

# HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL SAFETY* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA AKTIF ORGANISASI DAERAH DI UNIVERSITAS DIPONEGORO

Nanda Ermita Setya Budi<sup>1</sup>, Jessica Dhoria Arywibowo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl.Prof. Mr. Sumario, Tembalang, Semarang, 50275

Email : [nndaer23@gmail.com](mailto:nndaer23@gmail.com)

## ABSTRAK

Organisasi mahasiswa daerah merupakan sebuah perkumpulan orang - orang yang memiliki kesamaan etnis atau daerah. Anggota organisasi kedaerahan harus memiliki *work engagement* agar dapat mencapai tujuan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan terdapat hubungan antara *psychological safety* dengan *work engagement* dalam lingkup karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological safety* dan *work engagement* pada anggota aktif organisasi kedaerahan di Universitas Diponegoro. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 271 anggota aktif organisasi kedaerahan di Universitas Diponegoro yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Variabel *work engagement* pada penelitian ini diteliti menggunakan modifikasi *Utrecht Work Engagement Scale - 9* (UWES – 9) dengan jumlah item sebanyak 9 dengan  $\alpha = 0.914$ , untuk variabel *psychological safety* diukur dengan skala hasil konstruksi menggunakan aspek O'Donovan dengan jumlah item sebanyak 26 dengan  $\alpha = 0.930$ . Hasil analisis menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological safety* dan *work engagement* ( $r = 0.366$  ;  $p < 0.001$ ). *Psychological safety* memberikan kontribusi sebesar 13.4% ( $R^2 = 0.134$ ) terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological safety* yang dirasakan anggota, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada anggota organisasi kedaerahan di Universitas Diponegoro.

**Kata kunci:** *psychological safety*; *work engagement*; organisasi kedaerahan.

# THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL SAFETY AND WORK ENGAGEMENT AMONG ACTIVE MEMBERS OF REGIONAL STUDENT ORGANIZATIONS AT DIPONEGORO UNIVERSITY

Nanda Ermita Setya Budi<sup>1</sup>, Jessica Dhoria Arywibowo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Psychology Diponegoro University  
Prof. Mr. Sumario Street, Tembalang, Semarang, 50275

Email : [nndaer23@gmail.com](mailto:nndaer23@gmail.com)

## ABSTRACT

Regional student organizations are associations consisting of individuals who share the same ethnic or regional background. Members of regional student organizations need to possess high levels of work engagement to support the achievement of organizational goals. Previous studies have demonstrated a relationship between psychological safety and work engagement, primarily within employee populations. Therefore, this study aimed to examine the relationship between psychological safety and work engagement among active members of regional student organizations at Diponegoro University. This study employed a quantitative research method. The participants consisted of 271 active members of regional student organizations at Diponegoro University who were selected using a cluster random sampling technique. Work engagement was measured using a modified version of the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), consisting of 9 items ( $\alpha = .914$ ). Psychological safety was measured using a researcher-developed scale based on O'Donovan's psychological safety aspects, consisting of 26 items ( $\alpha = .930$ ). Data were analyzed using simple regression analysis. The results revealed a significant positive relationship between psychological safety and work engagement ( $r = .366$ ,  $p < .001$ ). Psychological safety contributed 13.4% of the variance in work engagement ( $R^2 = .134$ ). These findings indicate that higher levels of psychological safety are associated with higher levels of work engagement among members of regional student organizations at Diponegoro University.

**Keywords:** psychological safety; work engagement; regional student organizations.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Universitas Diponegoro merupakan sebuah lembaga perguruan tinggi yang memiliki mahasiswa berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Mahasiswa yang meninggalkan kampung halamannya, tinggal jauh dari orang tua serta terdaftar dalam institusi pendidikan untuk belajar, disebut sebagai mahasiswa rantau (Saidah, 2023). Universitas Diponegoro (UNDIP) memiliki wadah bagi mahasiswa rantau untuk beradaptasi berupa organisasi kedaerahan.

