

# HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* PADA PEKERJA HARIAN LEPAS PERUSAHAAN X

Ainahaq Fatimah Ruchimat<sup>1</sup>, Dito Aryo Prabowo<sup>1</sup>

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

E-mail: [fatimahainahaq@gmail.com](mailto:fatimahainahaq@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *job embeddedness* pada pekerja harian lepas di salah satu destinasi wisata di Jawa Tengah. *Job embeddedness* menggambarkan sejauh mana seseorang merasa terikat dan sulit meninggalkan pekerjaannya, sehingga hal itu berperan penting dalam menekan tingkat turnover yang tinggi pada industri *hospitality*. Salah satu faktor yang memengaruhi *job embeddedness* adalah *psychosocial safety climate*, yaitu persepsi karyawan mengenai kebijakan organisasi dalam melindungi keselamatan dan kesehatan psikologis mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 140 pekerja harian lepas (40 sampel uji coba dan 100 sampel data primer) yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *psychosocial safety climate* (27 item;  $\alpha = 0.904$ ) dan skala *job embeddedness* (23 item;  $\alpha = 0.922$ ). Data dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan *software* JASP versi 0.98.1 dan SPSS versi 22. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien regresi (b) sebesar 0.715 dengan konstanta (a) sebesar 15.324, koefisien korelasi (R) sebesar 0.762 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.581 pada taraf signifikansi  $p < 0.001$ , yang berarti semakin tinggi *psychosocial safety climate* yang dirasakan pekerja harian lepas, semakin tinggi pula *job embeddedness* yang dimiliki, dengan kontribusi sebesar 58,1% terhadap variasi *job embeddedness*. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi terkhususnya yang bergerak di sektor *hospitality* dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan iklim kerja yang sehat secara psikososial guna memperkuat keterikatan kerja karyawannya.

**Kata Kunci:** *psychosocial safety climate*, *job embeddedness*, pekerja harian lepas, *hospitality*

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE BETWEEN JOB EMBEDDEDNESS AMONG DAILY WORKER AT COMPANY X**

**Ainahaq Fatimah Ruchimat<sup>1</sup>, Dito Aryo Prabowo<sup>1</sup>**

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

E-mail: [fatimahainahaq@gmail.com](mailto:fatimahainahaq@gmail.com)

## **ABSTRACT**

This study aims to examine the relationship between psychosocial safety climate and job embeddedness among casual daily workers at a tourist destination in Central Java. Job embeddedness describes the extent to which an individual feels attached to and finds it difficult to leave their job, thereby playing a crucial role in reducing high turnover rates in the hospitality industry. One factor influencing job embeddedness is the psychosocial safety climate—that is, employees' perceptions of organizational policies regarding the protection of their psychological safety and well-being. This study employed a quantitative correlational approach involving 140 casual daily workers (40 pilot study participants and 100 primary data participants) selected via simple random sampling. The research instruments used were the psychosocial safety climate scale (27 items;  $\alpha = 0.904$ ) and the job embeddedness scale (23 items;  $\alpha = 0.922$ ). The data were analyzed using simple linear regression with the assistance of JASP software version 0.98.1 and SPSS version 22. The hypothesis testing results showed a regression coefficient (b) of 0.715, a The results of the hypothesis test show a regression coefficient (b) of 0.715 with a constant (a) of 15.324, a correlation coefficient (R) of 0.762, and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.581 at a significance level of  $p < 0.001$ . This means that the higher the psychosocial safety climate perceived by daily casual workers, the higher their job embeddedness, contributing 58.1% to the variation in job embeddedness. These findings are expected to serve as input for organizations—particularly those in the hospitality sector—in designing policies to improve a psychosocially healthy work climate in order to strengthen their employees' job embeddedness.

