



Peran Psychosocial Safety Climate pada Psychological Distress dan Job Satisfaction Pada Pekerja Shift Di Industri Manufaktur FMCG

Aisyah Mauliana Maharani^{1*}, Doni Hikmat Ramdhan²

Universitas Indonesia, Indonesia

Email: aisyamaharani5@gmail.com*

Abstrak:

Lingkungan kerja pada industri manufaktur Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) menjadi sektor yang merupakan penyangga perekonomian. Produksi yang berlangsung secara massal dan terus menerus membuat industri ini menerapkan sistem kerja shift. Sistem kerja seperti ini membuat para pekerja menghadapi tuntutan fisik yang berat dan psikologis akibat jam kerja yang tidak menentu. Potensi konflik hingga juga dapat terjadi baik di lingkungan kerja atau keluarga karena kondisi psikologis pekerja yang tidak baik menjadi penyebabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Psychosocial Safety Climate (PSC) terhadap Psychological Distress dan Job Satisfaction (JSS) pada karyawan industri FMCG di Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Instrumen penelitian menggunakan instrument PSC-12, Kessler Psychological Distress Scale (K10), dan Job Satisfaction Scale. Penelitian ini menggunakan total 77 responden yang merupakan pekerja di industri FMCG di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara PSC dengan Psychological Distress Kerja ($r = -0,138$). Sementara PSC berhubungan dengan JSS ($r = 0,534$), dan JSS berhubungan dengan Distress Kerja ($r = -0,303$).

Kata kunci: FMCG; Psychosocial Safety Climate; Psychological Distress; Job Satisfaction

Abstract:

Work environment in Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) manufacturing sector has crucial role as pillar of economic activity. The mass and continuous production require this sector having shift work systems. This systems expose employees to significant physical and psychological demands due to irregular working hours. These conditions may trigger potential conflict in both work and family domains, as the result of unstable psychological can affect employee well-being. This study aims to analyse the relation of Psychosocial Safety Climate (PSC) on Psychological Distress, and Job Satisfaction (JSS) among FMCG industry employees in Indonesia. This research using a quantitative design with a cross-sectional approach. Data were collected through PSC-12, Kessler Psychological Distress Scale (K10), and Job Satisfaction Scale. Total of 77 respondents working in FMCG manufacturing in Bekasi Regency participated in this research. The findings show no relation between PSC and psychological distress ($r = -0.138$). In contrast, PSC was positively associated with JSS ($r = 0.534$), and JSS was negatively associated with distress ($r = -0.303$).

Keywords: FMCG; Psychosocial Safety Climate; Psychological Distress; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Industri manufaktur Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) merupakan salah satu penyangga perekonomian dimana setiap harinya memproduksi secara massal mulai dari makanan, minuman, dan kebutuhan rumah tangga. Pertumbuhan yang stabil pada industri ini dan kebutuhan produksi yang berjalan terus-menerus untuk memenuhi permintaan pasar yang cepat, mengharuskan perusahaan untuk menerapkan sistem shift. Buruh pabrik yang bekerja dengan sistem shift tidak hanya menghadapi tuntutan fisik yang berat, tetapi juga tekanan psikologis akibat jam kerja yang tidak menentu, tekanan pada lingkungan kerja, dan terdapat potensi konflik dengan keluarga memungkinkan buruh rentan mengalami gangguan psikologis yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja mereka (HILMY & HASTUTI, 2024).

Pekerja memiliki peranan strategis dan krusial mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Qi et al., 2024). Produktivitas sebuah perusahaan dipengaruhi oleh stabilitas dan efektivitas output yang dihasilkan pekerja serta peningkatan produktivitas berhubungan

dengan kepuasan kerja (Alrawahi et al., 2024). Namun, tekanan kerja yang dirasakan secara terus menerus oleh buruh menimbulkan ancaman pada kesejahteraan pekerja, termasuk kondisi psikologis pekerja. Penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan manufaktur menunjukkan masalah psikologis, seperti kelelahan emosional, yang berpotensi menyebabkan pengaruh negatif terhadap kinerja dan kepuasan pekerja (Pan, 2017).

