



## Hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* dengan *Depressive Symptoms* pada Karyawan PT X

Afifah Nurul Fadilah<sup>1\*</sup>, Endang Dwiyantri<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [afifah.nurul.fadilah-2022@fkm.unair.ac.id](mailto:afifah.nurul.fadilah-2022@fkm.unair.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract.** *Depressive symptoms in the workplace are an occupational health issue that needs attention. Psychosocial Safety Climate (PSC) is considered one of the key factors that can protect employees' psychological well-being. This study aims to analyze the relationship between psychosocial safety climate and depressive symptoms among employees of PT X. A quantitative cross-sectional approach was employed, involving total sampling of 30 employees. Psychosocial safety climate was measured using the PSC-12 questionnaire, while depressive symptoms were assessed using the Beck Depression Inventory-II (BDI-II). Data analysis was conducted using the Spearman rank correlation test. The majority of workers were male (53%) and aged between 31–35 years (40%). Most participants were categorized as having mild depression (13 individuals; 43.3%). In terms of psychosocial safety climate, the majority were classified in the high-risk category (15 individuals; 50%). The results of the Spearman correlation test indicated a significant positive relationship between psychosocial safety climate and depressive symptoms ( $p < 0.001$ ;  $r = 0.702$ ). This suggests that higher levels of PSC risk are associated with higher levels of depressive symptoms among employees. Therefore, management is recommended to strengthen PSC-related practices and implement workplace-based mental health programs.*

**Keywords:** *Beck Depression Inventory; Depressive Symptoms; Manufacturing Workers; Psychosocial Safety Climate; Workplace Mental Health.*

**Abstrak.** *Depressive symptoms di tempat kerja adalah sebuah masalah kesehatan pekerja yang perlu diperhatikan. Psychosocial Safety Climate (PSC) merupakan salah satu faktor yang dapat melindungi kesehatan psikologis pekerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *depressive symptoms* pada karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional* dengan total sampling sebanyak 30 karyawan. *Psychosocial safety climate* diukur menggunakan kuesioner PSC-12 dan *depressive symptoms* diukur menggunakan Beck Depression Inventory-II (BD-II). Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi rank Spearman. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (53%) dan berusia 31–35 tahun (40%) dengan distribusi frekuensi *depressive symptoms* mayoritas berada pada *mild depression* sebanyak 13 orang (43,3%). Distribusi *psychosocial safety climate* mayoritas berada pada kategori *high risk* sebanyak 15 orang (50%). Hasil uji korelasi Spearman pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang antara *psychosocial safety climate* dengan *depressive symptoms* ( $p < 0,001$ ;  $r = 0,702$ ). Dengan demikian adanya semakin tinggi tingkat risiko PSC, maka semakin tinggi juga *depressive symptoms* yang dialami karyawan. Manajemen direkomendasikan untuk memperkuat indikator PSC dan mengimplementasikan program kesehatan mental berbasis tempat kerja.*

**Kata Kunci:** Gejala Depresi; Iklim Keamanan Psikososial; Inventarisasi Depresi Beck; Karyawan Manufaktur; Tempat Kerja Kesehatan Mental.

### 1. LATAR BELAKANG

*World Health Organization* (2022) mengemukakan bahwa tempat kerja merupakan salah satu media peningkatan risiko gangguan kesehatan mental. Berbagai kondisi kerja seperti diskriminasi, jam kerja panjang, lingkungan tidak aman, dan ketidakjelasan beban kerja menjadi pemicu masalah psikologis pada pekerja. Secara global, sekitar 15% pekerja dilaporkan mengalami gangguan mental (WHO, 2022), dan di Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan RI (2024) mencatat bahwa 42% pekerja mengalami stres akibat tekanan dan beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan data WHO (2025), diperkirakan 4% dari populasi dunia mengalami depresi, termasuk 5,7% orang dewasa. Sekitar 332 juta orang mengalami depresi dan pada tahun 2021 sebanyak 727.000 orang kehilangan nyawa akibat bunuh diri. Di Indonesia, Riskesdas (2018) mengungkapkan bahwa terdapat kasus depresi di atas usia 15 tahun sebanyak lebih dari 12 juta. Angka ini menunjukkan bahwa depresi telah menjadi masalah sosial yang serius, termasuk di lingkungan kerja.

