

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE*
DENGAN DIMENSI-DIMENSI *JOB CRAFTING* PADA POLISI DI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun Oleh :

Desi Ramadanti

NIM 16710065

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

Pernyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Desi Ramadanti

NIM : 16710065

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Februari 2021



Desi Ramadanti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal :

Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Desi Ramadanti

NIM : 16710065

Prodi : Psikologi

Judul : HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE* DENGAN DIMENSI-DIMENSI *JOB CRAFTING* PADA POLISI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam program studi Psikologi.

Dengan ini mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Februari 2021

Pembimbing



Valid ID: 60402752a6b20

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-225/Un.02/DSH/ PP.009/03/31

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE*
DENGAN DIMENSI-DIMENSI *JOB CRAFTING* PADA POLISI
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Desi Ramadanti
Nomor Induk Mahasiswa : 16710065
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Februari 2021
Nilai Ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 60402752a6b20



Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

ValidID: 604227ea421cf



Penguji II

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID : 604039e6d9322

Yogyakarta, 19 Februari 2021



UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 604674f134ff

MOTTO

“Segala sesuatu diniatkan untuk ibadah, lakukan pakai hati untuk mengharap ridha Allah. Jangan terpaku dengan hasil, yang terpenting selalu mau memaksimalkan usaha, jangan menyerah. Urusan hasil serahkan sama Allah.”

Allah dulu, Allah lagi, Allah terus.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada Allah SWT
atas limpahan rahmat dan berkah yang diberikan-Nya, maka karya ini dapat terselesaikan dengan
baik.

Karya ini saya persembahkan kepada :

ALMAMATER

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KELUARGA

Orangtua yang saya cintai, Bapak Wijono dan Ibu Sudarmasih, Kakak saya Nurul
Ilmi dan Adik saya Bening Annida Rahma, serta semua saudara-saudara yang saya
sayangi, Seluruh keluarga besar Simbah Darmo Karyati & Darso Wiyono &
Seluruh keluarga besar Mbah Nardi

Terimakasih atas do'a dan dukungan yang selalu diberikan

TEMAN-TEMAN SEPERJUANGANKU

Psikologi Angkatan 2016 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan berkah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Psychosocial Safety Climate* Dengan Dimensi- Dimensi *Job Crafting* Pada Polisi Di Daerah Istimewa Yogyakarta” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat-sahabat serta seluruh umat muslim yang dirahmati Allah SWT.

Saya selaku peneliti sadar bahwa penelitian skripsi ini dapat diselesaikan atas bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Kebaikan berbagai pihak tentu saja tidak akan pernah terbalas, namun ijin saya mengucapkan terima kasih dengan segenap kerendahan hati kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M. Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M. Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya dalam mengerjakan penelitian ini. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan ilmu yang Ibu berikan kepada saya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ibu.
4. Ibu Sara Palila, S. Psi., M.A., Psikolog. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dosen Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak dan Ibu sekalian.
6. Kepada Orang Tua, Kakak & Adek saya yang selama ini dengan sabar mengingatkan dan selalu memberikan dukungan kepada saya.
7. Seluruh teman-teman saya , terkhusus teman-teman Psikologi B yang telah banyak memberikan semangat serta bantuan selama masa perkuliahan ini.
8. Semua pihak yang memberikan bantuannya baik dalam pengerjaan skripsi ini maupun dalam kehidupan sehari-hari. Semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan yang telah diberikan.

Demikian kata pengantar ini disampaikan. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Semoga penelitian ini mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri maupun pembaca.

Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi, yang tidak dituliskan satu persatu.

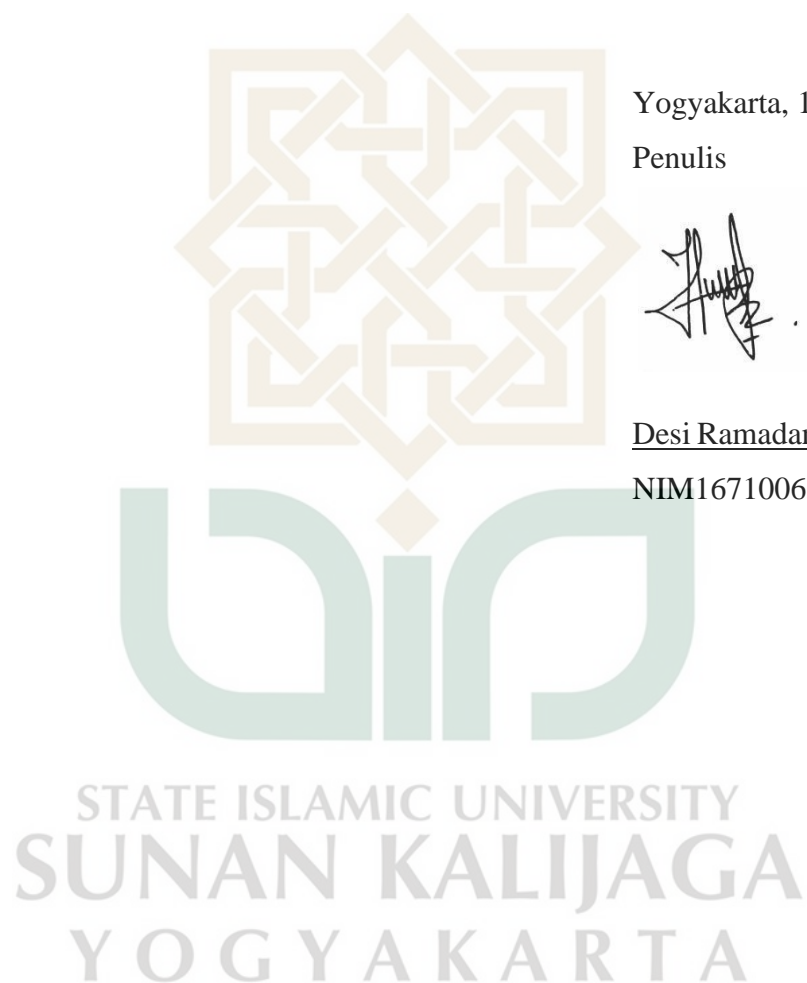
Yogyakarta, 15 Maret 2021

Penulis



Desi Ramadanti

NIM16710065



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR.....	iii
SURAT PENGESAHAN	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. <i>Job Crafting</i> (Kerajinan Kerja).....	14
B. <i>Psychosocial safety climate</i> (iklim keselamatan psikososial).....	20
C. Dinamika Antar Variabel.....	22
D. Hipotesis.....	30

BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian	33
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	35
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur	40
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV.....	46
PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	46
B. Pelaksanaan Penelitian	54
C. Hasil Penelitian	55
D. Pembahasan.....	66
BAB V.....	70
PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	77



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Dinamika Antar Variabel.....	27
---------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi	32
Tabel 2. Jumlah Sampel	33
Tabel 3. Blue Print Skala Job Crafting.....	34
Tabel 4. Blue Print Skala PSC	36
Tabel 5. Blue Print Skala Job Crafting Sebelum Try Out.....	44
Tabel 6. Blue Print Skala Job Crafting Setelah Try Out	45
Tabel 7. Blue Print Skala PSC Sebelum Try Out.....	46
Tabel 8. Blue Print Skala PSC Setelah Try Out.....	47
Tabel 9. Reliabilitas Setelah Try Out.....	48
Tabel 10. Daftar Sampel Penelitian	50
Tabel 11. Deskripsi Statistik Skor Skala.....	50
Tabel 12. Rumus Kategori	51
Tabel 13. Kategori Skala Dimensi 1 Job Crafting	52
Tabel 14. Kategori Skala Dimensi 2 Job Crafting	52
Tabel 15. Kategori Skala Dimensi 3 Job Crafting	53
Tabel 16. Kategori Skala Dimensi 4 Job Crafting	54
Tabel 17. Kategori Skala Psychosocial Safety Climate (PSC)	54

Tabel 18. Uji Normalitas Residu.....	55
Tabel 19. Uji Linearitas	55
Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis 1	57
Tabel 21. Coeficient Uji Hipotesis 1.....	57
Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis 2.....	57
Tabel 23. Coeficient Uji Hipotesis 2.....	58
Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis 3	58
Tabel 25. Coeficient Uji Hipotesis 3.....	58
Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis 4.....	59
Tabel 27. Coeficient Uji Hipotesis 4.....	59
Tabel 28. Hasil Uji Sumbangan Efektif.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	72
1. Tabulasi data uji coba skala meningkatkan sumber daya struktural	72
2. Tabulasi data uji coba skala meningkatkan sumber daya sosial	73
3. Tabulasi data uji coba skala meningkatkan tuntutan yang menantang	75
4. Tabulasi data uji coba skala mengurangi tuntutan yang menghambat.....	76
5. Tabulasi data uji coba skala psychosocial safety climate	78
6. Output aitem & reliabilitas skala meningkatkan sumber daya struktural	81
7. Output seleksi aitem dan reliabilitas skala meningkatkan sumber sosial	81
8. Output aitem dan reliabilitas skala meningkatkan tuntutan yang menantang.....	82
9. Output aitem dan reliabilitas skala mengurangi tuntutan yang menghambat	82
10. Output aitem dan reliabilitas skala psychosocial safety climate	82
11. Skala Uji Coba	83
Lampiran II	91
1. Tabulasi data penelitian skala meningkatkan sumber daya struktural	91
2. Tabulasi data penelitian skala meningkatkan sumber daya sosial	95
3. Tabulasi data penelitian skala meningkatkan tuntutan yang menantang	100
4. Tabulasi data penelitian skala mengurangi tuntutan yang menghambat.....	105
5. Tabulasi data penelitian skala psychosocial safety climate	110
6. Output normalitas.....	119
7. Output linearitas	119
8. Output heterokedasititas	120
9. Output hasil uji regresi sederhana, dan sumbangan efektif.....	120
10. Skala penelitian	122
11. Surat Ijin Penelitian.....	128

Hubungan Antara Psychosocial Safety Climate Dengan Dimensi-Dimensi Job Crafting Pada Polisi Di Daerah Istimewa Yogyakarta

Desi Ramadanti

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychosocial safety climate* (PSC) dengan dimensi-dimensi *job crafting* (JC) pada Polisi di Yogyakarta. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan 2 skala ukur, yaitu skala JC dan skala PSC. Penelitian dilakukan di Polres Kulon Progo, Polres Bantul, Polres Sleman dengan jumlah partisipan sebanyak 218 orang. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan masing-masing dimensi sebesar ($p = 0,000$) ($p < 0,05$). Nilai koefisien PSC dengan perilaku meningkatkan sumber daya struktural sebesar ($\beta = 0,754$), nilai koefisien PSC dengan perilaku meningkatkan sumber daya sosial sebesar ($\beta = 0,781$), PSC dengan perilaku meningkatkan tuntutan yang menantang sebesar ($\beta = 0,713$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima, dimana terjadi hubungan yang positif antara PSC dengan ketiga dimensi JC. Sedangkan, untuk hubungan antara PSC dengan dimensi terakhir JC yaitu mengurangi tuntutan pekerjaan menghambat ditolak, karena nilai koefisien yang tidak berbentuk negatif ($\beta = 0,739$)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

The Relationship Between Psychosocial Safety Climate And Job Crafting Dimensions In The Police In Social Region Of Yogyakarta