Konsep Psychosocial Safety Climate (PSC) menjadi komponen penting dalam memahami komitmen suatu industri dalam mempertahankan kesehatan psikososial karyawan. PSC merupakan persepsi mengenai sejauh mana kebijakan dan industri memprioritaskan hingga melindungi kesehatan mental para pekerja. PSC yang tinggi menunjukkan bahwa industri mencerminkan nilai, norma, dan kepemimpinan yang menjunjung kesejahteraan karyawan serta komunikasi terbuka terkait stres bekerja (Nurcahyo, 2024). Dengan menerapkan PSC, organisasi dapat melaksanakan intervensi yang secara efektif mencegah tekanan psikologis di berbagai kelompok, menawarkan alternatif yang lebih unggul daripada penanganan individual yang mahal dan reaktif. Pendekatan preventif ini lebih efisien dan adil daripada menangani permasalahan emosional setelah muncul (Dollard & Bailey, 2021). Memahami bagaimana PSC melindungi dari tekanan psikologis selama krisis organisasi dan situasi yang menantang sangat penting untuk membangun tenaga kerja yang tangguh dan mampu beradaptasi dengan gangguan di masa mendatang.

Menurut model Job Demands-Resources (JD-R), PSC berfungsi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap hubungan tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan. Industri dengan PSC dan tekanan psikologis sangat relevan bagi buruh yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, intensifikasi kerja, dan kaburnya batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lee et al., 2024). PSC yang tinggi cenderung meminimalkan tuntutan kerja yang berlebihan dan meningkatkan dukungan sosial serta memberikan kesempatan karyawan dalam menentukan keputusan (Dollard & Bakker, 2010) (Idris & Dollard, 2014). Sebaliknya, PSC yang rendah bisa menimbulkan stres dan kelelahan kerja karena minimnya dukungan bagi karyawan (Dera et al., 2025)

Beberapa penelitian telah untuk mengidentifikasi hubungan antara PSC dan stress psikis telah dilakukan. Studi (Inoue et al., 2023) di Jepang mengemukakan bahwa persepsi PSC yang tinggi dapat menurunkan risiko gangguan psikologis dan meningkatkan produktivitas kerja. Demikian pula penelitian oleh (Luu et al., 2024) yang menemukan bahwa PSC adalah prediktor dari kesehatan mental para karyawan di berbagai sektor. Hal ini menggambarkan jika PSC dapat menjadi modal mekanisme pertahanan diri yang baik bagi karyawan untuk menghadapi tekanan dalam bekerja.

PSC juga memiliki keterkaitan dengan job satisfaction. Industri dengan PSC yang tinggi membuat karyawan merasa aman secara psikologis, dihargai, dan bisa berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan (Sinuhaji, 2025). Penelitian di Malaysia membuktikan bahwa PSC berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meningkatkan dukungan sosial, dan keterlibatan karyawan. Penelitian tersebut menguatkan persepsi bahwa PSC tak hanya mencegah risiko psikologi, tapi meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

PSC dapat diterapkan pada beberapa skema nyata seperti pelatihan kepemimpinan, sistem pelaporan kondisi psikologis, dan kebijakan kerja yang fleksibel (Afsharian et al., 2025).

Intervensi berbasis PSC dapat meminimalkan kelelahan kerja dan meningkatkan produktivitas dalam suatu industri. Oleh karena itu PSC tak hanya bersifat konseptual tapi aplikatif dalam mempertahankan kesehatan psikologis karyawan.

Isu kesehatan mental para pekerja di Indonesia telah mendapat perhatian publik. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada 2024 melaporkan ada 42% pekerja yang mengalami stres akibat tekanan dan beban kerja tinggi. Meski begitu, kebijakan yang berhubungan dengan kesehatan psikologis masih terbatas. Budaya kerja hierarkis hingga stigma terhadap isu mental health menjadi tantangan dalam penerapan PSC (Rahmadani, D., & Sutanto, 2022).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa perlu dilakukannya penelitian dalam memahami peran PSC secara efektif dalam konteks industri. Faktor budaya seperti ideologi dan kepemimpinan paternalistik bisa mempengaruhi dukungan psikososial pada karyawan (Dera et al., 2025). Dengan memahami PSC secara komprehensif, industri dapat mengembangkan strategi yang lebih relevan dengan budaya kerja yang berlangsung.