*Labour Force Survey* (2023) menyebutkan bahwa kejadian stres dan depresi akibat kerja mencapai 875.000 kasus dengan prevalensi 2.590 per 100.000 pekerja pada tahun 2022/2023. Depresi, kecemasan, dan stres karena pekerjaan menyumbang 49% dari semua kasus gangguan kesehatan kerja dan 54% dari total ketidakhadiran akibat sakit. Kondisi ini menunjukkan bahwa *depressive symptoms* bukan hanya masalah individu, melainkan juga masalah organisasi yang membutuhkan penanganan sistemis.

Menurut Dollard dan Bakker (2010) *Psychosocial Safety Climate* (PSC) ialah kebijakan, prosedur, dan praktik organisasi yang melindungi kesehatan dan keselamatan psikologis pekerja. Berbeda dengan iklim keselamatan, PSC secara spesifik difokuskan pada strategi manajemen dalam merespons kondisi psikologis di tempat kerja. Dalam teori Job Demands-Resources (JD-R) model, PSC berfungsi sebagai sumber daya tingkat organisasional (makro) yang memengaruhi kondisi kerja di tingkat individu (Inoue et al., 2023). Studi lintas-nasional terbaru oleh Loh et al. (2025) yang melibatkan 5.854 pekerja dari empat negara (Australia, Selandia Baru, Malaysia, dan Jepang) mengkonfirmasi bahwa PSC secara universal berhubungan dengan hasil psikologis pekerja, termasuk distress psikologis dan keterlibatan kerja.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur industri yang sedang menghadapi kondisi yang berpotensi meningkatkan risiko *depressive symptoms*. Hal ini diperkuat dengan dilakukannya wawancara dan ditemukan bahwa tiga dari lima karyawan memiliki risiko *depressive symptoms*. Kondisi ini dipengaruhi adanya penurunan signifikan jumlah proyek yang diperoleh perusahaan sehingga menciptakan ketidakpastian kerja yang merupakan faktor risiko terjadinya *depressive symptoms* pada karyawan. Dengan demikian, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis hubungan antara *psychosocial safety climate* dan *depressive symptoms*.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Menurut *American Psychiatric Association* (2013), depresi atau *Major Depressive Disorder* adalah gangguan mood yang ditandai oleh periode minimal dua minggu di mana seseorang mengalami suasana hati yang tertekan atau kehilangan minat dalam hampir semua aktivitas. WHO (2023) mendefinisikan gejala depresi sebagai manifestasi gangguan mood yang dapat berlangsung setiap harinya selama setidaknya dua minggu, mencakup perubahan suasana hati, pikiran, perilaku, dan fungsi fisik.

Klasifikasi keparahan *depressive symptoms* menurut WHO (2017) terbagi menjadi tiga tingkatan. *Mild depression* (depresi ringan) ditandai dengan munculnya dua hingga kurang dari lima gejala *depressive* episode dalam dua minggu berturut-turut. *Moderate depression* ditandai dengan mood rendah secara terus-menerus disertai gejala fisik yang bervariasi antara individu (APA, 2000). *Severe depression* atau depresi berat ditandai dengan munculnya gejala lebih dari lima lebih dari dua minggu yang menyebabkan aktivitas terganggu.

*Psychosocial Safety Climate* (PSC) pertama kali diperkenalkan oleh Dollard dan Bakker (2010) sebagai iklim organisasi yang berkaitan dengan perlindungan psikologis pekerja. Dollard et al. (2012) mendefinisikan PSC sebagai persepsi bersama karyawan tentang kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi terkait perlindungan kesehatan dan keselamatan psikologis. Zohar dan Luria (2005) menegaskan bahwa perbedaan utama *antara safety climate* dan *psychosocial safety climate* terletak pada fokusnya. Jika *safety climate* menasar pencegahan kerusakan fisik, maka PSC diarahkan pada strategi pencegahan kerusakan psikologis.

