

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN (POM) DI SEMARANG

Alya Jasmin Riansya¹, Endah Kumala Dewi¹

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

E-mail: alyajasminriansya@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena meningkatnya penarikan diri dari pekerjaan dan naik-turunnya kinerja profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini menjadi tantangan yang dapat menurunkan tingkat *work engagement* pegawai, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Namun, kondisi yang berbeda justru terlihat pada Pegawai Balai Besar POM di Semarang, di mana indikasi awal menunjukkan perilaku yang mencerminkan *work engagement* sudah berjalan dengan optimal. Kondisi baik tersebut diduga kuat terjadi karena adanya komitmen dari pihak organisasi dalam membangun *Psychosocial Safety Climate* (PSC) yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* (PSC) dengan *work engagement* pada Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (POM) di Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (POM) di Semarang yang berjumlah 147 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dan diperoleh sampel sejumlah 105 responden. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *Psychosocial Safety Climate* (48 aitem, $\alpha=0,972$) dan skala *Work Engagement* (9 aitem, $\alpha =0,929$). Analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar $R= 0,535$ ($p < 0,001$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa *psychosocial safety climate* mampu menjelaskan 28,6% variasi dari *work engagement* ($R^2 = 0,286$) dan secara signifikan mampu memprediksi *work engagement*, dengan arah hubungan positif ($\beta = 0,242$; $p < .001$). Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychosocial safety climate* dengan *work engagement* pada Pegawai Balai Besar POM di Semarang.

Kata kunci: *psychosocial safety climate*; *work engagement*; pegawai

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE AND WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN (POM) DI SEMARANG

Alya Jasmin Riansya¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Sreet, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: alyajasminriansya@gmail.com

ABSTRACT

The increasing level of employee withdrawal behavior and unstable performance among Civil Servants currently poses a challenge that can lower the level of employee's work engagement, thereby impacting the decline of public service quality in Indonesia. However, a different condition is observed among the employees of Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (POM) in Semarang, where initial indications show that behaviors reflecting work engagement are running optimally. This condition is strongly assumed to happen because of the organization's commitment to create Psychosocial Safety Climate (PSC) in a good way. Therefore, this study aims to examine the relationship between psychosocial safety climate and work engagement among the employees of Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (POM) in Semarang. This study uses a correlational quantitative method. The population consists of 147 employees of Balai Besar POM in Semarang. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling, obtaining a sample of 105 respondents. The measurement instruments used are the Psychosocial Safety Climate scale (48 items, $\alpha = 0.972$) and the Work Engagement scale (9 items, $\alpha = 0.929$). By using simple linear regression technique as data analysis, shows a correlation coefficient of $R = 0.535$ ($p < 0.001$). The results of the simple regression analysis indicate that psychosocial safety climate is able to explain 28.6% of the variance in work engagement ($R^2 = 0.286$) and significantly predicts work engagement, with a positive direction ($\beta = 0.242$; $p < .001$). The conclusion of this study indicates that there is a significant relationship between psychosocial safety climate and work engagement among the employees of Balai Besar POM in Semarang.

Keywords: psychosocial safety climate; work engagement; employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena rendahnya *work engagement* masih menjadi tantangan krusial di ranah global. Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan laporan survey pada *Global Workplace Report* yang dirilis oleh Gallup pada tahun 2023, tercatat hanya 23% pegawai di seluruh dunia yang tergolong *engaged*, sementara 59% diantaranya teridentifikasi *not engaged*, dan 18% lainnya masuk pada kategori *actively disengaged*. Fenomena serupa juga terjadi di kawasan di Asia Tenggara dengan rata-rata tingkat *engagement* sebesar 26%, di mana Filipina dan Myanmar masing-masing mencatat angka 21% dan 25%. Begitu pula dengan indeks keterlibatan pegawai di Indonesia terhadap instansinya hanya menyentuh angka 27% yang mencerminkan pertumbuhan stagnan dengan peningkatan sangat tipis dari tahun 2023 menuju tahun 2024. Survei tersebut turut menegaskan bahwa minimnya *engagement* ini memicu berbagai perilaku negatif, seperti tingginya tindakan *quiet quitting* (tindakan membatasi kerja secara diam-diam), seringkali menunjukkan kemarahan ketika bekerja, serta rendahnya semangat dalam menyelesaikan tugas (Gallup, 2023)