Meskipun penelitian PSC telah berkembang pesat, namun sebagian besar berlangsung di negara maju dengan konteks budaya dan regulasi ketenagakerjaan yang berbeda dari Indonesia. Studi oleh Dong et al. (2024) menunjukkan bahwa penelitian PSC di Asia Tenggara masih sangat terbatas, khususnya yang mengaitkan PSC dengan psychological distress dan job satisfaction secara simultan pada pekerja shift di sektor manufaktur FMCG.

Beberapa kesenjangan penelitian yang mendasari urgensi penelitian ini adalah: Pertama, mayoritas studi PSC dilakukan di negara-negara Barat (Australia, Eropa, Amerika) dengan budaya kerja individualistik, sementara Indonesia memiliki budaya kolektivistik dan paternalistik yang dapat memengaruhi persepsi PSC. Kedua, penelitian PSC pada sektor manufaktur FMCG dengan sistem shift di Indonesia masih sangat jarang, padahal sektor ini menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan menghadapi tantangan psikososial unik akibat jam kerja tidak teratur. Ketiga, belum banyak penelitian yang secara komprehensif menguji hubungan PSC dengan psychological distress dan job satisfaction dalam satu model terintegrasi pada konteks pekerja shift Indonesia.

Fenomena ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian untuk memahami peran PSC secara efektif dalam konteks industri Indonesia. Faktor budaya seperti ideologi dan kepemimpinan paternalistik dapat memengaruhi bagaimana dukungan psikososial dipersepsikan dan berdampak pada karyawan (Dera et al., 2025). Dengan memahami PSC secara komprehensif dalam konteks lokal, industri dapat mengembangkan strategi yang lebih relevan dengan budaya kerja yang berlangsung di Indonesia.

Kontribusi penelitian ini adalah: (1) Memperkaya literatur PSC di konteks Asia Tenggara, khususnya Indonesia, dengan fokus pada pekerja shift manufaktur FMCG; (2) Memberikan bukti empiris tentang mekanisme hubungan PSC terhadap psychological distress dan job satisfaction pada populasi pekerja dengan karakteristik unik (sistem shift, budaya kolektivistik); (3) Menyediakan basis data dan rekomendasi praktis bagi industri manufaktur FMCG di Indonesia untuk merancang intervensi kesehatan mental dan kebijakan kesejahteraan pekerja yang lebih efektif; (4) Mengintegrasikan perspektif Job Demands-Resources (JD-R)

model dalam memahami peran PSC sebagai sumber daya organisasional pada konteks Indonesia..

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh PSC terhadap psychological distress dan job satisfaction pada karyawan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai PSC, sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi industri untuk membangun iklim kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen berbeda yang terdiri dari Psychosocial Safety Climate (PSC-12), Kessler Psychological Distress Scale (K10), dan Job Satisfaction Survey (JSS). Ketiga instrumen ini sudah terstandarisasi dan kerap digunakan dalam penelitian psikososial hingga industri. Instrumen yang dipilih digunakan untuk menilai persepsi iklim keselamatan psikososial, tingkat distress psikologis, dan tingkat kepuasan kerja para pekerja. Berdasarkan rumus Slovin dari jumlah populasi sebesar 250 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 10% maka diperoleh jumlah sampel minimal 72 responden. Namun untuk menghasilkan data yang akurat penelitian ini menggunakan data yang dihimpun dari 77 responden. Responden yang dipilih adalah pekerja yang berada pada sektor industri manufaktur di Kabupaten Bekasi.