PSC terdiri dari empat indikator utama (Dollard et al., 2012). *Management commitment*, yang mengukur sejauh mana manajemen senior menunjukkan komitmen terhadap kesehatan psikologis karyawan melalui alokasi sumber daya dan dukungan aktif program kesehatan mental. *Management priority*, yang mengukur prioritas yang diberikan manajemen terhadap kesehatan psikologis dibandingkan target produktivitas. *Organizational communication*, yang menilai kualitas komunikasi organisasi terkait isu-isu kesehatan psikologis dan ketersediaan saluran komunikasi yang aman. *Organizational participation and involvement*, yang mengukur tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kesehatan psikologis.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dan pengukuran variabel dilakukan pada satu titik waktu tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan total sampling. Hal ini terjadi dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, yang menyebabkan seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian (Sugiyono, 2007).

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur *psychosocial safety climate* ialah kuesioner PSC-12 yang terdiri dari 12 item yang mengukur empat indikator dengan skala likert 1-5. Skor PSC dikategorikan menjadi empat kategori. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur *depressive symptoms* ialah kuesioner Beck Depression Inventory-II (BD-II). Instrumen BD-II menggunakan skala likert 1-5 yang akan di total dengan rentang skor 0-63. Total skor akan dikategorikan menjadi *Minimal Depression* (0–13), *Mild Depression* (14–19), *Moderate Depression* (20–28), dan *Severe Depression* (29–63).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 30 karyawan pada PT X dengan mayoritas karyawan berjenis kelamin laki – laki sebanyak 16 orang atau sebesar 53% dan mayoritas karyawan berusia 31-35 tahun (40%) yang menghasilkan distribusi frekuensi PSC dan *depressive symptoms* pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi *depressive symptoms*.

<i>Psychosocial Safety Climate</i>	Frekuensi (n)	Persentase(%)
<i>Medium Risk</i>	3	10.0
<i>High Risk</i>	15	50.0
<i>Very High Risk</i>	12	40.0
Total	30	100.0

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil penelitian pada karyawan diketahui bahwa dari total 30 responden mayoritas berada pada kategori *high risk* sebanyak 15 orang atau sebesar 50.0%

**Tabel 2.** Distribusi frekuensi *psychosocial safety climate*.

<i>Depressive Symptoms</i>	Frekuensi (n)	Persentase(%)
<i>Minimal Depression</i>	10	33.3
<i>Mild Depression</i>	13	43.3
<i>Moderate Depression</i>	7	23.3
Total	30	100.0

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil penelitian pada karyawan diketahui bahwa dari total 30 responden mayoritas berada pada kategori *mild depression* sebanyak 13 orang atau sebesar 43.3%. Selanjutnya dilakukan perhitungan uji hubungan antara *psychosocial safety climate* dengan *depressive symptoms*.

**Tabel 3.** Hubungan *psychosocial safety climate* dengan *depressive symptoms*.

<i>Psychosocial Safety Climate</i>	<i>Depressive Symptoms</i>						Total	<i>P<sub>value</sub></i>	Koef.	
	<i>Minimal</i>		<i>Mild</i>		<i>Moderate</i>					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Medium Risk	3	100	0	0	0	0	3	100	<0.001	0,702
High Risk	6	40	8	53.3	1	6.7	15	100		
Very High Risk	1	8.3	5	41.7	6	50	12	100		
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100		

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada karyawan dengan tingkat *psychosocial safety climate* medium risk seluruhnya berada pada kategori *minimal depression* yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 100%. Karyawan dengan tingkat *psychosocial safety climate high risk* sebagian besar berada pada kategori *mild depression* yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 53,3%. Karyawan dengan tingkat *psychosocial safety climate very high risk* sebagian besar berada pada kategori *moderate depression* yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 50%.