Desi Ramadanti

Abstract

This study aims to determine the relationship between the psychosocial safety climate (PSC) and the dimensions of job crafting (JC) at the Police in Yogyakarta. The method used in this research is quantitative with 2 measuring scales, namely the JC scale and the PSC scale. The research was conducted at Polres Kulon Progo, Polres Bantul, Polres Sleman with 218 participants. Quantitative analysis uses simple regression analysis. The results showed the significant value of each dimension ($p = 0.000$) ($p < 0.05$). The coefficient value of PSC with the behavior of increasing structural resources is ($\beta = 0.754$), the coefficient value of the PSC with the behavior of increasing social resources is ($\beta = 0.781$), the PSC with the behavior of increasing challenging demands is ($\beta = 0.713$). The results of this study indicate that the three hypotheses are accepted, where there is a positive relationship between the PSC and the three JC dimensions. Meanwhile, for the relationship between PSC and the last dimension of JC, namely decreasing hindering job demands, inhibiting rejection, because the coefficient value is not negative ($\beta = 0.739$)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan merupakan sesuatu yang tidak terhindarkan dalam kehidupan setiap organisasi. Penyebab terjadinya perubahan yaitu perubahan persepsi, kebutuhan proses, perubahan peraturan, pengetahuan baru yang menimbulkan makna baru, dan inovasi yang memiliki tujuan agar organisasi mampu mengembangkan diri (Kusumaputri, 2015). Perubahan yang terjadi di organisasi tidak terlepas dari perilaku karyawan (Petrou, 2015). Perubahan akan berhasil dilaksanakan, jika strategi perubahan menyoroti proses psikologis masing-masing individu. Penelitian Kusumaputri dkk, (2014) menyatakan bahwa karakteristik perubahan organisasi yang tidak menyebabkan ancaman psikologis akan meningkatkan dukungan individu terhadap perubahan; anggota organisasi akan merespons secara tidak menguntungkan terhadap perubahan yang mengancam pekerjaan mereka. Dengan demikian, individu dapat terlibat secara proaktif untuk bertahan dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat. Perilaku proaktif berguna untuk mempromosikan kesejahteraan mereka sendiri di tempat kerja dengan secara aktif membentuk pekerjaan mereka agar sesuai dengan kebutuhan, ketrampilan, dan motivasi masing-masing.

Individu yang memiliki perilaku kerja proaktif mengambil tindakan untuk mengatasi situasi yang dapat diperkirakan ditempat kerja dan melakukan perubahan dalam lingkungan kerja, yang mana perilaku proaktif ini dapat dicapai melalui *job crafting* (Vermooten, 2019). *Job crafting* atau kerajinan kerja adalah aktivitas tingkat individu di mana karyawan memiliki inisiatif sendiri untuk merubah pekerjaannya

secara kognitif ataupun fisik yang terkait dengan hubungan di tempat kerja, tugas-tugas, serta cara berpikir individu tentang pekerjaannya agar lebih memiliki makna (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Konseptualisasi *job crafting* ini berfokus pada kesempatan ketika tugas, hubungan, atau kognisi karyawan diubah. Namun, pada banyak kesempatan karyawan yang melakukan *job crafting*, merancang pekerjaan mereka melalui pengembangan keterampilan dengan melakukan modifikasi pada tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan.

Menurut relasi JD-R (*job demand*/tuntutan pekerjaan dan *job resources*/sumber daya pekerjaan) Tims & Bakker (2012) memilih menggunakan perspektif ini dalam mengkaji *job crafting*, dimana diartikan sebagai suatu bentuk usaha proaktif individu agar menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan sesuai kebutuhan & kemampuan mereka. Tuntutan pekerjaan merujuk pada tekanan waktu, beban kerja, kondisi emosi yang terkait dengan pekerjaan, kerumitan dalam pekerjaan, konflik peran, dan kondisi pekerjaan yang membutuhkan pemikiran yang akurat. Sedangkan, sumber daya pekerjaan berkaitan dengan waktu, energi, otonomi dalam bekerja, umpan balik, kesempatan untuk berkembang, dan bimbingan dari atasan.

Job Crafting memiliki dua perspektif utama, yakni perspektif penilaian kerja proaktif yang menekankan pada makna kerja dan capaian nilai positif (Wrzesniewski & Dutton, 2001), dan *job crafting* dari Tims, dkk (2012) yang menekankan pada hubungan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Selanjutnya, *job crafting* dalam riset ini dapat diartikan sebagai perubahan yang dilakukan individu secara proaktif untuk bisa menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Mengatasi *job crafting* menggunakan cara ini, karyawan akan

memiliki kemungkinan besar mengalami kesesuaian antara orang-pekerjaan, karena karakteristik pekerjaan telah diselaraskan dengan kebutuhan dan kemampuan pribadi (Tims, 2013).

Sejalan dengan Tims dkk (2012) dan berdasarkan pada teori JD-R , peneliti mengoperasionalkan *job crafting* menggunakan empat dimensi. Pertama, meningkatkan sumber daya struktural yang ditandai dengan keinginan untuk belajar, kemampuan dalam mengambil keputusan, profesionalitas, variasi tugas, mengembangkan kemampuan, dan mempelajari hal-hal baru. Kedua, karyawan meningkatkan sumber daya pekerjaan mereka dengan mencari dukungan sosial dan umpan balik dari rekan kerja atau penyelia mereka. Ketiga, dengan meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, di mana seseorang mengejar tugas pekerjaan tambahan atau memulai proyek baru, karyawan dapat membuat pekerjaan mereka lebih merangsang (Harju dkk, 2016). Akhirnya, mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat mengacu pada mengurangi tuntutan pekerjaan emosional atau kognitif. Ketika karyawan merasa kewalahan secara sistematis dengan menghambat tekanan kognitif atau emosional, mereka mungkin secara proaktif menurunkan hambatan pekerjaan ini (Tims dkk, 2012).

Keseluruhan dimensi dari Tims dkk (2012), selanjutnya digunakan sebagai pedoman untuk menguak *job crafting* pada individu. Riset yang akan dilakukan ini berusaha memperoleh gambaran tentang *job crafting* pada pekerjaan yang memiliki lingkungan kerja menantang dan penuh daya, yakni polisi. Penelitian Petrou (2015) menggambarkan *job crafting* dengan model JD-R sebagai strategi dalam mengatasi permasalahan yang dialami oleh polisi, di mana polisi menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Tekanan yang dihadapi pada era revolusi industri

4.0 saat ini sebagai transformasi teknologi akan secara serius berdampak terhadap proses manajemen sumber daya manusia. Peningkatan kemampuan bagi anggota polisi menjadi hal yang perlu diprioritaskan, namun tidak hanya fokus kepada hard skill, tetapi juga pembentukan dan peningkatan soft skill yang mumpuni. Namun, mereka mengalami stres dan sering menjadi target implementasi perubahan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini membuat *job crafting* menjadi strategi untuk menghadapi perubahan organisasi yang dipicu oleh ateseden individu dan kontekstual. Permasalahan yang terjadi, mungkin dialami oleh pekerja polisi di Indonesia termasuk Yogyakarta yang juga mengalami perubahan baik pada level individu maupun organisasi.