**Keywords:** psychosocial safety climate, job embeddedness, daily workers, hospitality

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sektor pariwisata merupakan salah satu penghasil devisa utama di dunia. Di Indonesia sendiri, menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sektor pariwisata mulai membaik sejak pasca-pandemi dan menjadi salah satu sektor yang memiliki tingkat daya saing cukup tinggi dan terus meningkat tiap tahunnya. Maka dari itu, sektor pariwisata di Indonesia sedang gencar-gencarnya dikembangkan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Dampak dari pembangunan pariwisata dapat diukur dari kontribusi sektor pariwisata terhadap perekonomian, termasuk Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja (Haryana, 2020). Mengutip dari data terbaru milik Badan Pusat Statistik bulan Juni 2025, masing-masing wisata mancanegara (wisman) dan wisata nusantara (wisnus) mengalami kenaikan tiap tahunnya. Terhitung dari bulan April-Juni 2025, wisatawan mancanegara naik 9,05% dan untuk wisatawan nusantara naik 25,93% dibandingkan dengan bulan Juni 2024.

Sektor pariwisata erat kaitannya dengan industri *hospitality*, dimana dalam *hospitality* mencakup makanan dan minuman, akomodasi, hingga rekreasi. Salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam industri *hospitality* yaitu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia di industri *hospitality* terbagi ke dalam beberapa kategori, seperti *frontliner* atau *front*

*of the house* yang berhubungan langsung dengan pelanggan atau tamu (misal resepsionis, pelayan restoran dan *tour guide*) dan *back of the house* (misalnya koki, *housekeeping* dan teknisi) (Robinson dkk., 2016). Di antara dua kategori ini, *frontliner* memiliki peran penting yaitu menjadi garda terdepan karena mencerminkan citra dari suatu organisasi dan pembentukan kesan pertama yang baik bagi para pelanggan. Interaksi yang dilakukan oleh *frontliner* seringkali menjadi tolak ukur utama yang menentukan apakah pelanggan akan bersedia datang kembali atau bahkan merekomendasikan jasa organisasi tersebut kepada orang lain (Simanjuntak & Yapari, 2020).

Dengan demikian, peran *frontliner* maupun sumber daya manusia lain di bidang *hospitality* sangatlah krusial. Disini peran Manager SDM dibutuhkan, mulai dari perencanaan, perekrutan hingga mengadakan pelatihan untuk mengembangkan potensi serta keterampilan yang dimiliki setiap sumber daya manusia yang bekerja. Tanpa adanya Manager SDM, kinerja *frontliner* maupun *back of the house* akan tidak optimal, sehingga dapat menimbulkan berbagai dampak, seperti menurunnya tingkat kepuasan pelanggan, hilangnya loyalitas dan citra organisasi yang menjadi buruk (Karatepe & Olugbade, 2017). Kondisi ini terlihat semakin relevan mengingat *frontliner* pada industri *hospitality* cukup rentan dalam menghadapi kondisi kerja yang menantang, seperti upah rendah dan jam kerja panjang, hal-hal

tersebut menuntut mereka untuk mempunyai resiliensi kerja yang kuat agar tetap mampu memberikan pelayanan yang optimal (Chen dkk., 2024).

Kondisi kerja yang dilalui oleh frontliner tersebut sejalan dengan tingginya fenomena *turnover* yang tinggi di industri perhotelan atau *hospitality* adalah 11-38% per tahun (Wowor dkk., 2022). Tingginya angka *turnover* menyebabkan kerugian bagi sektor operasional di suatu perusahaan, dapat menyebabkan kerugian karena perusahaan harus menggelontorkan biaya lagi untuk proses rekrutmen, seleksi hingga pelatihan bagi karyawan baru sehingga dapat membebani anggaran perusahaan. Keadaan ini menunjukkan betapa pentingnya suatu organisasi mempertahankan karyawannya, dimana salah satu yang dapat diupayakan yaitu dengan memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya atau yang dikenal sebagai *job embeddedness*. *Job embeddedness* (JE) menjadi salah satu konstruk psikologis yang dalam beberapa tahun terakhir seringkali diteliti karena secara konsisten mampu meredam intensi *turnover* karyawan. Sebuah meta-analisis yang dilakukan dalam lingkup Asia Tenggara, termasuk Indonesia, menemukan bahwa JE memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*, di mana semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (Setthakorn dkk., 2024). Temuan ini menegaskan bahwa JE merupakan konstruk yang relevan untuk terus dikaji dan dapat menjadi salah satu strategi kunci bagi organisasi dalam menekan angka *turnover*,

khususnya pada sektor *hospitality* yang menuntut interaksi tinggi antara frontliner dengan pelanggan.