Bentuk perilaku dari rendahnya *engagement* pegawai di Indonesia dapat diperkuat oleh data Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2023, yang mencatat bahwa pelanggaran terhadap jam kerja dan

ketidakhadiran tanpa alasan yang sah secara konsisten menempati peringkat tertinggi dalam kasus pelanggaran disiplin ASN di Indonesia. Kondisi tersebut menjadi indikasi nyata dari bentuk penarikan diri dari pekerjaan. Secara teoretis, manifestasi penarikan diri ini berakar kuat dari rendahnya tingkat *work engagement* pegawai di lingkungan organisasi (Akusani & Sukaris, 2025). Fenomena penurunan kinerja optimal juga kerap terjadi di Kota Semarang, di mana berdasarkan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kota Semarang, capaian Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) di wilayah Semarang, menunjukkan fluktuasi yang belum optimal dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2022, nilai IP-ASN mengalami penurunan hingga menyentuh angka 51,23. Meskipun kemudian terjadi peningkatan yang signifikan menjadi 85,4 pada tahun 2023, tren pertumbuhan tersebut mengalami kenaikan yang relatif kecil di angka 85,99.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Laporan Tahun Ombudsman Republik Indonesia (2023), yang mencatat bahwa terdapat 7.392 laporan masyarakat mengenai dugaan praktik maladministrasi yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik. Bentuk kelalaian ini digambarkan dengan beberapa perilaku, yaitu dengan mengabaikan permohonan layanan, penyelesaian pelayanan yang berlarut, dan penyimpangan prosedur. Kondisi serupa juga terjadi dalam lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan RI, sebagaimana dijelaskan dalam laporan Ombudsman tahun 2022, bahwa terdapat tindakan tidak kompeten dalam melakukan pengawasan farmakologis, pengabaian kewajiban hukum, serta lambatnya respon meskipun indikasi kasus telah menyebar luas, sehingga tindakan kelalaian ini menimbulkan dampak yang merugikan bagi masyarakat.

Mengacu pada beberapa literatur terdahulu, fenomena *work engagement* di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia dinilai masih memerlukan perbaikan. Sebagai contoh, studi yang dipublikasikan oleh Melinda dan Salendu (2021), mengemukakan bahwa pada instansi PQR, yang memiliki wewenang dalam mengusulkan calon pejabat negara dan mengawasi perilaku pejabat negara, memiliki skor *work engagement* rendah yaitu sebesar 57% dari atau sebanyak 83 orang dari 145 partisipan. Hal ini disebabkan karena nilai persepsi dukungan organisasi di Lembaga PQR masih tergolong rendah. Kemudian didukung oleh penelitian lain pada Dinas X yang terungkap bahwa terdapat 39 staf dengan keterlibatan kerja yang kuat, sementara 77 lainnya berada pada level moderat, dan sisanya sebanyak 33 orang tergolong memiliki *work engagement* yang rendah (Rahmalisa dkk, 2023). Kemudian diperkuat dengan penelitian oleh Hafiz dan Kurniawan (2020) yang melaporkan bahwa sekitar 77,84% ASN berada pada kategori *work engagement* rendah hingga sedang dan hanya 22,16% diantaranya yang memiliki *work engagement* tingkat tinggi.