Organisasi adalah wadah yang berisi beberapa orang dan terikat dengan hubungan formal dalam sebuah struktur untuk mencapai tujuan bersama (Selfiana, 2019). Sementara itu, organisasi mahasiswa daerah merupakan perkumpulan individu yang memiliki kesamaan etnis atau daerah asal. Organisasi mahasiswa daerah terbentuk ketika terdapat perkumpulan anak rantau yang berada dalam suatu tempat sama (Hardiyana dkk., 2020). Organisasi mahasiswa daerah memiliki beberapa peran, di antaranya sebagai penyalur informasi pada mahasiswa rantau, penyedia bantuan, wadah untuk adaptasi di tempat rantau, memperluas relasi, dan tempat pengembangan keterampilan (Mustaqimah, 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan organisasi kedaerahan umumnya memiliki karakteristik berupa berasal dari daerah yang sama, hubungan kekeluargaan yang kuat, solidaritas antar anggota, fungsi adaptasi bagi mahasiswa perantau, serta struktur organisasi formal yang mendukung pelaksanaan program kerja. Karakteristik tersebut membedakan organisasi kedaerahan dari organisasi mahasiswa lainnya yang umumnya dibentuk berdasarkan minat, profesi, atau bidang keilmuan tertentu.

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa organisasi tradisional memiliki aturan formal untuk anggotanya, sangat stabil, dan terikat aturan. Dalam struktur tradisional, jabatan, status, dan wewenang cenderung didefinisikan dengan jelas, yang berarti bahwa sebagian besar perilaku kerja cenderung diatur dan dijaga dalam pedoman dan standar organisasi. Sedangkan, nontradisional organisasi dicirikan dengan aturan kerja yang kurang formal, sehingga pada organisasi nontradisional lebih fleksibel dan mudah beradaptasi tanpa ada status hirarki yang ketat. Secara umum, organisasi nontradisional memiliki jumlah anggota yang lebih sedikit daripada struktur tradisional, dan struktur nontradisional juga dapat berupa organisasi kecil yang merupakan sub-unit dari organisasi yang lebih besar dan terstruktur secara tradisional. Organisasi kedaerahan di UNDIP termasuk organisasi tradisional, hal ini dikarenakan organisasi kedaerahan memiliki struktur yang tetap seperti ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan diikuti divisi divisi lain, serta mempunyai tugas yang jelas bagi setiap jabatannya.

Berdasarkan hasil penggalan data orientasi, diperoleh informasi bahwa organisasi kedaerahan memiliki berbagai program kerja yang menjadi target

bersama bagi para anggotanya. Untuk mencapai target tersebut, anggota organisasi secara rutin mengadakan rapat guna membahas persiapan pelaksanaan program kerja tertentu. Rapat dilaksanakan minimal satu kali dalam sebulan dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi.

Selain rapat persiapan program kerja, organisasi kedaerahan juga melaksanakan evaluasi antaranggota untuk meninjau pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan. Evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam menentukan langkah dan perbaikan pada program kerja berikutnya. Tidak hanya berfokus pada pelaksanaan program kerja, organisasi kedaerahan juga memiliki agenda kebersamaan yang bertujuan membangun bonding antaranggota, seperti kegiatan buka bersama dan wisata bersama. Kegiatan tersebut membantu menciptakan kedekatan antaranggota serta mempersempit jarak antarhirarki dalam organisasi.

Secara struktural, organisasi kedaerahan mahasiswa masih didominasi oleh peran ketua umum atau ketua organisasi sebagai pemimpin utama. Namun, dalam praktik pelaksanaan program kerja, organisasi menerapkan *rolling* peran sehingga setiap anggota memiliki kesempatan untuk memimpin jalannya kegiatan. Sebaliknya, pemimpin organisasi juga dapat berperan sebagai anggota biasa dalam kegiatan tertentu. Meskipun demikian, tanggung jawab organisasi secara keseluruhan tetap berada pada ketua umum atau ketua organisasi.

