakan manajerial, serta desain ulang struktur kerja. Dengan memahami bagaimana iklim keselamatan psikososial di tempat kerja dapat memengaruhi kecenderungan *workaholism*, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk merancang strategi pencegahan dan intervensi yang efektif. Oleh karena itu, untuk memahami dinamika tersebut sangat penting untuk merancang kebijakan organisasi dan intervensi psikologis yang tepat guna mencegah dampak negatif dari *workaholism* terhadap kesejahteraan personel dan kinerja organisasi. Penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi kerja dan organisasi di Indonesia, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja di institusi kepolisian.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara PSC dengan *workaholism* pada anggota polisi di Ditreskrimum Polda Jateng

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan antara *psychosocial safety climate* dan tingkat *workaholism* pada anggota Ditreskrimum Polda Jateng?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *psychosocial safety climate* dan *workaholism* di kalangan anggota Ditreskrimum Polda Jateng.

D. Manfaat

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara PSC dan *workaholism*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Anggota Polda Jateng:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya iklim kerja yang aman secara psikologis (PSC) dan dampaknya terhadap perilaku *workaholism*, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik anggota.

b. Bagi Polda Jateng:

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan dan program yang mendukung *psychosocial safety climate* yang positif, serta mengurangi perilaku *workaholism* di kalangan anggota.

c. Bagi Peneliti selanjutnya:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang berkaitan dengan PSC dan perilaku kerja di sektor-sektor lain.