Fenomena mengenai *work engagement* juga menjadi perhatian penting bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam struktur kenegaraan di Indonesia, posisi ASN sangatlah krusial karena mengemban tiga fungsi utama, yaitu menjalankan kebijakan publik, menyediakan layanan bagi masyarakat, hingga menjaga integritas persatuan nasional. Tugas-tugas tersebut membutuhkan individu yang berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pencapaian visi dan misi pemerintahan memerlukan kontribusi pegawai yang kompeten dan profesional sebagai pelaksana utama kebijakan publik (Taufik, 2021). Peningkatan

kinerja ASN menjadi isu strategis yang perlu dikembangkan, karena kualitas pelayanan kepada publik yang diberikan ASN sangat menentukan bagaimana persepsi masyarakat dan bagaimana keberhasilan program pembangunan (Satria Adkk., 2025).

Sebagai bagian dari ASN, Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (POM) di Semarang memiliki fungsi dan tugas mengawasi secara keseluruhan terhadap obat dan makanan, mulai dari tahap produksi hingga distribusi, termasuk pemantauan peredaran, pengujian, penegakan hukum, dan edukasi kepada masyarakat. Maka dari itu, Balai Besar POM di Semarang memegang peranan penting sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia (BPOM RI) dalam melayani di sebagian besar wilayah Jawa Tengah.

Beberapa nilai dasar yang perlu diterapkan oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu nilai budaya BerAKHLAK, yang terdiri dari Berorientasi pada Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Kemudian terdapat budaya organisasi yang perlu dihayati oleh setiap anggotanya, beberapa diantaranya adalah profesionalitas, integritas, kerja sama tim dan responsif dalam mengatasi masalah. Hal ini menunjukkan jika pegawai perlu memahami aspek internal organisasi, maka diperlukan *engagement* atau keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga pemahaman terhadap nilai dan prosedur kerja tersebut membantu mencapai tujuan organisasi (Anggraini, N., & Mulyana, 2020).

Meskipun secara global fenomena *work engagement* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) cenderung menunjukkan dinamika yang negatif, fenomena menarik yang kontradiktif justru ditemukan pada fokus penelitian ini. Berdasarkan pengamatan awal di lingkungan Balai Besar POM di Semarang, indikasi *work engagement* pegawai secara umum justru memperlihatkan arah yang positif. Hal tersebut dibuktikan dalam beberapa hasil kinerja. Dalam Rencana Strategis Balai Besar POM di Semarang Tahun 2025-2029, mencatat peningkatan kepuasan konsumen dari 94,18% (2023) menjadi 96,96% (2026). Salah satu bukti empiris yang paling signifikan adalah keberhasilan Balai Besar POM di Semarang dalam menduduki peringkat kedua nasional di tahun 2023 dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di lingkungan Badan POM RI. BBPOM di Semarang sukses mencatatkan skor IP ASN sebesar 91,17, yang berarti telah melampaui target nasional sebesar 106,01% dan masuk ke dalam kategori "Sangat Baik".

Beberapa bentuk perilaku nyata yang disebutkan dalam laporan tersebut yaitu, pertama pada dimensi kinerja, pegawai menunjukkan perilaku proaktif yang berorientasi hasil hingga mampu melampaui target nasional sebesar 105%. Kedua, pada dimensi kompetensi, pegawai secara mandiri aktif melakukan pengembangan diri melalui berbagai pelatihan teknis laboratorium di atas 20 jam pelajaran per tahun. Ketiga, pegawai menunjukkan kepatuhan total terhadap aturan jam kerja dan kode etik pengawasan, sehingga mencatatkan nihil kasus hukuman disiplin. Terakhir, pada dimensi kualifikasi, kesesuaian latar belakang pendidikan formal

dengan jabatan teknis membuat pegawai mampu bekerja secara fokus, efektif, dan presisi tinggi saat melakukan pengujian produk di lapangan.