Kondisi spesifik ini dapat diamati pada Perusahaan X sebagai lokasi penelitian, yaitu sebuah destinasi wisata rekreasi dan edukasi terpadu yang mengandalkan pekerja harian lepas (pekerja harian lepas) untuk operasional sehari-harinya. Jika ditinjau dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja harian lepas dikategorikan ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini merujuk pada Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyebutkan bahwa PKWT bersifat fluktuatif dengan pembayaran upah pekerja berdasarkan kehadiran. Ketentuan tersebut tercermin pada pola kerja pekerja harian lepas di Perusahaan X, yang memiliki jadwal kerja enam hari dalam sepekan dan wajib bekerja di saat hari libur nasional, periode lebaran, atau *high season*. Selama periode liburan atau *high season*, pekerja harian lepas tentu menghadapi peningkatan volume tugas harian, waktu istirahat yang lebih terbatas, serta tuntutan dalam melayani pelanggan yang lebih intens jika dibandingkan dengan hari operasional biasa.

Kondisi kerja yang menuntut tersebut memunculkan pertanyaan mengenai bagaimana pekerja harian lepas tetap dapat bertahan dengan pekerjaannya, mengingat *job embeddedness* tidak selalu terbentuk dari kondisi kerja yang nyaman saja, tetapi *links* (ikatan), *fit* (kecocokan) dan *sacrifice* (pengorbanan) yang telah dibangun pekerja terhadap lingkungan kerjanya juga dapat berpengaruh (Mitchell dkk., 2001). Penelitian yang

dilakukan oleh (Yoon dkk., 2022) turut mempertegas bahwa job embeddedness merupakan fenomena yang dirasakan berasal dari persepsi individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Selain faktor yang datang dari individu itu sendiri, keterikatan karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi, khususnya iklim kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis para pekerjanya. Dalam hal ini, *psychosocial safety climate* (PSC) memiliki *framework* yang krusial, di mana PSC merujuk pada persepsi karyawan mengenai prioritas dan tindakan organisasi terkait kesehatan serta keamanan psikologis pekerja, yang membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan (Dollard & Bakker, 2010). Suatu organisasi yang memiliki PSC tinggi cenderung dapat mengurangi tuntutan kerja yang berlebihan (misal beban kerja) dan meningkatkan sumber daya seperti kendali atas pekerjaan (*skill discretion*). Hal ini disinyalir mampu mengurangi stress dan meningkatkan kesehatan psikologis para pekerja. Begitupun sebaliknya, organisasi dengan tingkat PSC yang rendah berhubungan kuat dengan pekerja yang rentan mengalami stress kerja, kelelahan emosional serta risiko kecelakaan di tempat kerja (Amoadu dkk., 2025).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tinggi atau rendahnya PSC dalam suatu organisasi. Dukungan dari manajemen, seperti supervisor maupun kolega mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu memberikan pekerja kendali dalam mengambil keputusan, pemberian motivasi hingga penghargaan hingga arah komunikasi yang jelas dari *top*

*level management, middle level management* hingga *lower level management* mampu membangun suasana kerja yang aman secara psikososial. Faktor-faktor diatas didukung oleh hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti oleh dua orang pekerja harian lepas di Perusahaan X, di mana keduanya menyampaikan persepsi positif terhadap *psychosocial safety climate* (PSC) yang diterapkan oleh manajemen. Namun, persepsi mengenai PSC dapat bervariasi antarindividu tergantung pada faktor-faktor tertentu (Amoadu dkk., 2025), sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami bagaimana PSC dipersepsikan, serta bagaimana hal tersebut berkaitan dengan *job embeddedness* yang mereka rasakan.

Hubungan saling memperkuat antara *psychosocial safety climate* dan *job embeddedness* ini tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga telah dibuktikan secara empiris oleh penelitian terdahulu. Sejalan dengan pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Mohammed dkk., 2024), dimana ia mengatakan bahwa PSC dan JE adalah konstruk yang saling berkaitan sehingga memengaruhi kesejahteraan dan retensi karyawan secara signifikan. Sama halnya dengan pendapat Mohammed dkk (2024), (Teng dkk., 2024) juga berpendapat bahwa *job embeddedness* dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *job stress* dan komitmen organisasi, dengan PSC sebagai variabel moderator sehingga mampu untuk mengurangi dampak negatif dari resiko kerja terhadap keterikatan karyawan.