Polisi yang ada di Indonesia memiliki praktek yang telah diatur dalam UU Kepolisian Republik Indonesia Nomer 2 tahun 2002 pasal 13 bahwa kepolisian memiliki kewenangan & tugas untuk menegakan hukum, memberi pengayoman, perlindungan, pelayanan, memelihara keamanan, dan ketertiban kepada masyarakat. Sedangkan pasal 4 menjelaskan bahwa kepolisian memiliki tanggung jawab untuk menciptakan keamanan dalam negeri (Portal.divkum.polri.go.id, 2019). Meskipun demikian, realitasnya masih banyak kasus ditemui di seluruh Indonesia termasuk Yogyakarta yang berhubungan dengan gangguan ketertiban, kenyamanan, keamanan, dan keselamatan masyarakat. Hasil survei yang telah dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Yogyakarta pada dua tahun belakangan ini menunjukkan bahwa beberapa kasus seperti jumlah tindak kriminal mengalami peningkatan sebanyak (1,3%) , kecelakaan lalu lintas (3,2%) , tindak pidana (15,15%) ,serta unjuk rasa (0,72%) (Bappeda.jogjaprov.go.id, 2020). Disamping itu, beberapa berita menyampaikan bahwa polisi di Yogyakarta harus mengikuti pendidikan dasar

dan berbagai program lainnya sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM (bpkp.go.id). Hal ini merupakan fenomena fakta-fakta bahwa pekerja polisi Yogyakarta belum secara maksimal dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerjaan.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya *job crafting* yang rendah pada anggota polisi Yogyakarta karena belum mampu dalam menghadapi setiap tantangan dan perubahan yang akan pasti terjadi disekelilingnya. Pada situasi seperti itu, *job crafting* yang tinggi diperlukan karena akan menjadikan seseorang secara maksimal mengembangkan sumber daya yang dimiliki sehingga nantinya akan tercapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Selain itu, *job crafting* yang tinggi secara fleksibel memungkinkan munculnya peran kerja baru yang dapat digunakan karyawan untuk menghadapi situasi yang tak terduga dan relatif tidak dikenal (Griffin dkk, 2007). Seseorang yang mencerminkan *job crafting* yang tinggi, mampu mengatasi beban kerja dan berhasil beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja, karena beban kerja merupakan hal yang menjadikan stress pada polisi (Angelina, 2016; Robbaanii dkk, 2019).

Plomp dkk (2019) menyatakan bahwa meskipun *job crafting* mengacu pada tindakan yang diprakarsai diri sendiri, inisiatif ini tidak dapat dilihat secara independen dari konteks organisasi mereka, oleh karena itu beberapa situasi memiliki kemungkinan dalam memprovokasi perilaku yang lebih proaktif (Parker dkk, 2006; Van Wingerden & Poell, 2017). Mengingat, bahwa *job crafting* tidak terlepas dari faktor-faktor eksternal, organisasi dapat memainkan peran utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan secara leluasa melakukan *job crafting*. Hal ini nampaknya sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan

Sengkey (2016), bahwa iklim organisasi lebih mampu memberikan kontribusi lebih besar terhadap *job crafting* daripada kepemimpinan.

Iklim organisasi dianggap masih memiliki kekurangan dalam memprediksi hasil secara akurat, oleh karena itu muncul konstruk baru *psychosocial safety climate* sebagai komponen iklim organisasi di mana merupakan ateseden terhadap kondisi

kerja (sumber daya dan tuntutan kerja) yang mengacu pada masalah kesehatan psikologis pekerja (Carr dkk, 2003; Dollard & Bakker, 2010; Idris dkk, 2014). Ketika kesejahteraan psikologis pekerja adalah prioritas bagi manajemen, memungkinkan

pekerja akan memiliki sumber daya yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Menurut Hobfool (2012) kemampuan individu untuk membangun dan melindungi sumber daya mereka sebagian besar tergantung pada keadaan di luar kendali mereka.

Perilaku *job crafting* mungkin tidak akan sulit dilakukan oleh pekerja dalam konteks *psychosocial safety climate* yang tinggi, di mana sumber daya pekerjaan yang cukup disediakan. Mekanismenya adalah bahwa tingkat tuntutan kerja yang tinggi akan menyebabkan tekanan psikologis dan hubungan ini akan diimbangi ketika ada sumber daya kerja yang tinggi, namun interaksi ini sangat tergantung pada konteks organisasi, khususnya *psychosocial safety climate* yang tinggi di mana iklim akan

memungkinkan pemanfaatan sumber daya secara aman untuk mengarah pada peningkatan kinerja. Mengingat *psychosocial safety climate* memberi sinyal kepada pekerja bahwa sumber daya tingkat organisasi lebih lanjut tersedia jika diperlukan (Dollard dkk, 2012; Law dkk, 2011), ancaman kehilangan sumber daya pribadi akan terminimalisir. Ini menunjukkan kemungkinan interaksi di mana *psychosocial safety climate* berhubungan dengan perilaku *job crafting* yang dilakukan individu.