Bentuk perilaku kerja di atas menunjukkan adanya aspek-aspek *work engagement* yang mendukung. *Work engagement* merupakan kondisi mental positif dan stabil yang ditandai dengan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaan, meliputi *vigor* sebagai energi dan ketahanan, *dedication*, yaitu komitmen serta makna kerja, dan *absorption*, yaitu keterhanyutan dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Tingginya *work engagement* menjadi faktor penting bagi organisasi dalam mencapai target karena pegawai menunjukkan energi dan pengabdian yang besar dalam bekerja (Steven & Prihatsanti, 2018). Sebaliknya, rendahnya *work engagement* menyebabkan pegawai kurang memiliki dorongan, semangat, dan inisiatif, sehingga berdampak pada sulitnya mewujudkan kualitas pelayanan publik yang optimal (Ding & Wang, 2023).

Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan budaya organisasi yang berkembang di perusahaan, karena budaya yang dibentuk dalam organisasi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan melalui pembentukan pola perilaku, cara kerja, dan interaksi pegawai (Gantscho & Sukdeo, 2018). Budaya organisasi di lingkungan Balai Besar POM di Semarang yang cenderung birokratis dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi dinamika kualitas pelayanan publik. Pernyataan ini dibuktikan dari temuan oleh Amirudin (2023) yang menyatakan bahwa budaya birokratis ini bersifat hierarkis, memiliki kebijakan yang kompleks, dan memiliki prosedur administratif yang panjang sehingga dapat menghambat inisiatif pegawai dalam melakukan pelayanan. Menurut Borst (2018), kondisi seperti ini dapat

menciptakan tuntutan kerja yang berdampak pada kelelahan psikologis pegawai, maka secara langsung dapat berdampak pada *work engagement*.

Penelitian oleh Dollard dan McTernan (2019), menemukan bahwa pada lingkup sektor pelayanan kesehatan publik tingkat risiko psikososial tergolong tinggi karena menunjukkan tingkat faktor risiko stress, tuntutan emosional dan intimidasi yang tinggi. Dalam kerangka *Job Demand-Resources* (JD-R) dijelaskan bahwa organisasi sektor publik yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi, cenderung dipengaruhi pemberian *job resource* yang optimal, yang diklasifikasikan dalam beberapa elemen seperti kebebasan bertindak, pemberian umpan balik, dukungan dari rekan sejawat, serta kesempatan pengembangan diri sebagai bagian dari sumber daya pekerjaan (Borst dkk., 2017). Jika *job resource* tersebut tidak terpenuhi, maka pegawai cenderung menjalankan pekerjaan secara formalitas dan sulit untuk memiliki pola kerjanya masing-masing. Kondisi tersebut akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan, karena pegawai sulit untuk terlibat penuh secara psikologis dalam pekerjaannya.

Perilaku *work engagement* yang meningkat dapat dibentuk oleh beberapa komponen, terutama mengidentifikasi faktor organisasional yang mendasarinya. Dalam *Job Demands-Resources Model* (JD-R), ketika *job demands* tidak disertai dengan *resource* yang memadai, maka dapat menimbulkan gangguan kesehatan psikologis. Jika dilihat dari, *motivational process*, dorongan dan motivasi dalam bekerja memiliki korelasi yang kuat dalam menentukan level kepuasan dan *engagement* seorang pegawai terhadap pekerjaannya (Dewantara & Mulyani, 2019).

Pegawai yang memiliki kepuasan terhadap pemberian *job resource* oleh organisasi cenderung merasa selaras dengan visi lembaga, sehingga mereka lebih proaktif dalam setiap kegiatan operasional. Pegawai yang merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan merasa memiliki ikatan yang besar dengan pekerjaannya, maka dapat mendorong untuk memiliki kepercayaan diri mengenai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menghadapi kesulitan. Jika tingkat kesulitan yang dihadapi seimbang dengan kemampuan yang dimiliki tentunya pegawai akan lebih mudah untuk *engaged* pada pekerjaannya (Pratama & Puspitadewi, 2019).

