

**PERAN *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*
TERHADAP *PSYCHOLOGICAL SAFETY* PADA
PERAWAT**



SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

OLEH :

MUHAMMAD

04041282126040

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERANS

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2025

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY* TERHADAP
***PSYCHOLOGICAL SAFETY* PADA PERAWAT**
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

MUHAMMAD

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 7 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Amalia Juniarty, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022023212022

Penguji I



Rachmawati, S.Psi., M.A.
NIP. 197703282023212011

Penguji II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A.
NIP. 199205242023211019

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 7 Maret 2025



Sayang Aieno Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

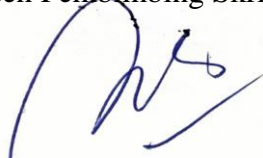
UJIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad
NIM : 04041282126040
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Occupational Self-efficacy* terhadap *Psychological Safety* pada Perawat

Indralaya, 4 Maret 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I



Amalia Jurniarly, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Dosen Pembimbing Skripsi II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022023212022

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang A Jeng Mardhyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Muhammad dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaanya.

Indralaya, 7 Maret 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad

NIM. 04041282126040

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, serta rezekinya sehingga peneliti dapat menyelesaikan setiap proses dalam pengerjaan skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur, peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan rasa terima kasih kepada:

1. Orang Tua tersayang, kepada ibu dan ayah, serta yang selalu menjadi sumber utama atas doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti. Terima kasih untuk segalanya.
2. Ibu Amalia Juniarily, S.Psi., M.A. Psikolog, selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, dorongan, dan masukan kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih atas ilmu, arahan, dan motivasi yang tak ternilai harganya.
3. Adik, kerabat, dan teman-teman yang sudah terlibat dan membantu dalam proses pengambilan data pada penelitian ini, terima kasih atas segala bantuan kalian yang sangat berarti.

HALAMAN MOTTO

“Wamaa Indallahi Khair”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Occupational Self-efficacy* Terhadap *Psychological Safety* pada Perawat” dengan tepat waktu.

Pada proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan ilmu dan pengalaman baru. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M.Biomed., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi, MA., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I
6. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A., selaku Dosen Pembimbing II
7. Kepada orangtua tercinta serta saudara yang selalu memberikan doa, dukungan dan cinta kasih yang tak terhingga kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat yang senantiasa mendukung dan mendoakan peneliti

dalam setiap kesempatan.

9. Serta Alya Zhafira, Alya Sabrina, Hasya, Rafa, Akbar, Revila, Puja, Andini, dan Niko yang terus memberikan semangat, bantuan, serta dukungan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

Peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dalam pengerjaan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti akan sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk dapat menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi. Akhir kata, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan berbagai pihak yang ada.

Indralaya, 4 Maret 2025



Muhammad
NIM. 04041282126040

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. <i>Psychological Safety</i>	16
1. Pengertian <i>Psychological Safety</i>	16
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Safety</i>	17

3.	<i>Atribut Psychological Safety</i>	19
B.	<i>Occupational Self-Efficacy</i>	22
1.	Pengertian <i>Occupational Self-Efficacy</i>	22
2.	Faktor yang Mempengaruhi <i>Occupational Self-efficacy</i>	23
3.	Aspek <i>Occupational Self-Efficacy</i>	26
C.	Peranan <i>Occupational Self-Efficacy</i> terhadap <i>Psychological Safety</i>	27
D.	Kerangka Berpikir	29
E.	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	30
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
1.	<i>Psychological Safety</i>	30
2.	<i>Occupational Self-Efficacy</i>	31
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	31
1.	Populasi Penelitian	31
2.	Sampel Penelitian.....	32
3.	Teknik <i>Sampling</i>	32
D.	Metode Pengumpulan Data	33
1.	Skala <i>Psychological Safety</i>	34
2.	Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i>	35
E.	Validitas dan Reliabilitas	36
1.	Validitas.....	36
2.	Reliabilitas	36
F.	Metode Analisis Data	37
1.	Uji Asumsi.....	37
2.	Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		40
A.	Orientasi Kacah Penelitian	40
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian	41
1.	Persiapan Administrasi.....	42