Penelitian sebelumnya telah banyak berfokus pada pengaruh perilaku *job crafting* pada sikap terkait dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja, kesesuaian kerja, kelelahan kerja, kesejahteraan pekerja (Tims dkk, 2013; Vermooten dkk, 2019; Peral & Madelyn, 2016; Chen dkk, 2014; Harju dkk, 2016; Petrou & Demerouti, 2015; Tims dkk, 2016), namun penelitian terkait faktor yang berkontribusi terhadap *job crafting* masih sedikit (Petrou dkk, 2015) sehingga masih perlu dikembangkan. Penelitian Plomp dkk (2019) telah menemukan adanya hasil yang positif antara keselamatan psikologis dengan *job crafting*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan psikologis berhubungan signifikan dengan peningkatan sumber daya dan tuntutan pekerjaan sehingga menunjukkan organisasi dapat memainkan peran penting dalam menyediakan lingkungan di mana perilaku *job crafting* didorong, terutama untuk karyawan tetap. Meskipun penelitian sebelumnya telah memberikan bukti bahwa keselamatan psikologis berhubungan positif dengan *job crafting*, namun pada penelitian tersebut tidak menyelidiki bagaimana pekerja memahami lingkungan organisasi mereka. Penelitian ini memperluas dan memeriksa hubungan antara *psychosocial safety climate* terhadap dimensi-dimensi *job crafting*.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, peneliti memilih petugas polisi dalam penelitian ini karena petugas polisi dapat melakukan *job crafting* pada pekerjaannya. Peneliti memilih petugas polisi yang ada di Kota Yogyakarta karena dalam dua tahun belakangan ini kasus-kasus tindak kejahatan dan kriminalitas meningkat, sehingga membuat jajaran Polda DIY perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berkaitan dengan beberapa hal tersebut, peneliti mencoba mengkaji lebih lanjut mengenai faktor kontekstual yaitu *psychosocial safety climate* dalam menimbulkan perilaku yang sesuai dengan dimensi-dimensi *job crafting*

ditempat kerja. Maka dalam riset yang akan dilakukan ini peneliti mengangkat judul “Hubungan antara *psychosocial safety climate* dan dimensi-dimensi *job crafting* pada polisi di Daerah Istimewa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam riset yang akan dilakukan nantinya yaitu apakah ada hubungan antara *psychosocial safety climate* (iklim keselamatan psikososial) dan dimensi-dimensi *job crafting* (kerajinan kerja) pada anggota polisi Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychosocial safety climate* (iklim keselamatan psikososial) dan dimensi-dimensi *job crafting* (kerajinan kerja) pada anggota polisi Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari riset ini nantinya dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan psikologi dalam bidang psikologi industri & organisasi untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan *psychosocial safety climate* (iklim keselamatan psikososial) dan dimensi-dimensi *job crafting* (kerajinan kerja) pada anggota Polisi di Yogyakarta. Selain itu, diharapkan mampu memberi kontribusi terhadap penelitian-penelitian baru yang memiliki topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian yang akan dilakukan ini dapat menyumbangkan kontribusi untuk karyawan polisi agar mengaplikasikan *psychosocial safety*

climate (iklim keselamatan psikososial) dan *job crafting* (kerajinan kerja) dalam konteks pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

E. Keaslian Penelitian

Pertama, penelitian oleh Vermooten (2019) dengan judul “*Job Crafting, Proactive Personality and Meaningful Work : Implications For Employee Engagement And Turnover Intention*” memiliki sampel sebanyak 391 karyawan penyedia layanan di Afrika Selatan. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran untuk digunakan dalam penelitiannya, yaitu skala kepribadian proaktif (Claes dkk, 2005), skala *job crafting* (Tims dkk, 2012), skala makna psikologis (May dkk, 2004). Peneliti menggunakan teknik analisis structural equation modeling (SEM) dalam mengolah data-data. Penelitian ini mampu menunjukkan hasil bahwa *job crafting, proactive person, and meaningful work* secara signifikan memprediksi varians dalam *employee engagement* dan *turnover*.

Kedua, penelitian oleh Tims (2013) yang berjudul “*The Impact Of Job Crafting On Job Demands, Job Resources, And Well-Being*” memiliki sampel sebanyak 288 karyawan pabrik kimia di Belanda yang telah menyelesaikan setiap gelombang survei. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran yang digunakan yaitu skala pengukuran yaitu skala otonomi (Bakker dkk, 2013), skala varietas (Veldhoven & Meijman, 1994), skala peluang (Bakker dkk, 2013), skala *job crafting* (Tims dkk, 2012). Peneliti menggunakan teknik analisis AMOS dengan melakukan pemodelan persamaan struktural (SEM). Penelitian ini mampu menunjukkan hasil bahwa *job crafting* karyawan memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan.

Ketiga, penelitian oleh Peral & Madelyn (2016) dengan judul “*The Effects of Job Crafting on Subjective Well-Being Amongst South African High School Teachers*”

memiliki sampel sebanyak 251 karyawan Guru SMA di Gauteng, Afrika Selatan. Peneliti memilih menggunakan beberapa skala pengukuran yaitu skala keterlibatan kerja (UWES-9), skala makna psikologis (Spreitzer, 1995), skala *job crafting* (Tims dkk, 2012). Penelitian ini mampu menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *subjective well being* diantara Guru SMA di Gauteng, Afrika Selatan.

Keempat, penelitian oleh Petrou & Demerouti (2015) dengan judul “*Trait-level and week-level regulatory focus as a motivation to craft a job*” memiliki sampel sebanyak 583 karyawan pegawai negeri dewan kota Belanda. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran yang digunakan yaitu skala fokus regulasi (Neubert, 2008), skala *job crafting* (Petrou, 2012). Peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana dalam mengolah data. Penelitian ini mampu menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara *focus as a motivation* dan *job crafting* didukung pada tingkat sifat.

Kelima, penelitian oleh Akkermans & Tims (2016) dengan judul “*Crafting your career : How career competencies relate to career success via job crafting*” memiliki sampel sebanyak 183 karyawan dengan rentan usia 16-31 tahun. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran yaitu kuisioner kompetensi karir (Akkermans, 2013), skala *job crafting* (Tims, 2012). Peneliti menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori (CFA) dalam mengolah data-data. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job crafting* memediasi hubungan positif antara kompetensi karir dan baik yang diterima kerja internal dan eksternal.