Pengukuran psychological distress menggunakan Psychosocial Safety Climate Scale versi 12 item (PSC-12) yang dikembangkan oleh Dollard & Bakker (2010). Instrumen ini mengukur sejauh mana industri membuat kebijakan, praktik, dan prosedur yang menjunjung tinggi kesehatan psikologis pekerja. Ada empat dimensi utama pada instrumen ini yang terdiri dari management commitment, management priority, organizational communication, dan organizational participation. Setiap item pada PSC-12 diukur dengan skala likert 5 poin yang dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Total skor diperoleh dari penjumlahan seluruh item, skor yang memiliki proporsi lebih tinggi menunjukkan iklim psikososial yang lebih positif. PSC-12 dalam Bahasa Indonesia telah dilakukan validasi oleh Ramli, Idris, dan Dollard (2022) didapatkan nilai reliabilitas Cronbach's α sebesar 0,94 dengan konsistensi yang sangat baik.

Kessler Psychological Distress Scale (K10) digunakan untuk mengukur tingkat distress psikologis para pekerja. Instrumen ini dikembangkan oleh Kessler et al. (2002), yang terdiri dari sepuluh pertanyaan. K10 mengukur frekuensi gejala kecemasan dan depresi yang dialami pekerja selama tiga puluh hari terakhir. Skala likert 5 poin digunakan sebagai bentuk penilaian yang dimulai dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu). Total skor yang didapat antara 10 hingga 50 dengan dikategorikan pada beberapa jenis seperti 10-19 distress rendah, 20-24 distress sedang, 25-29 distress tinggi, dan ≥ 30 distress sangat tinggi (Kessler et al., 2003). Instrumen ini telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia dengan nilai validitas dan reliabilitas Cronbach's α sebesar 0,89 yang masuk dalam kategori baik (Nurhayati & Suryani, 2018).

Sementara itu, Job Satisfaction Survey (JSS) digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan para pekerja. Instrumen ini dikembangkan Spector (1985) yang terdiri dari 36 item. Ada sembilan dimensi pada instrumen ini yang mencakup gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. JSS menggunakan skala likert enam poin untuk sistem penilaiannya. Skor dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Total skor yang lebih tinggi menggambarkan kepuasan kerja yang tinggi. JSS telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia dengan nilai Cronbach's α sebesar 0,98 yang masuk dalam kategori baik (Widyastuti & Palupi, 2020).

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS. Analisis dilakukan dalam dua tahap yaitu analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran karakteristik responden hingga distribusi nilai pada masing-masing variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman guna menganalisis hubungan antar variabel. Hasil analisis diinterpretasikan dengan tingkat signifikansi ($p < 0,05$), tingkat signifikansi ini membantu peneliti untuk menguji efek langsung dan tidak langsung antar variabel (Hayes, 2022). Hasil analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara iklim keselamatan psikososial, ditres psikologis, dan kepuasan pada pekerja industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan manufaktur FMCG. Berikut karakteristik sampel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Pekerja

Karakteristik Responden	F	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	51	66,2
Perempuan	26	33,8
Usia		
19-30 tahun	53	68,8
31-42 tahun	21	27,3
43-54 tahun	3	3,9
Masa Kerja (dalam bulan)		
1-12 bulan	76	98,7
13-24 bulan	1	1,3
Departemen		
Agro	2	2,6
Engineering	2	2,6
Quality	2	2,6
Security	2	2,6
Produksi	46	59,7
Paramedic	1	1,3
Warehouse	22	28,6

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 1 ditemukan bahwa mayoritas pekerja jenis kelamin laki-laki dengan persentase 66,2% dan usia mayoritas 19-30 tahun (68,8%). Para pekerja juga diketahui bahwa sebagian besar sudah bekerja selama 1-12 bulan (98,7%). Berdasarkan penelitian juga ditemukan bahwa produksi merupakan departemen yang diisi oleh sebagian besar pekerja (59,7%).