Berdasarkan asumsi awal, tingkat *work engagement* di setiap tim kerja dalam Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Semarang diprediksi sangat bervariasi tergantung pada spesifikasi kerja dan pemenuhan sumber daya kerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Tim Pemeriksaan diperkirakan memiliki keterikatan kerja yang dinamis karena mendapatkan kesempatan berkembang sekaligus berinteraksi dengan masyarakat, disusul oleh Tim Pengujian yang cenderung memiliki keterikatan stabil karena bekerja di laboratorium yang sejalan dengan latar belakang yaitu dibidang farmasi. Sementara itu, Tim Informasi dan komunikasi (Infokom) memiliki keterikatan yang kuat pada aspek sosial melalui aktivitas berbagi dengan orang baru, dan Tim Tata Usaha menunjukkan keterikatan kerja yang cenderung konsisten serta aman karena adanya kejelasan peran sejak awal rekrutmen. Sebaliknya, Tim Penindakan diprediksi memiliki *work engagement* yang paling fluktuatif karena dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berat berupa risiko hukum dan tantangan di lapangan, serta adanya celah kompetensi karena

tidak semua anggotanya memiliki dasar pendidikan hukum (Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 1 Tahun 2026).

Menurut Bakker dan Demerouti (2016), *job resources* berfungsi sebagai faktor motivasional yang dapat meningkatkan *work engagement* karena membantu pegawai mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Salah satu kondisi organisasi yang berperan penting meningkatkan *job resource* yang lebih berlandaskan pada kesehatan psikologis pegawai adalah *Psychosocial Safety Climate* (PSC). *Psychosocial Safety Climate* (PSC) direfleksikan sebagai komitmen yang dibentuk oleh organisasi melalui kebijakan, praktik, dan pola komunikasi yang menjaga kesehatan dan kesejahteraan psikososial pegawainya sehingga merepresentasikan pandangan kolektif pegawai terhadap regulasi serta implementasi sistem yang berfokus pada jaminan kesejahteraan psikologis (Dollard dan Bakker, 2010).

Hasil studi yang dilakukan oleh Yuan dkk. (2024) mengonfirmasi bahwa eksistensi PSC yang baik di lingkungan kantor mampu memfasilitasi pegawai untuk mengoptimalkan pemanfaatan fasilitas pendukung yang disediakan oleh institusi. PSC yang tinggi mencerminkan komitmen manajemen terhadap kesejahteraan psikologi pegawai, yang memperkuat *job resources* dan mendorong peningkatan *work engagement*. Pernyataan ini juga didukung oleh temuan Hu dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa ketika organisasi meningkatkan PSC, maka hal tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* melalui peningkatan *job resource* dan perilaku *job crafting*, baik dalam individu maupun tim yang tujuannya agar pegawai dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan minatnya. Bentuk hubungan ini juga

dijelaskan dalam *Social Exchange Theory* (Blau, 1964). Ketika organisasi berkomitmen dalam memberikan dukungan dan penghargaan, pegawai akan merespon dengan sikap positif, seperti *engagement* dan *outcome* kinerja yang baik.

Sebagai bentuk implementasi, berdasarkan analisis dokumen, ditemukan beberapa gambaran *psychosocial safety climate* di lingkungan Balai Besar POM di Semarang. Sebagai instansi pengawasan publik yang berstruktur hierarkis, komitmen dan prioritas manajemen puncak diuji melalui kemampuannya dalam menyeimbangkan pencapaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ketat dengan kesejahteraan psikologis aparatur sipilnya agar tidak mengorbankan salah satunya demi angka performa. Instansi ini juga memprioritaskan kepentingan psikologis dengan adanya kebijakan memberikan pendampingan dari psikolog yang akan dikirim dari Badan POM pusat. Partisipasi pegawai juga telah diikutsertakan dalam identifikasi kebutuhan pelatihan dan pembentukan program-program informal.