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan nilai Sig. (2-sided) sebesar <0,001, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang antara *psychosocial safety climate* dengan *depressive symptoms* dengan koefisien korelasi sebesar 0,702 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan kuat dengan arah positif. Maknanya, semakin tinggi tingkat risiko *psychosocial safety climate* karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *depressive symptoms*.

Uji korelasi penelitian ini menggunakan uji korelasi rank spearman dengan interval kepercayaan sebesar 95%. Dalam uji korelasi ini jika hasil ditemukan *Pvalue* < 0,05 maka dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel *psychosocial safety climate* dengan variabel *depressive symptoms*. Dan jika dalam uji korelasi hasil ditemukan *Pvalue* > 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel *psychosocial safety climate* dengan variabel *depressive symptoms*. Dengan demikian pada penelitian ini disimpulkan bahwa adanya hubungan *psychosocial safety climate* dengan *depressive symptoms*.

Temuan bahwa 43,3% karyawan mengalami *mild depression* dan 23,3% mengalami *moderate depression* mencerminkan kondisi kesehatan mental yang memprihatinkan. Meskipun tidak ditemukan *severe depression*, proporsi karyawan dengan *mild* dan *moderate depression* yang mencapai 66,6% perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Beck et al. (2011) menunjukkan bahwa bahkan pada tingkat depresi ringan, pekerja mengalami kehilangan rata-rata 5,6 jam produktivitas per minggu.

Analisis distribusi frekuensi responden mendukung temuan ini. Kelompok usia 31–35 tahun sebagai mayoritas (40%) merupakan kelompok yang paling rentan secara psikologis di lingkungan kerja. Kondisi di PT X yang mengalami penurunan signifikan jumlah proyek

menciptakan ketidakpastian kerja yang merupakan faktor risiko kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh Kivimäki et al. (2015). Secara kontekstual, temuan ini konsisten dengan laporan Kementerian Ketenagakerjaan RI (2024) yang mencatat 42% pekerja Indonesia mengalami stres akibat beban kerja tinggi.

Temuan ini mengkonfirmasi model teoretis Dollard dan Bakker (2010) yang menempatkan PSC sebagai prekursor proksimal dari kondisi kerja dan luaran psikologis. Mekanisme yang mendasarinya adalah ketika manajemen tidak menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan psikologis, karyawan mempersepsikan kurangnya dukungan organisasional, yang kemudian memicu stres kronis dan gejala depresi (Idris et al., 2014).

Temuan ini sejalan dengan studi lintas-nasional Loh et al. (2025) yang menganalisis 5.854 pekerja dari empat negara dan mengkonfirmasi bahwa PSC secara universal berhubungan negatif dengan distress psikologis. Penelitian tersebut menegaskan bahwa teori PSC bersifat etic (lintas budaya) sehingga relevan diterapkan di konteks Indonesia. Penelitian Inoue et al. (2023) pada pekerja Jepang juga menemukan bahwa persepsi PSC yang rendah secara signifikan memprediksi distress psikologis melalui mekanisme peningkatan tuntutan kerja.

*Scoping review* yang dilakukan Amoadu et al. (2024) yang mencakup 38 studi dan lebih dari 53.000 pekerja memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa PSC memiliki asosiasi negatif dengan *workplace mistreatment* dan berhubungan positif dengan kesehatan mental pekerja. Amoadu et al. (2023) dalam *BMC Public Health* yang menganalisis 93 studi mengkonfirmasi bahwa PSC secara langsung memengaruhi tuntutan kerja dan sumber daya kerja, yang keduanya merupakan determinan penting *depressive symptoms*.