Keenam, penelitian oleh Garrick (2014) dengan judul “*Psychosocial Safety Climate Moderating The Effects of Daily Job Demands and Recovery on Fatigue and*

Work Engagement” memiliki sampel sebanyak 61 guru sekolah Australia yang telah menyelesaikan buku harian selama kurang lebih 8 bulan. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran yaitu skala *psychosocial safety climate* (PSC) (Hall,Dollard&Coward), skala *job demands* dari kuesioner *DISC* (De Jonge et al., 2007), skala pemulihan- kelelahan pekerjaan (OFER) (Winwood et al, 2006), skala *work engagement* (UWES; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Peneliti menggunakan analisis *statistical analyses framework* dalam mengolah data. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa PSC memiliki hubungan positif yang signifikan dengan pemulihan dan keterlibatan, dan hubungan negatif yang signifikan dengan tuntutan pekerjaan dan kelelahan.

Ketujuh, penelitian oleh Geisler(2019) dengan judul “*Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*” memiliki sampel sebanyak 725 pekerja sosial yang dilakukan dalam layanan sosial kota di Swedia. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran yaitu skala keterlibatan kerja *utrecht* (Schaufeli & Bakker,2006), skala kepuasan kerja (COPSOQ II), skala komitmen organisasi (COPSOQ II). Peneliti menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, analisis korelasional, dan analisis regresi berganda dalam mengolah data. Penelitian mampu menunjukkan hasil bahwa hubungan positif yang konsisten antara kualitas pekerjaan tiga prediktor penting untuk retensi pekerja sosial: keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan PSC hanya prediktor signifikan untuk kepuasan kerja

Kedelapan, penelitian oleh Mansour & Diane (2018) dengan judul “*The mediating Role of Work Engagement between Psychosocial Safety Climate and Organisational Citizenship Behaviours: A Study In The Nursing and Health Sector in*

Quebec“ memiliki sampel sebanyak 562 staf yang bekerja di sektor kesehatan di Quebec (Kanada), terutama perawat. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran yaitu skala PSC (Hall et al, 2010), skala keterlibatan kerja *Utrecht* atau UWES (Schaufeli et al., 2006), skala OCB (Lambert et al., 2008). Hasil persamaan struktural menunjukkan bahwa iklim keselamatan psikososial meningkatkan keterlibatan (*vigor*, dedikasi, dan penyerapan). Namun, itu tidak memiliki efek langsung pada OCB. Hasil *bootstrap* menunjukkan bahwa semangat, dedikasi, dan penyerapan semua memediasi hubungan antara iklim keselamatan psikososial, *altruisme*, dan kepatuhan..

Kesembilan, penelitian oleh Havermans dkk (2017) dengan judul “*The role of autonomy and social support in the relation between psychosocial safety climate and stress in health care workers*” memiliki sampel sebanyak 277 perawat di Belanda. Peneliti memilih beberapa skala pengukuran yaitu *depresi anxiety and stres scale*, skala iklim keamanan psikososial (PSC), skala dukungan sosial dan otonomi. Peneliti menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, korelasi pearson, dan analisis model campuran linear. Peneliti mampu menunjukkan hasil bahwa otonomi dan dukungan sosial secara bersama membawa penurunan dalam hubungan antara iklim keselamatan psikososial dan stres pada pekerja perawatan kesehatan.

Meninjau dari penelitian diatas, peneliti yang akan saya lakukan mengungkap bagaimana hubungan antara *psychosocial safety climate* (iklim keselamatan psikososial) dengan *job crafting* (kerajinan kerja) pada polisi di Yogyakarta. Terdapat perbedaan dan persamaan dengan beberapa penelitian diatas diantaranya :

1. Berdasarkan Topik Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat beberapa penelitian yang juga membahas mengenai variabel *job crafting* dan *psychosocial safety climate*

secara terpisah atau dihubungkan dengan variabel lain. Judul “Hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan dimensi –dimensi *job crafting* pada anggota Polisi di Yogyakarta” merupakan judul yang original dikarenakan belum ada penelitian yang menggunakan *job crafting* sebagai variabel tergantung dan *psychosocial safety climate* sebagai variabel bebas.

2. Berdasarkan Metode Penelitian

Sama halnya dengan penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif di mana data-data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Kemudian, metode korelasional dipilih agar dapat melihat hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan dimensi-dimensi *job crafting*.

3. Berdasarkan Subjek Penelitian

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sengkey (2016) menggunakan subjek karyawan tenaga penjual (*salesmen*) di PT. A yang terletak di kota Manado. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan subjek anggota polisi daerah Yogyakarta, di mana sebelumnya belum ada penelitian yang mengukur *job crafting* dan variabel *psychosocial safety climate* pada subjek polisi daerah Yogyakarta.

4. Berdasarkan Alat Ukur

Dalam penelitian kali ini, pengukuran *job crafting* akan dilakukan dengan memodifikasi alat ukur *job crafting scale* dari Tims dkk (2012), sedangkan pengukuran *psychosocial safety climate* (iklim keamanan psikososial) akan dilakukan dengan memodifikasi alat ukur *the psychosocial safety climate (PSC-12) scale* dari Dollard dkk(2010).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *psychosocial safety climate* di tempat kerja untuk peningkatan sumber daya pribadi seperti *job crafting*. Temuan ini adalah salah satu dari sedikit studi yang menyelidiki *psychosocial safety climate* dan satu-satunya penelitian yang belum mengeksplorasi efek interaksinya dengan dimensi-dimensi *job crafting*. Potensi menyatukan pendekatan desain pekerjaan manajerial seperti *psychosocial safety climate* dan desain pekerjaan yang dilakukan karyawan (*job crafting*) merupakan area yang belum diteliti dalam memaksimalkan sumber daya yang dimiliki.

Kontribusi teoritis dari penelitian ini menemukan *psychosocial safety climate* berhubungan dengan dimensi-dimensi *job crafting* dimana nilai signifikan masing-masing dimensi sebesar ($p = 0,000$) ($p < 0,05$). Nilai koefisien *psychosocial safety climate* dengan perilaku meningkatkan sumber daya struktural sebesar ($\beta = 0,754$), nilai koefisien *psychosocial safety climate* dengan perilaku meningkatkan sumber daya sosial sebesar ($\beta = 0,781$), *psychosocial safety climate* dengan perilaku meningkatkan tuntutan yang menantang sebesar ($\beta = 0,713$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima, dimana terjadi hubungan yang positif antara *psychosocial safety climate* dengan ketiga dimensi *job crafting*. Sedangkan, untuk hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan dimensi terakhir *job crafting* yaitu mengurangi tuntutan pekerjaan menghambat ditolak, karena nilai koefisien yang tidak berbentuk negatif ($\beta = 0,739$).