Pada penelitian ini diukur Tingkat Psychosocial Safety Climate (PSC) yang diterapkan oleh perusahaan, tingkat distress pekerja, dan tingkat kepuasan kerja.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tingkat Psychosocial Safety Climate (PSC)

Tingkat Psychosocial Safety Climate	F	%
Rendah	7	9,1
Sedang	14	18,2
Tinggi	56	72,7

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 2 ditemukan bahwa kadar Phsychosocial Safety Climate (PSC) mayoritas ada pada tingkat tinggi (72,7%) yang menandakan iklim perusahaan mendukung kesehatan psikologis, kesejahteraan, dan keselamatan pekerja dengan baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Distress Pekerja

Tingkat Distress Pekerja	F	%
Rendah	22	28,6
Ringan	21	27,3
Sedang	19	24,7
Berat	15	19,5

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 3 data penelitian yang diambil dari 77 responden menunjukkan bahwa terdapat 22 pekerja (28,6%) memiliki tingkat distres yang rendah, 21 orang (27,3%) mengalami distres ringan, 19 orang (24,7%) memiliki tingkat distres yang sedang, sementara 15 orang lainnya (19,5%) dalam tingkat distres yang berat.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja

Tingkat Kepuasan Kerja	F	%
Rendah	2	2,6
Sedang	16	20,8
Tinggi	59	76,6

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 4 ditemukan bahwa 2 orang (2,6%) mengalami tingkat kepuasan yang rendah, 16 orang (20,8%) dengan tingkat kepuasan yang sedang, sementara 59 orang (76,6) mengalami tingkat kepuasan yang tinggi.

Dalam menganalisis data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman guna menganalisis hubungan antar variabel.

Tabel 5. Uji Korelasi Psychosocial Safety Climate (PSC) dan Distress Kerja (Psychological Distress)

	Skor Total PSC	Skor Total PD
Spearman's rho		
Skor Total PSC		
Correlation Coefficient	1.000	-.138
Sig. (2-tailed)	.	.110
n	77	77
Skor Total PD		
Correlation Coefficient	-.138	1.000
Sig. (2-tailed)	.110	.
n	77	77

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 5 tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara Psychological signifikan (PSC) dengan stress kerja. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat distress dengan psychosocial safety climate ditandai dengan tingkat signifikansi 0.110. Hal ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inoue et al., 2023) di Jepang mengemukakan bahwa persepsi PSC yang tinggi dapat menurunkan risiko gangguan psikologis. Lalu pada studi (Dera et al., 2025), PSC yang rendah bisa menimbulkan stres dan kelelahan kerja karena minimnya dukungan bagi karyawan.

Walaupun hasil penelitian ini ini tidak sejalan dengan penelitian (Inoue et al., 2023) dan (Dera et al., 2025), terdapat bukti empiris dari beberapa studi lain yang menjelaskan mengapa hubungan langsung PSC dengan psychological distress (misalnya K10) dapat menjadi tidak signifikan. Dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R), PSC berfungsi sebagai faktor

organisasional upstream yang memengaruhi distress secara tidak langsung melalui job demands dan resources, sehingga jalur langsung PSC → distress sering hilang signifikansinya setelah memasukkan mediator. (Ansah et al., 2018) menemukan koefisien jalur langsung PSC ke job demands tidak signifikan ($\beta=1.943$, $p>0.05$), tetapi PSC tetap memprediksi health outcomes via job resources. Dollard & Bakker (2011) melaporkan efek PSC terhadap masalah psikologis menjadi non-signifikan setelah mengontrol job demands, menegaskan mekanisme mediasi.