2.	Persiapan Alat Ukur	42
3.	Pelaksanaan Penelitian	50
C.	Hasil Penelitian.....	57
1.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	57
2.	Deskripsi Data Penelitian	62
3.	Hasil Analisis Data Penelitian	64
D.	Hasil Analisis Tambahan.....	67
1.	Uji Beda Tingkat <i>Psychological Safety</i> dan <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Usia	67
2.	Uji Beda Tingkat <i>Psychological Safety</i> dan <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	68
3.	Uji Beda <i>Psychological Safety</i> dan <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4.	Uji Beda <i>Psychological Safety</i> dan <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Bagian Bekerja	71
5.	Uji Beda Tingkat <i>Psychological Safety</i> dan <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Lama Bekerja	72
6.	Uji Beda <i>Psychological Safety</i> dan <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	73
7.	Uji Sumbangan Efektif Dimensi <i>Occupational Self-Efficacy</i>	76
E.	Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
A.	Kesimpulan.....	84
B.	Saran	84
C.	Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN.....		94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skoring Skala Psikologis	33
Tabel 3. 2 Blueprint Skala <i>Psychological Safety</i>	34
Tabel 3. 3 Blueprint Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	35
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Psychological Safety</i>	46
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Psychological Safety</i>	47
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i>	49
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru <i>Occupational Self-Efficacy</i>	50
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala <i>Try Out</i>	53
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian	55
Tabel 4. 7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	57
Tabel 4. 8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	58
Tabel 4. 9 Deskripsi Tingkat Pendidikan Subjek Penelitian.....	58
Tabel 4. 10 Deskripsi Bagian Bekerja Subjek Penelitian	58
Tabel 4. 11 Deskripsi Tempat Bekerja Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4. 12 Deskripsi Lama Subjek Penelitian Bekerja.....	59
Tabel 4. 13 Deskripsi Status Kepegawaian Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4. 14 Deskripsi Situasi yang Pernah Dialami di Tempat Kerja	61
Tabel 4. 15 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian	62
Tabel 4. 16 Formulasi Kategorisasi	62
Tabel 4. 17 Deskripsi Kategorisasi <i>Psychological Safety</i> Subjek Penelitian.....	63
Tabel 4. 18 Deskripsi Kategorisasi <i>Occupational Self-Efficacy</i> Subjek Penelitian	64

Tabel 4. 19 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	65
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian	66
Tabel 4. 22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Subjek	68
Tabel 4. 23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4. 25 Deskripsi Hasil Uji Post Hoc Dengan Koreksi Bonferroni <i>Occupational Self-Efficacy</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4. 26 Hasil Perbedaan <i>Occupational Self-efficacy</i> berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4. 27 Hasil Uji Beda Berdasarkan Bagian Bekerja	72
Tabel 4. 28 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel 4. 29 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Kepegawaian	73
Tabel 4. 30 Deskripsi Hasil Uji Post Hoc Dengan Koreksi Bonferroni <i>Occupational Self-Efficacy</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	74
Tabel 4. 31 Hasil Perbedaan <i>Occupational Self-efficacy</i> berdasarkan Status Kepegawaian	75
Tabel 4. 32 Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	76
Tabel 4. 33 Sumbangan Efektif Dimensi <i>Occupational Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Psychological Safety</i>	77

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	95
LAMPIRAN B	104
LAMPIRAN C	123
LAMPIRAN D	137
LAMPIRAN E	156
LAMPIRAN F	161
LAMPIRAN G	166
LAMPIRAN H	170

PERAN OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY TERHADAP PSYCHOLOGICAL SAFETY PADA PERAWAT

Muhammad¹, Amalia Juniarily²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *occupational self-efficacy* terhadap *psychological safety* pada perawat. Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada peran *occupational self-efficacy* terhadap *psychological safety*.

Populasi penelitian ini merupakan perawat. Partisipan yang terlibat berjumlah 180 orang serta 52 orang untuk uji coba, yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan mengacu pada aspek *occupational self-efficacy* berdasarkan teori Peng, Zhang, Zhou, Wan, Yuan, Gui, dan Zhu (2021) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,959, serta *psychological safety* berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Edmondson (2003) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,970. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan *bootstrap*.

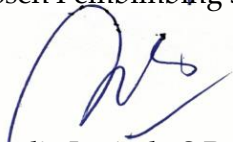
Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai R Square 0,263, yang mengindikasikan bahwa *occupational self-efficacy* berperan signifikan terhadap *psychological safety*, dengan sumbangan efektif sebesar 26,3%. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian dan menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* berkontribusi dalam meningkatkan *psychological safety* pada perawat.

Kata Kunci: *Occupational Self-Efficacy, Psychological safety, Perawat*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing Skripsi I



Amalia Juniarily, S.Psi, M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Dosen Pembimbing Skripsi II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022023212022

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Aeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY TOWARDS PSYCHOLOGICAL SAFETY IN NURSES

Muhammad¹, Amalia Juniarily²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of occupational self-efficacy in psychological safety among nurses. The hypothesis of this study posits that occupational self-efficacy plays a role in psychological safety.

The population of this study consists of nurses. A total of 180 participants were involved in the study, with an additional 52 participants for the trial (try out), selected using a purposive sampling technique. The measurement instruments used in this study were based on the occupational self-efficacy aspects proposed by Peng, Zhang, Zhou, Wan, Yuan, Gui, dan Zhu (2021), with a reliability value of 0,959, and the psychological safety indicators developed by Edmondson (2003), with a reliability value of 0,970. Data analysis was conducted using simple linear regression with bootstrap.

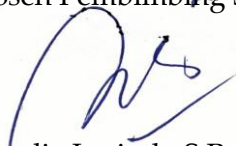
The results indicated a significance value of 0.000 ($p < 0,05$) and an R Square value of 0,263, suggesting that occupational self-efficacy plays a significant role in psychological safety, with an effective contribution of 26,3%. These findings support the research hypothesis and demonstrate that occupational self-efficacy contributes to increasing psychological safety among nurses.