Saat ini terdapat 47 Organisasi Mahasiswa Kedaerahan di Universitas Diponegoro dengan lebih dari 1.500 anggota aktif. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu ketua organisasi mahasiswa daerah di Universitas Diponegoro,

organisasi mahasiswa daerah memiliki tujuan yang selaras, yaitu menyediakan lingkungan yang nyaman untuk anggotanya berkembang, menjadi jembatan komunikasi yang baik antara internal organisasi dengan eksternal organisasi, serta menjadi wadah untuk mahasiswa rantau beradaptasi di tempat perantauannya. Dalam organisasi daerah ini terdapat kepengurusan yang terstruktur mulai dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan beberapa divisi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Wokas dkk, (2022), menyatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi didorong oleh kinerja anggota, *work engagement* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

*Work engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan memiliki hubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2010). Terdapat penelitian yang telah mengeksplorasi *work engagement* dalam konteks organisasi mahasiswa dan menunjukkan bahwa *work engagement* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi mahasiswa termasuk dalam kategori tinggi (Rizki, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* juga relevan dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi mahasiswa.

Fenomena keterlibatan kerja mahasiswa dalam organisasi banyak ditemukan di perguruan tinggi. Silalahi dkk, (2024) melakukan wawancara kepada beberapa anggota organisasi mahasiswa di beberapa universitas di Indonesia, hasilnya menunjukkan terdapat tantangan pada mahasiswa yang bergabung pada organisasi. Tantangan tersebut seperti tidak adanya kontrak yang mengikat, tidak

ada benefit berupa materi yang menurunkan semangat dan keterlibatan kerja mahasiswa dalam organisasi.

Peneliti melakukan studi pendahuluan via *google form* kepada beberapa ketua organisasi daerah di Universitas Diponegoro pada tanggal 19 - 23 September 2025, hasilnya menunjukkan 71.4% mengalami penurunan semangat bekerja dalam organisasi dalam satu periode kepengurusan. Selain itu, 28.6% responden merasakan adanya tekanan dalam bekerja di organisasi yang mereka jalani. Hal ini menunjukkan terdapat kekurangan keterlibatan kerja dalam dimensi *vigor* (semangat). Selanjutnya, 28.6% responden merasa tidak bangga dengan pekerjaan di organisasi yang mereka jalani, dan 28.6% responden merasa pekerjaan dalam organisasi ini tidak penting. Dari jawaban tersebut terlihat adanya masalah pada *dedication* (dedikasi) dalam *work engagement* anggota organisasi daerah.

Potensi masalah pada kedua aspek juga diikuti oleh aspek terakhir yaitu *absorption*. Sebanyak 28.6% responden memilih mengikuti kegiatan akademik lain dibanding mengikuti kegiatan organisasi, 42.9% responden kerap teralihkan fokusnya kepada pekerjaan lain saat mengerjakan pekerjaan organisasi. Selanjutnya, 42.9% responden merasa mudah untuk melepaskan pekerjaan dalam organisasinya saat ini ketika ada pekerjaan lain yang datang, 14.3% responden merasa pekerjaan di organisasinya saat ini mengganggu pekerjaan lain. Dari jawaban responden di atas terlihat potensi masalah *absorption* pada pekerjaan mereka. Berdasarkan data yang didapatkan, terdapat masalah pada 3 aspek *work engagement* yang menandakan bahwa *work engagement* pada anggota organisasi mahasiswa di Universitas Diponegoro belum maksimal.