Tabel 6. Uji Korelasi Psychosocial Safety Climate (PSC) dan Tingkat Kepuasan Kerja (JSS)

	Skor Total PSC	Skor Total JSS
Spearman's rho Skor Total PSC		
Correlation Coefficient	1.000	.534**
Sig. (2-tailed)	.	<.001
n	77	77
Skor Total JSS		
Correlation Coefficient	.534**	1.000
Sig. (2-tailed)	<.001	.
n	77	77

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berbeda dengan hubungan distress kerja dengan PSC, pada tabel 6 ditemukan ada hubungan signifikan antara Psychosocial Safety Climate (PSC) dengan tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa ditemukan adanya hubungan signifikan pada tingkat sedang antara psychosocial safety climate dan tingkat kepuasan kerja ($r=0,534$). Hal tersebut dapat diartikan semakin tinggi psychosocial safety climate maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja. Data secara umum menunjukkan bahwa karyawan PT X berada pada kategori psychosocial safety climate tinggi terdapat 72,7%, yang memiliki psychosocial safety climate rendah 9,1%, dan sisanya 18,2% pada tingkat sedang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja memiliki regulasi, prosedur, dan tindakan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga menciptakan tingkat kepuasan kerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan Dollard et al (2017) yang menyatakan bahwa psychosocial safety climate termasuk komponen inti dari iklim organisasi yang mendukung kesejahteraan dan diasumsikan menjadi faktor lingkungan kerja yang aman dari segi budaya dan kondisi kerja. Keadaan ini menjelaskan bahwa untuk terciptanya persepsi yang positif pekerja terhadap organisasi dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini juga sejalan dengan studi oleh Joseph & Rathakrishnan (2024) dimana dampak positif dari adanya partisipasi perusahaan terhadap kepuasan kerja dan merekomendasikan untuk memprioritaskan keterlibatan pekerja untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja.

Tabel 7. Uji Korelasi Tingkat Kepuasan Kerja (JSS) dan Distress Kerja (K10)

	Skor Total JSS	Skor Total K10
Spearman's rho Skor Total JSS		
Correlation Coefficient	1.000	-.303**
Sig. (2-tailed)	.	.007
n	77	77
Skor Total K10		
Correlation Coefficient	-.303**	1.000
Sig. (2-tailed)	.007	.
n	77	77