Keywords: Occupational Self-Efficacy, Psychological Safety, Nurses

¹Students of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

²Lectures of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing Skripsi I



Amalia Juniarily, S.Psi, M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Dosen Pembimbing Skripsi II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022023212022

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Aeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam merawat pasien sangat dipengaruhi oleh kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar anggota tim tenaga kesehatan. Menurut Martin, Green, McCarthy, Sowa, dan Laakso (2022), tim tenaga kesehatan atau *healthcare teams* adalah tim kesehatan yang fleksibel dan bisa beradaptasi dengan berbagai situasi perawatan. Tim ini dapat menggabungkan atau berganti antara pendekatan unidisipliner, multidisipliner, interprofesional, dan transdisipliner, sesuai dengan kebutuhan pasien. Misalnya, dalam situasi darurat, tim ini bisa bekerja secara transdisipliner dengan peran yang saling tumpang tindih, lalu beralih ke pendekatan interprofesional selama rehabilitasi, di mana setiap anggota tim menjalankan peran spesifik mereka, fleksibilitas ini memungkinkan tim tenaga kesehatan untuk memberikan perawatan yang tepat dan efektif sesuai kondisi pasien.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 32 tahun (1996) tim tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan yang termasuk didalamnya seperti dokter, perawat, psikolog, apoteker, terapis, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya. Mereka ini termasuk dalam tim multidisipliner yaitu tim yang terdiri para profesional dari berbagai disiplin yang bekerja secara independen, sementara unidisipliner merujuk pada profesional

dalam satu bidang saja yang memberikan perawatan kesehatan hanya dalam lingkup praktik mereka (Martin, dkk., 2022).

Berdasarkan Kementerian Kesehatan (dalam Katadata, 2013), di Indonesia, terdapat sekitar 4,9 juta tenaga kesehatan pada tahun 2023, profesi perawat menempati jumlah tertinggi dengan 582.023 orang, diikuti oleh profesi bidan dengan 344.928 orang dan dokter dengan 183.694 orang, yang bersama-sama membentuk tulang punggung sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Sebagai bagian dari tim tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak, perawat merupakan salah satu pilar penting dalam sistem pelayanan kesehatan.

Secara definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Febriani, Haryani, Wulandari, Kamal, & Rizkianti, 2024). Perawat juga memiliki peran untuk mendukung pasien dalam menangani penyakit, memberikan edukasi kesehatan, dan memastikan kesejahteraan pasien secara holistik (ICN 2020).

Perawat juga mengemban beberapa tugas berdasarkan pasal 29 ayat 1 UU nomor 38 tahun (2014) yang menyatakan bahwa dalam penyelenggaraan praktik keperawatan, perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang, dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Namun di lapangan ditemukan beberapa kasus yang merugikan pasien yang disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan dari perawat tersebut. Misalnya, di

Bogor terdapat kasus bayi tertukar. Hal ini disebabkan karena kelalaian tim tenaga medis mencetak tanda pengenal pada bayi tersebut, sehingga tanda pengenal pada bayi tersebut tercetak ganda, yang membuat ada bayi yang mendapatkan tanda pengenal salah. Hal ini juga diperparah dimana pihak keluarga yang telah merasa bahwa ini bukan anak kandungnya, sehingga membuat mereka protes kepada perawat yang bertugas, namun pihak keluarga hanya mendapatkan jawaban bahwa hanya gelangya saja yang tertukar tetapi bayinya tidak. Pada akhirnya hal tersebut terbukti setelah keluarga melakukan tes DNA dengan bayi tersebut dan ditemukan DNA bayi tersebut tidak identik dengan ibunya (Adri, 2023).

Kasus lainnya adalah kelalaian perawat di Medan yang salah memberikan obat, dimana perawat tersebut sebenarnya sudah mengetahui bahwa ia salah memberikan obat antibiotik terhadap pasien namun tidak melaporkannya, hingga akhirnya berujung pasien tersebut meninggal setelah mengalami kejang dan mulut berbusa seusai disuntikan obat antibiotik pada dirinya (Bahar, 2022). Apabila dilihat dari contoh kasus yang sudah dipaparkan, dapat diketahui bahwa ada kelalaian atau kesalahan yang dilakukan oleh perawat yang tidak dilaporkan, yang pada akhirnya ini dapat mempengaruhi keselamatan pasien yang menerima perawatan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa alasan kenapa perawat enggan untuk melaporkan praktik perawatan yang buruk atau kesalahan mereka, untuk berdiskusi, atau menyatakan pendapat. Salah satunya adalah penelitian Moore dan McAuliffe (2012) yang menemukan bahwa banyak perawat yang sering merasa ketakutan ketika harus melaporkan praktik perawatan yang buruk karena khawatir akan balasan negatif atau dianggap pembuat masalah