Penelitian sebelumnya menunjukkan organisasi yang memprioritaskan kesehatan karyawan, akan membuat karyawan mengurangi perilaku tuntutan pekerjaan yang menghambat karena dirasa tidak membalas organisasi (Petrou, P., & Demerouti, E, 2015). Hal ini seperti yang dihipotesiskan oleh peneliti bahwa apabila *psychosocial safety climate* tinggi maka perilaku mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat akan rendah. Namun, hipotesis keempat dari penelitian ini ditolak, karena nilai

koefisien ($\beta = 0,739$) berbentuk positif. Hal ini bisa terjadi karena dengan mengurangi tuntutan yang menghambat mungkin berfungsi sebagai cara untuk mengatasi tekanan pekerjaan dan melindungi kesejahteraan seseorang (Tims et al, 2012).

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan pada hasil, pembahasan, serta kesimpulan penelitian, diantaranya yaitu :

1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* mampu dijadikan strategi potensial oleh para polisi dalam menyusun praktik kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu. Mempertimbangkan kualitas pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, *job crafting* dipandang sangat berguna bagi polisi dalam konteks meningkatkan keseluruhan efektifitas dan kualitas kinerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti berharap jika dilakukan penelitian dimasa depan yang serupa maka diharapkan mampu menggunakan literatur yang lebih kaya dan lebih baik daripada penelitian ini. Selanjutnya, diharapkan penelitian selanjutnya, mampu menggali lebih dalam terkait variabel- variabel yang mempengaruhi maupun yang dipengaruhi *job crafting*.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina,F., P. (2016). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 331-335.
- Azizah, R., & Ika, Z., R. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT.Bank Bukopin, TBK Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(2), 167-173.
- Azmi, L., & Fajrianti. (2018) . Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Job Crafting Pada Pegawai Generasi Y Di Sektor Industri Kreatif. *Jurnal Industri dan Organisasi*, 7, 16-29.
- Azwar, Saifuddin. (2010). Metode Penelitian.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A., B., & Demerouti, E. (2017) .Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bappeda. jogjapro. go.id. (2020). Data Vertikal Kepolisian. Diunduh pada tanggal 3 Maret-2020, dari http://bappeda.jogjapro.go.id/dataku/data_dasar/index/442-jumlah-tindak-kriminal.
- Berg, J., M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J., E. (2010) . Perceiving and Responding to Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2), 158-186.
- Bpkp.go.id.(2020). Peningkatan Kompetensi SDM Pengawasan di Jajaran Polda DIY. Diunduh pada tanggal 15 Juni-2020, dari <http://www.bpkp.go.id/berita/read/2/8055/Peningkatan-Kompetensi-SDM-Pengawasan-di-Jajaran-Polda-DIY.bpkp>
- Carr, J., Z., Schmitz, A., M., Ford, K., DeShon, R., P. (2003) . Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 4, 605–619.
- Chen, C.,Y., Chang, H.,Y., Frank, C., T. (2014) .Job Crafting And Job Engagement :The Mediating Role Of Person-Job Fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Creswell,J., W. (2014) .Research Design. Amerika: SAGE publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M., S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Damayanti, Agustin & Ika,Z., R. (2018) . Hubungan Antara Psychosocial Safety Climate Dengan Proactive Work Behavior Pada Karyawan PT X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7 (1), 324-331.

- Deci, E., L., & Ryan, R., M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49,182-185.
- 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, 579-599.
- Dollard, M., F., Michelle, R., T., Dormann, C. (2012). Psychosocial Safety Climate Moderates The Job Demand-Resource Interaction In Predicting Workgroup Distress. *Accident Analysis And Prevention*, 45, 694-704.
- Elstad, E., Christophersen, K., A., & Turmo, A. (2011). Social Exchange Theory As An Explanation Of Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 14 (405-421).
- Frost, L., Hojer, S., Campanini, A., Sicora, A., & Kullburg, K. (2017). Why do They Stay? A Study of Resilient Child Protection Workers in Three European Countries. *European Journal of Social Work*, 21(4),1-13.
- Garrick, A., Anita, S., M., Stuart, C., Peter, C., W., Arnold, B., B., Kurt, L. (2014). Psychosocial Safety Climate Moderating The Effects Of Daily Job Demands And Recovery On Fatigue And Work Engagement. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87, 694-714.
- Geisler, M., Hanne, B., Tuija, M. (2019). Retaining Social Workers: The Role Of Quality Of Work And Psychosocial Safety Climate For Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 1-15.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin, M., A., Andrew, N., Sharon, K., P. (2007). A New Mode Of Work Role Performance Positive Behaviour In Uncertain And Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Harju, L., K., Jari, J., H., Wilmar, B., S. (2016). Can Job Crafting Reduce Job Boredom And Increase Work Engagement? A Three- Year Cross-Lagged Panel Study. *Journal Of Vocational Behavior*, 95 (96), 11-20.
- Hobfoll, S., E. (2001). The Influence Of Culture, Community, And The Nested-Self In The Stress Process: Advancing Conservation Of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50, 337-421.
- Hobfoll, S., E. (2012). Conservation Of Resources And Disaster In Cultural Context: The Caravans And Passageways For Resources. *Psychiatry*, 75(3), 227-232.