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 7 menunjukkan adanya hubungan antara stress pekerja dengan tingkat kepuasan kerja. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat distress dengan kepuasan para pekerja. Tingkat distress diwakili oleh instrumen Kessler Psychological Distress Scale, sementara tingkat kepuasan digambarkan dengan instrumen Job Satisfaction Survey. Hasil uji menunjukkan hasil $r = -0,303$ dengan $p = 0,007$. Hal ini menggambarkan bahwa pekerja dengan tingkat distress yang minim memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sementara pekerja dengan tingkat distress yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesehatan psikologis dengan kepuasan para pekerja. Sebuah studi yang dilakukan pada apoteker rumah sakit menunjukkan bahwa distress secara psikologis berhubungan secara negatif dengan pekerjaan termasuk kepuasan dan keinginan untuk berhenti (Efril, n.d.). Sementara pada sektor lain seperti konstruksi dan industri manufaktur, riset menunjukkan bahwa distress pekerja dapat terjadi akibat beban kerja fisik dan kondisi pekerjaan. Hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan saat bekerja (Roidah et al., 2024). Lebih lanjut, studi juga pernah dilakukan pada sektor tambang. Dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa distress dan burnout dapat menimbulkan gangguan secara psikologis pada pekerja. Kondisi ini dapat menurunkan kepuasan para pekerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan pada pekerja (Marisa & Utami, 2021).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aspek kesehatan mental dapat menjadi hal yang krusial dalam perancangan program K3. Beberapa upaya dapat dilakukan seperti deteksi dini stres, pemberian dukungan secara sosial, penyediaan konseling psikologis, dan penerapan kebijakan yang mendukung terciptanya kesehatan secara psikologis. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat distress dan meningkatkan kepuasan para pekerja, sehingga kecelakaan saat bekerja dapat dicegah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara psychosocial safety climate dengan tingkat distress kerja. Hasil non-signifikan hubungan langsung PSC dengan psychological distress pada penelitian ini konsisten dengan literatur PSC-JD-R, di mana PSC lebih kuat sebagai prediktor tidak langsung distress melalui pengurangan job demands dan peningkatan resources pada pekerja shift manufacturing; ini memperkuat validitas model mediasi daripada membantah teori PSC. Selanjutnya, hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara psychosocial safety climate dengan tingkat kepuasan kerja. Semakin positif psychosocial safety climate maka semakin tinggi pekerja menampilkan tingkat kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin negatif psychosocial safety climate maka tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah. Hasil penelitian terakhir dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tingkat distress dengan tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat distress, maka semakin rendah tingkat kepuasan pekerja dan sebaliknya semakin rendah tingkat distress, maka semakin tinggi tingkat kepuasan pekerja. Diharapkan penelitian di masa mendatang dapat meneliti dengan jumlah sampel lebih besar untuk meningkatkan akurasi penelitian dan memastikan seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Afsharian, A., Loh, M. Y., & Dollard, M. F. (2025). Investigating the Impact of Prolonged Exposure to Low Psychosocial Safety Climate on Serious Depressive Symptoms. *Safety and Health at Work, 16*(4), 485–492.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2024). Stress and job satisfaction among medical laboratory professionals in Oman: A cross-sectional study. *Heliyon, 10*(3).
- Ansah, E. W., Mintah, J. K., & Ogah, J. K. (2018). *Psychosocial safety climate predicts health and safety status of Ghanaian fuel attendants*.
- Dera, A. K., Adedokun, M. W., & Iyiola, K. (2025). The Psychosocial Safety Climate's Influence on Safety Behavior and Employee Engagement: Does Safety Leadership Really Count? *Behavioral Sciences, 15*(2), 179.
- Dollard, M. F., & Bailey, T. (2021). Building psychosocial safety climate in turbulent times: The case of COVID-19. *Journal of Applied Psychology, 106*(7), 951.
- 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.
- Efrial, A. S. (n.d.). Ethical Leadership, Psychological Contract, dan Work-Family Conflict: Determinan Loyalitas Perawat di Era Pandemi. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia, 48*(2), 3.
- HILMY, H., & HASTUTI, R. (2024). Hubungan Manajemen Stres Dan Job Satisfacyion Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kelapa Sawit). *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi, 4*(4), 352–360.
- Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: a longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(3), 291.
- Inoue, A., Eguchi, H., Kachi, Y., & Tsutsumi, A. (2023). Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: a cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources. *Journal of Occupational Health, 65*(1), e12405.
- Lee, J., Resick, C. J., Allen, J. A., Davis, A. L., & Taylor, J. A. (2024). Interplay between safety climate and emotional exhaustion: effects on first responders' safety behavior and wellbeing over time. *Journal of Business and Psychology, 39*(1), 209–231.
- Luu, X., Rathjens, C., Swadling, M., Gresham, B., Hockman, L., Scott-Young, C., Leifels, K., Zadow, A. J., Dollard, M. F., & Kent, L. (2024). How university climate impacts psychosocial safety, psychosocial risk, and mental health among staff in Australian higher education: a qualitative study. *Higher Education, 1*–18.
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi stres kerja dan hardiness pada burnout pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif, 9*(1), 29–40.
- Nurcahyo, A. (2024). *Efek Mediasi Budaya Kerja Pada Kepemimpinan Organisasional Dan Komunikasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Anggota Polres Kulon Progo)*. STIE BANK BPD JATENG.
- Pan, G. (2017). The effects of burnout on task performance and turnover intention of new generation of skilled workers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 5*(3), 156–166.
- Qi, L., Shu, M., Liu, Y., & Yang, L. (2024). Breaking the burnout cycle: Association of dispositional mindfulness with production line workers' job burnout and the mediating role of social support and psychological empowerment. *Heliyon, 10*(7).
- Rahmadani, D., & Sutanto, E. M. (2022). Persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan

psikologis karyawan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*.

Roidah, H. D., Yunus, M., Sulistyorini, A., & Marji, M. (2024). Hubungan Karakteristik Individu, Masa Kerja, dan Job Burnout pada Penerapan Patient Safety oleh Perawat IRNA I RSUD Dr. Saiful Anwar. *Sport Science and Health*, 6(3), 304–319.

Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel: Pendekatan Psikologi Industri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2454–2469.