walaupun mereka menyadari hal ini akan merugikan pasien, namun kekhawatiran tersebut tetap membuat mereka lebih memilih diam. Perawat juga menyatakan kekhawatiran tentang hukuman yang akan diterimanya dari dokter karena melakukan kesalahan atau dianggap sebagai ‘orang yang suka mengadu’ atau ‘tukang ngadu’ karena melaporkan koleganya (Livorsi, Knobloch, Blue, Swafford, Maze, Riggins, Hayward, & Safdar, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Pfeifer dan Vessey (2019) yang mengungkapkan bahwa tim perawat juga sering merasa takut untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan pendapat karena khawatir dianggap tidak kompeten atau menghadapi intimidasi yang akhirnya membuat perawat menghindari interaksi meskipun hal ini dapat membuat nyawa pasien terancam. Hasil penelitian Yurdakul, Besen, dan Erdogan (2016) menunjukkan bahwa sekitar 61.6% perawat memilih diam mengenai masalah penting di tempat kerja, dan hanya 8.8% yang tidak pernah diam terkait isu pekerjaan dikarenakan takut akan rusaknya hubungan kerja dan akan mendapatkan isolasi dalam lingkungan kerjanya, serta keyakinan bahwa membicarakan hal tersebut juga tidak akan membawa dampak yang berarti, padahal sebenarnya hal tersebut dapat membahayakan keselamatan pasien dan menghambat adanya inovasi dan pengembangan.

Survei yang dilakukan Maxfield, Lyndon, Kennedy, O’Keeffe, dan Zlatnik (2013) terhadap 1.884 subjek menemukan 98% perawat (1.846 dari 1.884) melaporkan setidaknya menemukan satu masalah yang dapat berdampak negatif terhadap keselamatan pasien, membahayakan kondisi pasien, atau membuat mereka serius mempertimbangkan untuk pindah atau meninggalkan pekerjaannya, namun

hanya 13% perawat yang melaporkan semua masalah yang mereka hadapi kepada pihak yang terkait.

Hasil survey diatas menunjukkan bahwa terkait kejadian yang dapat berdampak negatif terhadap keselamatan pasien dan membahayakan kondisi pasien, namun ternyata hanya sedikit dari perawat yang melaporkan ke pihak yang terkait. Ini menunjukkan bahwa perawat memiliki *psychological safety* yang rendah. Hal ini selaras dengan hasil temuan Edmondson (1996) yang menunjukkan bahwa tim perawat dengan *psychological safety* yang rendah memiliki performa kinerja yang lebih buruk dan cenderung menghindari pelaporan kesalahan yang terjadi.

Psychological safety adalah persepsi individu mengenai dampak dari pengambilan risiko interpersonal di lingkungan kerja mereka yang melibatkan keyakinan yang terbentuk terkait respons orang lain saat individu tersebut mengambil risiko (Edmondson, 2003). Risiko ini dapat berupa mengajukan pertanyaan, meminta umpan balik, melaporkan kesalahan, atau mengusulkan ide baru (Edmondson 2003). Keyakinan ini secara implisit menentukan sejauh mana individu merasa aman untuk berperilaku terbuka tanpa takut akan dampak negatif dari tindakan tersebut (Edmondson, 2003).

Ketika individu merasa kurang memiliki *psychological safety*, individu mungkin kurang bersedia mengambil risiko, melaporkan kesalahan, atau memberi masukan, hal ini dapat menghambat kinerja organisasi dalam bekerja secara efektif (Edmondson, 2011). Disisi lain, ketika individu memiliki *psychological safety* yang tinggi, mereka cenderung melakukan perilaku pengambilan risiko, melaporkan kesalahan, dan memberikan masukan dan membuat individu merasa

termotivasi untuk mengambil peran dengan cara meningkatkan kontribusi terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan peningkatan keterlibatan kerja (Basit 2017).

Menurut penelitian Lainidi, Jendeby, Montgomery, Mouratidis, Paitaridou, Cook, Johnson, dan Karakasidou (2023) bahwa masih terdapat keyakinan yang menghambat perawat untuk membicarakan kekhawatirannya dimana perawat merasa berbicara mengenai masalah keselamatan atau ketidakprofesionalan tidak membawa hasil yang positif dan justru menimbulkan konsekuensi negatif, seperti dipandang buruk atau balasan dari rekan kerja atau atasan yang pada akhirnya membuat perawat berpikir berdiskusi apapun tidak akan mengubah situasi.

Menurut Grailey, Murray, Reader, dan Brett (2021) kunci penting dalam meningkatkan *psychological safety* adalah *occupational self-efficacy* dimana keyakinan akan kompetensi dari individu dapat membuat individu nyaman untuk berdiskusi mengenai kekhawatirannya. Selain itu, seiring dengan meningkatnya keyakinan akan kemampuan dirinya dalam pekerjaan, individu menjadi lebih yakin untuk mengambil resiko dalam lingkungannya (Turner Harder, Martin, & Gillman, 2023).