Corbeanu dan Iliescu (2023) menegaskan bahwa *work engagement* penting untuk meningkatkan *organizazion performance*. *Work engagement* dapat mendorong kesiapan anggota untuk melakukan perubahan pada organisasi (Matthysen & Harris, 2018). Jung dkk, (2023) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, *job insecurity*, dan konflik peran anggota, sehingga ketika anggota memiliki *work engagement* yang rendah, kemungkinan *burnout*, *job insecurity* dan konflik peran anggota menjadi tinggi. Menurut Kustya dan Nugraheni (2020) *work engagement* berpengaruh positif dengan kinerja anggota, dan kinerja anggota menjadi salah satu hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga, ketika *work engagement* rendah maka kinerja anggota menjadi rendah, tujuan organisasi pun tidak tercapai. *Work engagement* juga dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin (Banihani dkk., 2013) dan budaya organisasi (Jesika & Butarbutar, 2023).

Berdasarkan teori *Job Demand Resources* (JDR) oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa pada JDR model, *job resource* memiliki potensi motivasional dan mengarah pada *work engagement* yang tinggi. *Job resource* dapat ditemukan pada berbagai tingkatan organisasi seperti gaji, kesempatan karir, keamanan dalam bekerja, hubungan interpersonal dan sosial seperti dukungan supervisor dan rekan kerja, dan iklim kerja. Pada setting organisasi kedaerahan *work engagement* lebih cocok dipasangkan dengan *psychological safety* karena, pada organisasi kedaerahan bersifat non profit yang fokus utamanya ada kekeluargaan dan pengabdian sosial, sehingga anggota tidak mendapatkan gaji dan kesempatan pengembangan karir yang lebih luas.

Kahn (1990) mengeksplorasi kondisi penting yang mempengaruhi *work engagement* antara lain *meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological ability*. *Psychological safety* merupakan faktor *work engagement* yang paling sesuai untuk penelitian ini. Pertama, *psychological safety* didorong oleh rasa aman dan saling menghargai yang timbul dari perasaan saling memiliki oleh sesama anggota. Rasa saling memiliki dapat timbul ketika anggota memiliki latar belakang budaya yang sama (Kusbandono dkk., 2025). Hal ini dapat ditemukan dalam organisasi mahasiswa daerah, dimana anggotanya merupakan mahasiswa yang berasal dari daerah yang sama. Kedua, *psychological safety* dipilih karena perusahaan atau organisasi memiliki proses dalam perkembangan, seperti menghasilkan ide, menguji ide, dan menerapkan ide yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja anggota. Proses ini dapat menghasilkan kinerja yang tinggi ketika organisasi memiliki *psychological safety*, karena anggota akan memiliki keberanian untuk mengemukakan idenya tanpa takut akan adanya penolakan atau dipermalukan ketika lingkungan kerja yang tersedia aman untuk mengemukakan pendapat (Edmondson, 2019).

Edmondson (2019) menjelaskan bahwa *psychological safety* merujuk pada keyakinan bahwa lingkungan kerja aman untuk pengambilan risiko interpersonal. Konsep ini mengacu pada pengalaman merasa mampu menyuarakan ide, pertanyaan, atau kekhawatiran yang relevan. Menurut Ge (2020), anggota yang merasakan *psychological safety* akan menunjukkan *voice behavior* yang kemudian akan menunjukkan *work engagement*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Kahn (1990) yang menyatakan bahwa *psychological safety* adalah

dimana individu mendapatkan rasa aman dan kepercayaan di lingkungan, serta dapat mendorong individu untuk membuka diri dan mengerahkan segenap kemampuan sehingga muncul *work engagement* yang optimal.