Studi longitudinal Zadow et al. (2021) yang melibatkan 1.160 pekerja menemukan bahwa rendahnya PSC dalam jangka panjang dapat meningkatkan *depressive symptoms* hingga empat kali lipat. Platania et al. (2022) dalam studi multilevel pada 606 tenaga kesehatan mengkonfirmasi bahwa PSC memprediksi tekanan psikologis tidak hanya pada individu, namun juga pada unit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi berbasis PSC berpotensi memberikan dampak yang lebih luas dibandingkan intervensi individual.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan hubungan tersebut dalam kategori kuat antara *psychosocial safety climate* dengan *depressive symptoms* pada karyawan PT X. Maka disimpulkan pada kondisi tersebut jika semakin tinggi tingkat risiko PSC suatu perusahaan maka akan semakin tinggi juga *depressive symptoms* yang dapat dialami karyawan.

Dari hasil dari temuan ini diharapkan manajemen PT X dapat memprioritaskan penguatan indikator PSC melalui peningkatan komitmen dan komunikasi manajemen terkait kesehatan psikologis, serta memperluas partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategis. Perlu adanya program yang berbasis *workplace mental health* yang mencakup konseling psikologis, manajemen beban kerja dan edukasi terkait *depressive symptoms*. Adapun disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel lebih besar dan dengan desain logitudian untuk dapat melihat hubungan kedua variabel lebih spesifik.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PT X atas kesediaan dan partisipasi yang diberikan dalam penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing serta semua pihak yang telah berkontribusi terhadap peneliti melalui dukungan moral dan pemberian fasilitas yang mendukung selama proses penelitian hingga penyusunan artikel.

## DAFTAR REFERENSI

- Abubakar, A., et al. (2025). Perceived psychosocial safety climate (PSC) level and its association with occupational outcomes among clinical unit healthcare workers in a Malaysian hospital: A three-wave longitudinal study. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22562-1>
- Amodu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: A scoping review. *BMC Public Health*, 23, 1344. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16246-x>
- Amodu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2024). Preventing workplace mistreatment and improving workers' mental health: A scoping review of the impact of psychosocial safety climate. *BMC Psychology*, 12, 195. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01675-z>
- Bailey, T. S., Dollard, M. F., & Richards, P. A. (2015). A national standard for psychosocial safety climate (PSC): PSC 41 as the benchmark for low risk of job strain and depressive

- symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 15-26. <https://doi.org/10.1037/a0038166>
- Beck, A., Crain, A. L., Solberg, L. I., Unutzer, J., Glasgow, R. E., Maciosek, M. V., & Whitebird, R. (2011). Severity of depression and magnitude of productivity loss. *Annals of Family Medicine*, 9(4), 305-311. <https://doi.org/10.1370/afm.1260>
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis & Prevention*, 45, 694-704. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042>
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353-383. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2014). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 62, 383-393.
- 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, e12405. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12405>
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Laporan kesehatan mental pekerja Indonesia 2024*. Kemenaker RI.
- Kivimaki, M., et al. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1)
- Loh, M. Y., et al. (2024). Translating psychosocial safety climate (PSC) into real-world practice: Two PSC intervention case studies. *Journal of Occupational Health*, 66(1), uiae051. <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiae051>
- Loh, M. Y., et al. (2025). The generality of psychosocial safety climate theory - a fundamental element for global worker well-being: Evidence from four nations. *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.70070>
- Platania, S., Morando, M., Caruso, A., et al. (2022). The effect of psychosocial safety climate on engagement and psychological distress: A multilevel study on the healthcare sector. *Safety Now*, 8. <https://doi.org/10.3390/safety8030062>
- Ulilalbab, N., Yuniar, D., & Kusumawati, Y. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kejadian depresi pada remaja di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 145-156.
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. WHO Press.
- World Health Organization. (2025). *Depression and other common mental disorders: Global health estimates*. WHO Press.

Zadow, A. J., Dollard, M. F., Dormann, C., & Landsbergis, P. (2021). Predicting new major depression symptoms from long working hours, psychosocial safety climate and work engagement: A population-based cohort study. *BMJ Open*, *11*(6), e044133. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-044133>