Occupational self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan kompetensi dirinya untuk bekerja secara sukses dan efektif dalam berbagai situasi dan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Schyns & von Collani 2002). *Occupational self-efficacy* terdiri dari dua aspek yaitu, aspek pertama adalah *self-efficacy related to occupational contents*, atau keyakinan individu dalam menyelesaikan konten yang terkait dengan suatu pekerjaan (misalnya, pendidikan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan, tugas pekerjaan konkret). Aspek kedua

adalah *self-efficacy related to the occupational behavior process*, atau keyakinan individu dalam menyelesaikan perilaku pekerjaan yang relevan (misalnya, pengambilan keputusan karier, pencarian pekerjaan) dan dalam mencapai target perilaku (Peng, Zhang, Zhou, Wan, Yuan, Gui, & Zhu, 2021). Ketika individu merasa tidak yakin atau kurang percaya diri terhadap kompetensi atau kemampuan mereka sendiri, persepsi mereka terhadap *psychological safety* akan menurun (Turner, dkk., 2023).

Individu dengan *occupational self-efficacy* yang tinggi merasa yakin mampu menyelesaikan tugas-tugas sulit dan menghadapi tantangan ditempat kerja. Mereka memiliki keyakinan kuat pada kemampuan diri, berorientasi pada kinerja, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Sedangkan, individu yang memiliki *occupational self-efficacy* yang rendah memiliki kecenderungan dalam meragukan kemampuan diri mereka dalam menghadapi tugas-tugas kompleks. Mereka lebih rentan mengalami kecemasan dan ketidakpastian ketika menghadapi masalah yang tidak terduga, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka di lingkungan kerja (Schyns and Sczesny 2010).

Berdasarkan fenomena diatas dan penelitian yang masih terbatas mengenai *occupational self-efficacy* dan *psychological safety* di Indonesia, dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait “Peran *occupational self-efficacy* terhadap *psychological safety* terhadap perawat”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak terkait dalam mendukung tenaga kesehatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman secara psikologis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengangkat rumusan permasalahan mengenai Apakah ada peranan *occupational self-efficacy* terhadap *psychological safety* pada perawat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latarbelakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya peranan *occupational self-efficacy* terhadap *psychological safety* pada perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai peran *occupational self-efficacy* terhadap *psychological safety* pada perawat serta diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan yang berguna dalam bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi positif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada perawat mengenai pentingnya *occupational self-efficacy* dalam mendukung *psychological safety* mereka. Dengan memahami peran penting ini, diharapkan perawat mampu

mengembangkan keterampilan dan keyakinan diri terkait kompetensinya dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman secara psikologis.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai peran *occupational self-efficacy* dalam menciptakan *psychological safety* di kalangan perawat.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil eksplorasi yang berhubungan dengan judul penelitian “Peran *Occupational Self-efficacy* terhadap *Psychological Safety* perawat” yang akan dibahas oleh peneliti, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Peneliti akan memaparkan bahwa penelitian ini memang belum ada yang sama dan akan membandingkan dengan beberapapenelitian sebelumnya.

Penelitian pertama dilakukan oleh Diptya Baswara (2023) yang berjudul “Pengaruh *Psychological Safety* Terhadap *Creative Self Efficacy* Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap pengaruh *psychological safety* terhadap *creative self-efficacy* karyawan yang bekerja di sektor swasta. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan swasta yang berjumlah 221 subjek. Hasil dari penelitian ini adalah *psychological safety* memiliki pengaruh positif terhadap *creative self-efficacy*.

Perbedaan penelitian pertama ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel yang digunakan serta subjek yang digunakan dalam penelitian. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *psychological safety* dan menggunakan *creative self efficacy* sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan *occupational self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *psychological safety* sebagai variabel terikat. Selain itu, penelitian pertama menggunakan karyawan swasta sebagai subjek sedangkan penelitian ini menggunakan perawat sebagai subjek.

Penelitian kedua dilakukan oleh Watie dan Mulyana (2023) yang berjudul “Hubungan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru. Subjek dari penelitian ini adalah 32 guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan daerah Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru.

Perbedaan penelitian kedua ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel yang digunakan serta subjek yang digunakan dalam penelitian. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *psychological safety* dan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan *occupational self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *psychological safety* sebagai variabel terikat. Selain itu, penelitian kedua menggunakan guru di daerah Surabaya sebagai subjek sedangkan penelitian ini menggunakan perawat sebagai subjek.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Kwon, Han, dan Nicolaides (2020) yang berjudul "*The Impact of Psychological Safety on Transformative Learning in the Workplace: a Quantitative Study*". Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh keamanan psikologis pada pembelajaran transformatif di tempat kerja. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan di salah satu perusahaan manufaktur di AS yang berjumlah 1327 subjek. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa keamanan psikologis yang dimediasi oleh proses pembelajaran transformatif (*social support, attitude toward uncertainty and criticality*) berpengaruh terhadap hasil pembelajaran transformatif.

Perbedaan penelitian ketiga ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel yang digunakan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *psychological safety* dan menggunakan *transformative learning* sebagai variabel terikat serta menggunakan *social support, attitude toward uncertainty and criticality* sebagai variabel mediator. Sementara itu, pada penelitian ini menggunakan *occupational self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *psychological safety* sebagai variabel terikat serta tidak menggunakan variabel mediator. Kemudian subjek dalam penelitian peneliti lebih spesifik, yaitu perawat.