Hubungan antara *psychosocial safety climate* (PSC) dengan *job embeddedness* (JE) dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* milik Blau (1964). Melalui teori ini dapat dipahami bahwa hubungan karyawan dengan organisasi dipandang sebagai suatu proses pertukaran sosial. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan iklim psikososial yang positif, seperti menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap kondisi karyawan, persepsi tersebut dapat menumbuhkan kepercayaan (*trust*) karyawan terhadap organisasi. Berangkat dari kepercayaan karyawan, hal tersebut mendukung terjadinya pertukaran sosial, di mana terdapat keinginan karyawan untuk memberikan respons yang positif terhadap organisasi (*reciprocity*). Pertukaran yang berlangsung secara positif dan berkelanjutan ini selanjutnya dapat memperkuat hubungan sosial serta keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat dibuktikan ke dalam *job embeddedness* yang lebih tinggi.

Secara transendental hubungan antara *psychosocial safety climate* dan *job embeddedness* dapat terlihat dari keterkaitan antar dimensi dan dibuktikan dengan *Social Exchange Theory* serta penelitian lainnya. Namun, keterkaitana antar variabel tersebut perlu didukung oleh bukti empiris yang secara khusus menguji hubungan antara kedua variabel tersebut. Dalam hal ini, terdapat celah penelitian (*research gap*) dimana penelitian yang secara langsung menguji hubungan kedua variabel ini masih sangat terbatas, bahkan belum ada. Sebagian besar penelitian yang sudah dilakukan, menempatkan salah satu dari PSC maupun JE sebagai mediator

atau perantara yang menjelaskan hubungannya dengan variabel lainnya. Selain itu, jarang ditemukan penelitian terdahulu yang secara spesifik menggunakan objek *frontliners* pada industri *hospitality*, yang jika diperhatikan, kelompok pekerja dari industri ini tidak bisa disamakan dari beban kerja, pola koordinasi serta dinamika emosional yang diterima. Selain itu, *frontliners* pada bidang *hospitality* juga bersangkutan terhadap pola interaksi yang cepat, pengalaman pelanggan serta ritme operasional yang fluktuatif.

Berdasarkan *research gap* yang ada, peneliti tertarik untuk mengkaji secara langsung hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *job embeddedness* pada konteks *frontliners* di industri *hospitality*. Penelitian ini diharapkan mampu menambah literasi mengenai keterkaitan *psychosocial safety climate* dan *job embeddedness*, menyediakan bukti empiris yang relevan, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi organisasi terutama Perusahaan X dalam menciptakan iklim psikososial yang sehat bagi karyawannya. Oleh karena itu, berdasarkan uraian dari keseluruhan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* dengan *Job Embeddedness* pada Pekerja Harian Lepas Perusahaan X".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara Psychosocial Safety Climate dengan Job Embeddedness pada Pekerja Harian Lepas Perusahaan X?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara psychosocial safety climate dengan job embeddedness pada pekerja harian lepas Perusahaan X”

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan lingkup Psikologi Industri & Organisasi, terutama mengenai keterkaitan antara *psychosocial safety climate* (PSC) dan *job embeddedness* (JE). Selain itu, penelitian ini menghasilkan bukti empiris baru mengenai hubungan dari kedua konsep tersebut dalam konteks *frontliners* pada industri *hospitality* di Indonesia.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya sebuah organisasi memberikan iklim psikososial yang positif dalam lingkungan kerja, serta bagaimana

hal tersebut dapat memengaruhi kenyamanan serta keterikatan mereka sebagai karyawan di sebuah organisasi

b. Bagi Organisasi

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan ataupun program intervensi untuk meningkatkan iklim kerja yang sehat secara psikososial. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan *job embeddedness* pekerja harian lepas sehingga dapat mengurangi *turnover intention*.

c. Bagi Akademisi dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta pijakan bagi akademisi dan peneliti yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai *psychosocial safety climate* (PSC) maupun *job embeddedness* (JE), baik dalam konteks industri pariwisata maupun pada industri pekerjaan lain dengan karakteristik yang selaras.