- Hooff,N.,Van. (2016) .The Impact of Job Crafting On Job Performance: The Mediating Effect Of Participation In HRD And The Moderating Role Of Age. *Thesis* .Human Resources Studies, Tilburg University: Amsterdam.
- Idris,M., Dollard,M.F., Winefield,A., H. (2011). Integrating Psychosocial Safety Climate In The JD-R Model: A Study Amongst Malaysian Workers. *Journal Of Industrial Psychology*, 37(2), 29-39.
- Idris,M., A., Dollard, M., F., & Yulita. (2014) . Psychosocial Safetu Climate, Emotional Demands, Burnout, And Depression: A longitudinal Multilevel Study In The Malaysian Private Sector. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 19(3),291-302.
- Kusumaputri, E., S., Fathul, H., Tina, A., Sito, M. (2014) . A Model of the Commitment to Change in Higher Education. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 30(01), 8-25.
- Kusumaputri, E., S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi)*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Law,R., Dollard, M., F., Tuckey, M., R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial Safety Climate As A Lead Indicator Of Workplace Bullying And Harassment, Job Resources, Psychological Health And Employee Engagement. *Accident Analysis And Prevention*, 43, 1782-1793.
- Lawrence,N., W. (2014) .Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Sventh Edition.Edinburgh Gate, Harlow : Pearson Education Limited.
- Mansour,S., & Diane,G.,T,. (2018) . The Mediating Role Of Work Engagement Between Psychosocial Safety Climate And Organisational Citizenship Behaviours: A Study In The Nursing And Health Sector In Quebec. *Journal Human Resources Development And Management*, 18, 51-71.
- Mirza,M., Z.,Ahmad,S., N., I., Mumtaz,A., M., Sundas,A., Muhammad, Z. (2019) .Psychosocial Safety Climate, Safety Compliance,And Safety Participation:The Mediating Role Of Psychological Distress.*Journal Of Management&Organization*, (35),1-16.
- Neal, A., & Griffin,M., A. (2006). A Study of The Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accident at The Individual and Group Level's. *Journal of Applied Psychology*, 91(4),946-953
- Parker,S., K., Williams,H., M., & Turner, N. (2006). Modeling The Antecedents of Proactive Behavior At Work. *Journal Of Applied Psychology*, 91,636-652.
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016) . The Effects Of Job Crafting On Subjective Well-Being Amongst South African High School Teachers. *SA Journal Of Industrial Psychchology*, 42 (1), 1-13.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli,W., B. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Atecedentas and Implications for Exhaustion and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 201(4), 470-480.

- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M., C., W., Schaufeli, W., B., Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (8), 1120–1141.
- Petrou,P., & Evangelia, D. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications For Exhaustion and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4),470-480.
- Plomp, J., Maria, Tims., Svetlana, N., K., Paul, G.,W., Jansen, Arnold,B.,B. (2019) . Psychological Safety, Job Crafting And Employability: A Comparison And Employability: A Comparison Between Permanent And Temporary Workers. *Frontiers In Psychology*. 10: 974.
- Portal.divkum .polri.go.id. (2020). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diunduh pada tanggal 3 Maret-2020, dari <http://portal.divkum.polri.go.id/Documents/PERKAP%201%20TH%202019.pdf>
- Priyono. (2016) .Metode Penelitian Kuantitatif.Sidoarjo:Zifatama Publishing.
- Rau,R. (2006). Learning Opportunities at Work as Predictor for Recovery and Health. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 15(2),158-180.
- Robbaanii,M., M., MIF Baihaqi, Ita., J.(2019).Efek Keterampilan Sosial Dan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja.*Jurnal Psikologi Insight*, 3(2),43-55.
- Sarwono, Jonathan. (2006).Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Schaufeli, W. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research.*South African Journal of Industrioi Psychology*, 29, 1-15.
- Schaufeli, W., & Bakker, A., B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi- sample study.*Journal of Organization Behavior*, 34, 1-15.
- Sengkey,S.,Becher & Isaac,J.,K.,S.,M. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Job Crafting. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 2 (3), 152-161.
- Siyoto, Sandu. (2015) . Dasar Metodologi Penelitian.Karanganyar:Literasi Media Publishing.
- Suseno, Miftahun Ni'mah. (2012). *Statistika : Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta : Ash-Shaff.
- Syahrum, & Salim. (2014) .Metodologi Penelitian Kuantitatif.Bandung:Citapustaka Media.
- Terry, D., J., & Jimmieson,N., L. (2003). A Stress and Coping Approach to Organisational Change: Evidence From Three Field Studies.*Australian Psychologist*, 38,92-101.

- Tims, M., & Bakker, A., B. (2010). Job Crafting: Towards A New Model Of Individual Job Redesign. *Journal Of Industrial Psychology*, 36, 1-9.
- Tims, M., & Jos., A. (2016) . Crafting Your Career : How Career Competencies Relate To Career Success Via Job Crafting. *International Asociation Of Applied Psycholog*, 66 (1), 168-195.
- Tims, M., Arnold., B., B., Daantje, D. (2013) . The Impact Of Job Crafting On Job Demands, Job resources, And Well-Being. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 18 (2), 230-240.
- Tims, M., Bakker, A., B, Derks., D. (2012). Development And Validation Of Job Crafting Scale. *Journal of Vacational Behavior*, 80, 217-186.
- Tuckey, M., R., Bakker, A., B., Dollard, M., F. (2012). Empowering Leaders Optimize Working Conditions For Engagement: A Multilevel Study. *Journal Occupation Health Psychology*, 17(1), 15-27.
- Tuckey, M., R., Winwood, P., Dollard, M., F. (2011). Psychosocial Culture and Pathways to Psychological Injury Within Policing. *Police Practice & Research: An International Journal*, 13(3), 224-240.
- Van Wingerden, J., V., & Poell, R., F. (2017). Employees Perceived Opportunities To Craft And In-Role Performance: The Mediating Role of Job Crafting And Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-9.
- Vermooten, Nicola., Billy, Boonzaier., Martin., Kidd. (2019) . Job Crafting, Proactive Personality and Meaningful Work: Implications For Employee Engangement And Turnover Intention. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 45(0), 1-13.
- Wrzesniewski, A., & Jane, E., D. (2001) . Crafting A Job Revisioning Employees As Active Crafters Of Their Work. *Academy of Management*, 28(2), 179-201.
- Yulita, Maureen, F., D., Idris, M., A. (2017) . Climate Congruence: How Espoused Psychosocial Safety Climate And Enacted Managerial Support Affect Emotional Exhaustion And Work Engagement. *Journal Safety Science*, 96, 132-142.
- Yulivianto, T., S. (2019) . Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1017-1028.