Penelitian keempat dilakukan oleh Liu dan Huang (2019) yang berjudul "*Occupational Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Work Engagement*" bertujuan untuk menguji hubungan antara *occupational self-efficacy* dan komitmen organisasi, serta pengaruh tidak langsungnya terhadap keterlibatan kerja. Subjek penelitian ini adalah 328 mahasiswa *part-time Master of Business Administration* (MBA) di Tiongkok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *occupational self-*

efficacy memiliki efek langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan efek tidak langsung terhadap keterlibatan kerja melalui mediasi komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian keempat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel yang digunakan serta subjek yang digunakan dalam penelitian. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *occupational self-efficacy* dengan komitmen organisasi sebagai mediator, dan *work engagement* sebagai variabel dependen. Sementara itu, pada penelitian ini menggunakan *occupational self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *psychological safety* sebagai variabel terikat. Selain itu, penelitian Liu menggunakan mahasiswa MBA di Tiongkok sebagai subjek sedangkan penelitian ini menggunakan perawat sebagai subjek.

Penelitian kelima dilakukan oleh Wahyuni (2017) yang berjudul "Pengaruh Makna Kerja dan *Occupational Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* pada Dosen Tetap" bertujuan untuk mengetahui pengaruh makna kerja dan *occupational self-efficacy* terhadap *work engagement*. Subjek penelitian ini adalah 100 dosen tetap di Universitas Gunadarma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna kerjadan *occupational self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi *work engagement* dengan nilai R Square sebesar 67,2%, yang berarti 67,2% *work engagement* dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

Perbedaan penelitian kelima ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel yang digunakan serta subjek yang digunakan dalam penelitian. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah makna

kerja dan *occupational self-efficacy* dengan *work engagement* sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan *occupational self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *psychological safety* sebagai variabel terikat. Selain itu, penelitian Wahyuni menggunakan dosen tetap sebagai subjek sedangkan penelitian ini menggunakan perawat sebagai subjek.

Penelitian keenam dilakukan oleh Çetin dan Aşkun (2018) yang berjudul “*The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *occupational self-efficacy* pekerjaan terhadap performa kerja melalui motivasi intrinsik. Subjek penelitian adalah 76 pekerja dari berbagai organisasi di Turki yang diikuti selama sepuluh minggu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik dan performa kerja. Motivasi intrinsik juga berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *occupational self-efficacy* dan performa kerja.

Perbedaan penelitian keenam dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek dan variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pekerja industri di Turki sebagai subjek, sementara penelitian peneliti menggunakan perawat. Selain itu, penelitian ini mengkaji *occupational self-efficacy* pekerjaan sebagai variabel bebas dengan motivasi intrinsik sebagai mediator, Sedangkan pada penelitian ini *psychological safety* sebagai variabel terikat.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Grailey, Lound, Murray, dan Brett (2023) "*The Influence of Personality on Psychological Safety, the Presence of Stress and Chosen Professional Roles in the Healthcare Environment*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *psychological safety*, keberadaan stres, dan pilihan peran profesional di lingkungan perawatan kesehatan. Subjek dari penelitian ini adalah 63 tenaga kesehatan yang bekerja di departemen gawat darurat dan unit perawatan kritis di *National Health Service Trust*, London. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan dinamika tim, *psychological safety*, dan stres yang dirasakan oleh tenaga kesehatan.

Perbedaan penelitian ketujuh ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel yang digunakan serta subjek yang digunakan dalam penelitian. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian (*personality*) dan menggunakan stres serta *psychological safety* sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan *occupational self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *psychological safety* sebagai variabel terikat. Selain itu, penelitian kedua menggunakan tenaga kesehatan di departemen gawat darurat dan unit perawatan kritis sebagai subjek, sedangkan penelitian ini perawat yang lebih luas sebagai subjek.

Berdasarkan rangkuman hasil penelitian-penelitian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini menunjukkan perbedaan yang mencolok dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya. Perbedaan tersebut meliputi pemilihan variabel yang digunakan, karakteristik subjek yang menjadi fokus