Korelasi antara *Psychosocial Safety Climate* (PSC) dengan *work engagement* telah banyak divalidasi oleh literatur sebelumnya yang menunjukkan hubungan yang stabil di antara keduanya. Sejumlah studi menemukan adanya hubungan yang memiliki arah positif dan signifikan antara PSC dengan *work engagement*. Penelitian menurut Zadow dkk. (2023) terhadap sejumlah pegawai *software engineer* di satu perusahaan di Pakistan, menemukan bahwa PSC berperan sebagai pondasi utama yang memicu munculnya *work engagement*. Hubungan keduanya juga berperan sebagai mediator terhadap tingkat kreativitas dan performa kerja. Kemudian menurut Law dkk. (2011), menyatakan bahwa PSC merupakan

prediktor penting *work engagement* pada sektor publik di Australia dalam sektor pendidikan, pemerintahan, dan kesehatan.

Memperkuat temuan tersebut, sejumlah studi lain yang menunjukkan bahwa PSC dengan *work engagement* memiliki hubungan tidak langsung, melainkan dihubungkan melalui variabel mediator. Penelitian multilevel longitudinal oleh Yulita dkk. (2022) terhadap 392 personel dari 26 departemen kepolisian di Malaysia menunjukkan bahwa PSC memengaruhi *work engagement* secara tidak langsung melalui penyediaan *job resources*. Namun, studi ini mengindikasikan rendahnya PSC pada organisasi kepolisian karena manajemen gagal memfasilitasi *job resources* yang mendukung keselamatan psikososial. Selain itu, studi lintas level pada perawat di rumah sakit di Cina menunjukkan bahwa PSC berhubungan positif dengan *work engagement* dan pengaruh tersebut dimediasi oleh *organization-based self-esteem* (Yuan dkk., 2024). Selanjutnya ditemukan hasil studi oleh Larasandi dan Satria (2025) pada subjek pekerja di beberapa wilayah Indonesia membuktikan bahwa PSC memiliki dampak tidak langsung terhadap *work engagement*, dengan tingkat kepuasan kerja meningkat yang bertindak sebagai variabel perantara.

Berdasarkan uraian tersebut, kondisi nyata yang dihadapi oleh pegawai Balai Besar POM di Semarang, pola kerja birokratis dan adanya perbedaan fenomena *work engagement* secara global dengan kondisi nyata di tempat penelitian ini mendorong peneliti untuk mengkaji tingkat *work engagement* dari sudut pandang pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui

apakah tingkat *work engagement* tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi, khususnya *Psychosocial Safety Climate* (PSC).

Penelitian ini penting dilakukan karena adanya ketidakkonsistenan hasil pada penelitian terdahulu, sehingga perlu dianalisis kembali apakah kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan secara langsung. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta yang cenderung memiliki fleksibilitas kerja lebih tinggi, sehingga kajian mengenai hubungan PSC dan *work engagement* dalam konteks instansi pemerintahan dengan sistem birokrasi masih terbatas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan *psychosocial safety climate* dengan *work engagement* pada Pegawai Balai Besar POM di Semarang.

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan utama penelitian ini yaitu untuk membuktikan secara empiris apakah terdapat hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *work engagement* pada pegawai Balai Besar POM di Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari sisi teoritis, studi ini diharapkan mampu memperluas wawasan mengenai dinamika *psychosocial safety climate* dan *work engagement*, khususnya pada konteks Balai Besar POM Semarang. Di samping itu, temuan

ini dimaksudkan sebagai literatur pendukung serta sarana edukasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama pada lingkup Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Pegawai Balai Besar POM di Semarang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *work engagement*. Melalui pemahaman dalam pentingnya pengembangan *psychosocial safety climate* sehingga pegawai mampu meningkatkan *work engagement*.

b. Bagi Balai Besar POM di Semarang

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman mendalam dan informasi empiris mengenai hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *work engagement* pada pegawai Balai POM di Semarang. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan bagi instansi dalam menyusun kebijakan yang mendukung peran *psychosocial safety climate* sehingga mampu meningkatkan *work engagement* pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bermanfaat sekaligus landasan komparatif bagi riset-riset mendatang yang berfokus pada topik *work engagement* maupun *psychosocial safety climate*, khususnya pada sektor pelayanan publik dari instansi lainnya.