Terdapat beberapa penelitian yang telah meneliti hubungan *psychological safety* dan *work engagement*. Heyns dkk, (2021) menyatakan *psychological safety* dapat berperan sebagai mediator dari dukungan supervisor untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan perusahaan pertambangan di Provinsi North-West, Afrika Selatan. Sejalan dengan penelitian tersebut, Wang dkk, (2024) menyatakan bahwa *psychological safety* menjadi mediator yang baik untuk meningkatkan *work engagement* yang didukung oleh *coaching leadership* pada karyawan di Tiongkok. Penelitian lain mengatakan bahwa *psychological safety* menjadi moderator yang baik antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada perawat di Tiongkok. Ketika *perceived organizational support* dan didukung oleh *psychological safety* yang tinggi, akan meningkatkan *work engagement* pada perawat di Tiongkok (Xu dkk., 2022). Berdasarkan penelitian diatas, disimpulkan bahwa dukungan supervisor, *coaching leadership*, dan *perceived organization support* yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement* dengan dibantu oleh *psychological safety* yang tinggi.

Terdapat penelitian lain yang menjadikan *psychological safety* sebagai variabel independen. Nurullah & Handoyo (2022) mengkaji tentang pengaruh *psychological safety* terhadap *job engagement* pada karyawan dengan *leader safety commitment* sebagai moderator. *Job engagement* pada penelitian tersebut memiliki

konteks yang sama dengan *work engagement* pada konteks peneliti, hanya terdapat perbedaan penggunaan istilah. Hasil dari penelitian Nurullah & Handoyo (2022) menunjukkan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif terhadap *job engagement*, tetapi *leader safety commitment* tidak memoderasi pengaruh *psychological safety* terhadap *job engagement*. Selain itu, ditemukan juga bahwa *leader safety commitment* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *job engagement*.

Ariedzanata dkk, (2025)menghubungkan *psychological safety* dan *work engagement* dengan metode *systematic literature review*, dan didapatkan hasil bahwa *psychological safety* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* di berbagai konteks organisasi. Pengaruh ini diperkuat dengan beberapa faktor lain seperti kepemimpinan etis dan inklusif, budaya organisasi yang terbuka terhadap pembelajaran, serta dukungan sosial antar rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, banyak ditemukan pengaruh *psychological safety* sebagai variabel mediator untuk *work engagement*. Masih jarang ditemukan variabel *psychological safety* sebagai variabel independen. Subjek dalam penelitian terdahulu mayoritas merupakan karyawan perusahaan. Penelitian dalam konteks organisasi mahasiswa masih terbatas, utamanya konteks organisasi mahasiswa kedaerahan. Perbedaan karakteristik perusahaan dan organisasi mahasiswa dapat mempengaruhi hasil penelitian. Organisasi mahasiswa merupakan organisasi nirlaba yang berusaha mencapai tujuan tanpa adanya berorientasi pada profit, keuntungan yang diperoleh organisasi nirlaba selama

menjalankan kegiatannya digunakan kembali untuk menyelenggarakan berbagai program kerja. Sedangkan perusahaan yang memang berorientasi pada keuntungan, laba yang diperoleh akan dinikmati oleh pihak-pihak yang menjadi pemiliknya (Mursidi, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada organisasi mahasiswa kedaerahan karena organisasi tersebut memiliki struktur dan sistem kerja yang menyerupai organisasi formal atau perusahaan, seperti adanya pembagian tugas, kepengurusan, program kerja, serta tuntutan kontribusi dari anggota. Namun, berbeda dengan karyawan pada organisasi formal, anggota organisasi mahasiswa kedaerahan tidak memperoleh benefit materi maupun peluang pengembangan karir yang lebih luas. Oleh karena itu, organisasi mahasiswa kedaerahan sangat bergantung pada keterlibatan aktif anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbeda dengan organisasi kemahasiswaan lainya yang didorong oleh kesamaan minat, profesi, dan bidang keilmuan, organisasi kedaerahan terbentuk oleh adanya kesamaan asal daerah. Berdasarkan literature review yang telah dipaparkan, keterlibatan anggota dalam organisasi dapat diperkuat melalui adanya *psychological safety* yang mendukung terbentuknya *work engagement*. Organisasi kedaerahan mahasiswa memiliki anggota yang berasal dari daerah yang sama atau serumpun, sehingga berpotensi memiliki tingkat *psychological safety* yang tinggi (Kusbandono dkk., 2025). Kesamaan latar belakang tersebut dapat mendorong rasa kedekatan, penerimaan, dan kenyamanan antaranggota dalam berinteraksi di lingkungan organisasi.