penelitian, serta tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, keaslian penelitian ini dapat dijamin dan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1):53–62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.005.
- Adri, A. (2023). Ada kelalaian, 12 nakes RS Sentosa dinonaktifkan. *Kompas*. https://www.kompas.id/baca/metro/2023/08/18/ada-kelalaian-12-nakes-rs-sentosa-dinonaktifkan?status=sukses_login&status_login=login&loc=hard_paywall
- Alon, R., Cinamon, R. G., & Aram, D. (2021). Working Adults' Future Occupational Plans: The Contribution of Role Characteristics, Social Support, and Occupational Self-Efficacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(1):169–89. doi: 10.1007/s10775-021-09496-x.
- Alshammari, M. H., & Alenezi, A. (2023). Nursing workforce competencies and job satisfaction: the role of technology integration, self-efficacy, social support, and prior experience. *BMC nursing*, 22(1), 308.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahar, Y. (2022). Tragis, pasien di Medan tewas diduga akibat kelalaian perawat salah suntik obat. Diakses pada 17 November 2024, dari <https://nasional.okezone.com>
- Basit, A. A. (2017). Trust in Supervisor and Job Engagement: Mediating Effects of Psychological Safety and Felt Obligation. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 151(8):701–21. doi: 10.1080/00223980.2017.1372350.
- Baswara, G. (2023). Pengaruh Psychological Safety Terhadap Creative Self Efficacy Karyawan the Effect of Psychological Safety on Employee Creative Self Efficacy. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(4):1.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. doi: 10.1108/MRR-03-2017-0062.
- Choi, E., & Yu, S. (2022). Effects of preceptors' mentoring function on novice nurses' self-efficacy and organizational commitment: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 64, 103431.
- Damayanti, R. D., Qowi, N. H., & Ubudiyah, M. (2023). The Relationship of Self Efficacy with Burnout Syndrome in Nursing Professional Students. *SURYA: Jurnal Media Komunikasi Ilmu Kesehatan*, 15(1), 22-29.
- Dieckmann, P., Tulloch, S., Dalgaard, A. E., & Varming, K. (2022). Psychological safety during the test of new work processes in an emergency department. *BMC Health Services Research*, 22(1), 307.
- Edmondson, A. C. (1996). Learning from Mistakes Is Easier Said than Done: Group and Organizational Influences on the Detection and Correction of Human Error. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1):5–28. doi:

10.1177/0021886396321001.

- Edmondson, A. C. (2003). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens. *Harvard Business School*.
- Edmondson, A. C. (2011). Strategies for Learning from Failure. *Harvard Business Review*, 89(4), 48-55.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1:23–43. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305.
- Edmondson, A. C., Higgins, M., Singer, S., & Weiner, J. (2016). Understanding psychological safety in health care and education organizations: a comparative perspective. *Research in Human Development*, 13(1), 65-83.
- Erikson, E. H., & Erikson, J. M. (1998). *The life cycle completed (extended version)*. WW Norton & Company.
- Febriani, P., Haryani, A., Wulandari, I., Kamal, M., & Rizkianti, I. (2024). Perspektif Perawat Tentang Profesionalisme Keperawatan Nurses Perceptions of Nursing Professionalisme. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 8(1):65–75.
- Fida, R., Laschinger, H. K. S., & Leiter, M. P. (2018). The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: A time-lagged study. *Health care management review*, 43(1), 21-29.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel psychology*, 70(1), 113-165
- Grailey, K. E., Murray, E., Reader, T., & Brett, S. J. (2021). The presence and potential impact of psychological safety in the healthcare setting: An evidence synthesis. *BMC Health Services Research*, 21(773). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06740-6>
- Grailey, K., Lound, A., Murray, E., & Brett, S. J. (2023). The influence of personality on psychological safety, the presence of stress and chosen professional roles in the healthcare environment. *PLOS ONE*, 18(6), e0286796.
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R. & Chandler, D. E. (2008). Never Quite Good Enough: The Paradox of Sticky Developmental Relationships for Elite University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2):207–24. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.011.
- ICN. 2020. *Guidelines on Advanced Practice Nursing*.
- Ito, A., Sato, K., Yumoto, Y., Sasaki, M., & Ogata, Y. (2022). A Concept Analysis of Psychological Safety: Further Understanding for Application to Health Care. *Nursing Open* 9(1):467–89. doi: 10.1002/nop2.1086.
- Jungert, T., Koestner, R. F., Houliort, N., & Schattke, K. (2013). Distinguishing Source of Autonomy Support in Relation to Workers' Motivation and Self-Efficacy. *Journal of Social Psychology*, 153(6):651–66. doi: 10.1080/00224545.2013.806292.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological Condition Of Personal Engagement And. *Academy of Management Journal*, 33(14):692–724.
- Katadata. (2023). Indonesia punya 4,9 juta tenaga kesehatan pada 2023, perawat terbanyak. *Databoks Katadata*. <https://databoks.katadata.co.id/layanan-konsumen-kesehatan/statistik/ccbad81d570b73b/indonesia-punya-49-juta-tenaga-kesehatan-pada-2023-perawat-terbanyak>
- Kwon, C. K., Han, S. H., & Nicolaides, A. (2020). The Impact of Psychological Safety on Transformative Learning in the Workplace: A Quantitative Study. *Journal of Workplace Learning*, 32(7):533–47. doi: 10.1108/JWL-04-2020-0057.
- Lainidi, O., Jendeby, M. K., Montgomery, A., Mouratidis, C., Paitaridou, K., Cook, C., Johnson, J., & Karakasidou, K. (2023). An Integrative Systematic Review of Employee Silence and Voice in Healthcare: What Are We Really Measuring? *Frontiers in Psychiatry*, 14(May):1–28. doi: 10.3389/fpsy.2023.1111579.
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Work Engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(8). doi: 10.2224/sbp.8046.
- Livorsi, D., Knobloch, M. J., Blue, L. A., Swafford, K., Maze, L., Riggins, K., Hayward, T., & Safdar, N. (2016). A Rapid Assessment of Barriers and Facilitators to Safety Culture in an Intensive Care Unit. *International Nursing Review*, 63(3):372–76. doi: 10.1111/inr.12254.
- Martin, A. K., Green, T. L., McCarthy, A. L., Sowa, P. M., & Laakso, E. L. (2022). Healthcare Teams: Terminology, Confusion, and Ramifications. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 765–72. doi: 10.2147/JMDH.S342197.
- Maxfield, D. G., Lyndon, A., Kennedy, H. P., O’Keeffe, D. F., & Zlatnik, M. G. (2013). Confronting Safety Gaps across Labor and Delivery Teams. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 209(5):402-408.e3. doi: 10.1016/j.ajog.2013.07.013.
- Moore, L., & McAuliffe, E. (2012). To Report or Not to Report? Why Some Nurses Are Reluctant to Whistleblow. *Clinical Governance: An International Journal*, 17(4):332–42.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological Safety: A Systematic Review of the Literature. *Human Resource Management Review*, 27(3):521–35. doi: 10.1016/j.hrmr.2017.01.001.
- O’Donovan, R., & McAuliffe, E. (2020). Exploring Psychological Safety in Healthcare Teams to Inform the Development of Interventions: Combining Observational, Survey and Interview Data. *BMC Health Services Research*, 20(1):1–16. doi: 10.1186/s12913-020-05646-z.
- Paggi, M. E., & Jopp, D. S. (2015). Outcomes of occupational self-efficacy in older workers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 80(4), 357-378.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1996). Peraturan Pemerintah Nomor 32. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia

- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297.
- Peng, J., Zhang, J., Zhou, X., Wan, Z., Yuan, W., Gui, J., & Zhu, X. (2021). Validation of the Occupational Self-Efficacy Scale in a Sample of Chinese Employees. *Frontiers in Psychology*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.755134.
- Pethe, S., Chaudhary, S., & Dhar, U. (1999). Occupational Self-efficacy Scale and Manual. National Psychological Corporation, Agra.
- Pethe, S., Chaudhary, S., & Dhar, U. (2000). Occupational Self Efficacy: Constituent Factors. *Management and Labour Studies*, 25(2):92–98. doi: 10.1177/0258042X0002500202.
- Pfeifer, L. E., & Vessey, J. A. (2019). Psychological safety on the healthcare team. *Nursing Management*, 50(8), 32-38. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000558490.12760.08>
- Plouffe, R. A., Ein, N., Liu, J. J., St. Cyr, K., Baker, C., Nazarov, A., & Don Richardson, J. (2023). Feeling safe at work: Development and validation of the Psychological Safety Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(3), 443-455.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Roussin, C. J., Larraz, E., Jamieson, K., & Maestre, J. M. (2018). Psychological safety, self-efficacy, and speaking up in interprofessional health care simulation. *Clinical Simulation in Nursing*, 17, 38-46
- Samur, M., & Intepeler, S. S. (2017). Factors influencing nurses' perceptions of occupational safety. *Archives of environmental & occupational health*, 72(1), 45-52.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). SPSS vs LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset. *Jakarta: salemba empat*, 5(2), 23-34.
- Schein, E. H., and Bennis, W. (1965). Personal and organizational change through group methods. New York: Wiley.
- Schyns, B., & Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career development international*, 15(1), 78-92.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 219-241.
- Shmeleva, E. A., Kolchugina, N. I., Lvova, Y. A., & Silaeva, O. A. (2024). From Teacher Self-Efficacy to Psychological Safety and Resiliency. *Bulletin of Practical Psychology of Education*, 21(2–3), 49–55. doi:10.17759/bppe.2024210206.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tang, C. J., Zhou, W. T., Chan, S. W. C., & Liaw, S. Y. (2018). Interprofessional collaboration between junior doctors and nurses in the general ward setting: A qualitative exploratory study. *Journal of nursing management*, 26(1), 11-18.
- Turner, S., Harder, N., Martin, D., & Gillman, L. (2023). Psychological safety in simulation: Perspectives of nursing students and faculty. *Nurse Education Today*, 122, 105712.
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh maknakerjadan occupational self efficacy terhadap work engagement pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1).
- Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A., & Fagerström, L. (2023). *Aging engineers' occupational self-efficacy—a mixed methods study*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1152310. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1152310
- Watie, M. S., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 413-425.
- Widhiarso, W. (2010). Catatan pada uji linieritas hubungan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Widhiarso. (2019). Tanya jawab tentang uji normalitas. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 3. [http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Tanya Jawab tentang Uji Normalitas.pdf](http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Tanya%20Jawab%20tentang%20Uji%20Normalitas.pdf)
- Yang, T., Cai, H., Song, J., Li, N., & Liu, H. (2025). Research on the network structure and gender/age differences of psychological safety among urban residents: network analysis based on a large sample. *BMC psychology*, 13(1), 1-17.
- Yunita, M. M., & Seanto, S. (2018). Hubungan Psychological Safety dengan Learning Agility pada Remaja dalam Pembelajaran Online Selama Pandemi.
- Yurdakul, M., Aydın B., & Erdoğan, S. (2016). The organizational silence of midwives and nurses: Reasons and results. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 686–694. <https://doi.org/10.1111/jonm.12374>.