Meskipun demikian, identitas daerah yang kuat tidak selalu menghasilkan hubungan yang harmonis. Penelitian Hutagaol dkk (2022) menunjukkan bahwa identitas kedaerahan selain dapat meningkatkan solidaritas, juga berpotensi memunculkan konflik antarkelompok ketika terdapat solidaritas yang berlebihan, stereotip, maupun loyalitas kelompok yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi kedaerahan tetap memiliki dinamika interpersonal yang dapat memengaruhi kondisi *psychological safety* anggota.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *psychological safety* dengan *work engagement* pada organisasi kedaerahan di Universitas Diponegoro. Penelitian ini menjadi penting mengingat hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian anggota organisasi masih mengalami potensi permasalahan terkait *work engagement*. Dengan demikian, penelitian dilakukan pada anggota organisasi kedaerahan dalam cakupan yang lebih luas untuk memahami pengaruh *psychological safety* terhadap *work engagement* dan mengetahui besarannya.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk melihat hubungan dan besaran pengaruh antara *psychological safety* dan *work engagement*, dengan menjadikan *psychological safety* sebagai variabel independen, serta menggunakan *setting* organisasi mahasiswa daerah sebagai subjek. Hal ini diperlukan untuk tambahan bahan informasi penelitian masa depan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai

hubungan antara *psychological safety* dan *work engagement* pada anggota aktif organisasi daerah di Universitas Diponegoro.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah, “Apakah terdapat hubungan antara *psychological safety* dan *work engagement* pada anggota aktif organisasi daerah di Universitas Diponegoro?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui arah serta besaran hubungan antara *psychological safety* dan *work engagement* pada organisasi daerah.

## **D. Manfaat Masalah**

### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menambah referensi dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Sosial, khususnya dalam topik *psychological safety* dan *work engagement*.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian terkait *psychological safety* dan *work engagement* ini secara praktis bermanfaat untuk beberapa pihak

a) Bagi subjek

Penelitian ini diharapkan dapat membantu anggota organisasi kedaerahan memahami pentingnya membangun lingkungan organisasi yang memberikan rasa aman secara psikologis. Pada organisasi kedaerahan yang memiliki kedekatan budaya dan hubungan kekeluargaan yang kuat, *psychological safety* menjadi penting agar anggota merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat, memberikan ide, maupun melakukan evaluasi tanpa takut mendapatkan penilaian negatif dari anggota lain. Dengan demikian, anggota diharapkan dapat lebih terikat, aktif, dan termotivasi dalam menjalankan tugas organisasi sehingga turut memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan serta kinerja individu.

b) Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya *psychological safety* dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif pada organisasi kedaerahan mahasiswa. Mengingat organisasi kedaerahan memiliki karakteristik berupa kedekatan antaranggota, solidaritas yang tinggi, serta dinamika hubungan senioritas dan kekeluargaan, *psychological safety* diperlukan agar interaksi organisasi tetap berjalan secara sehat dan suportif. Dengan memahami hubungan *psychological safety* dan *work engagement*, organisasi dapat merancang strategi maupun kebijakan yang mampu memperkuat rasa aman psikologis anggota sehingga dapat

meningkatkan keterlibatan anggota dalam menjalankan program kerja organisasi.

c) Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji *psychological safety* dan *work engagement*, khususnya pada konteks organisasi mahasiswa kedaerahan yang memiliki karakteristik budaya dan hubungan interpersonal yang khas. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan metode intervensi maupun variabel lain yang berkaitan dengan dinamika organisasi kedaerahan, seperti solidaritas kelompok, senioritas, budaya organisasi, atau konflik interpersonal, guna meningkatkan kualitas lingkungan organisasi dan keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasi.