



Peran Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*) Terhadap Pengembangan Inovasi

Fionna Clarissa Angela Uguy¹, Zefanya Veronica Sinaga², Nadia Khalishah Fitri³, Nasywa Alvita Ardiningrum⁴, Wustari Larasati Mangundjaya⁵

¹Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, fionnauguy@gmail.com

²Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, zefanya03.zs@gmail.com

³Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, fitrinadia920@gmail.com

⁴Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, nasywaalvita0703@gmail.com

⁵Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Abstract: *This research aims to understand the role of psychological security (psychological security) in the development of innovation in the workplace. Through a comprehensive literature review, this study shows that psychological safety contributes positively to employees' innovative behavior, encouraging the courage to explore ideas, express opinions, and take without fear of negative consequences. Factors such as supportive leadership, an inclusive organizational culture, and harmonious working relationships play an important role in creating a psychologically safe work environment. This condition not only increases employee engagement but also has an impact on increasing productivity and achieving organizational goals. Psychological safety has proven to be an important foundation in building an innovative and competitive work climate*

Keyword: *Psychological safety, innovation development, employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran keamanan psikologis (keamanan psikologis) dalam pengembangan inovasi di tempat kerja. Melalui pandangan literatur yang komprehensif, penelitian ini menunjukkan bahwa keamanan psikologis berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif karyawan, mendorong keberanian untuk mengeksplorasi ide, menyampaikan pendapat, dan mengambil tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang inklusif, dan hubungan kerja yang harmonis berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Keamanan psikologis terbukti menjadi fondasi penting dalam membangun iklim kerja yang inovatif dan kompetitif.

Kata Kunci: *Psychological safety* (keamanan psikologis), pengembangan inovasi, karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat atau sarana bagi individu yang berada di lingkup organisasi dengan tujuan dan target pencapaian untuk merealisasikan visi dan misi yang sama (Fiandi, 2024). Setiap organisasi akan melalui fase perubahan, dimana organisasi akan mengalami berbagai macam tuntutan kebutuhan dalam proses berjalannya organisasi, baik yang dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal (Mangundjaya, 2019). Seiring dengan banyaknya tuntutan yang akan dialami oleh organisasi dengan perkembangan teknologi atau globalisasi, hal ini mendorong organisasi untuk dapat senantiasa membuat dan membutuhkan terobosan baru agar suatu organisasi dapat maju, berkembang, dan bersaing dengan organisasi ataupun perusahaan lainnya. Terobosan baru dalam suatu organisasi dapat terbentuk apabila individu dalam organisasi mampu mengembangkan inovasi yang dimilikinya. Inovasi yang tercipta dan dikembangkan oleh organisasi merupakan salah satu upaya penting yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Ekawati & Soleha, 2017). Individu dalam organisasi yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan pengetahuan ataupun teknologi yang berkembang merupakan salah satu elemen penting dalam mengembangkan kemampuan berinovasi. Inovasi yang terbentuk dari adanya kerja sama tim yang baik dalam suatu organisasi dapat menjadi solusi untuk pemecahan masalah yang terjadi dan dihadapi oleh organisasi (Widjajanti & Widodo, 2014).

Inovasi dalam organisasi merupakan rancangan dan usaha yang diselenggarakan dan dijalankan dengan baik oleh suatu organisasi untuk menciptakan dan mengembangkan produk ataupun jasa baru, maupun kegunaan baru dari produk maupun jasa yang sudah tersedia di organisasi atau perusahaan (Fiandi, 2024). Inovasi yang diciptakan dan dikembangkan oleh individu dalam organisasi tidak hanya berfokus pada penciptaan suatu produk maupun jasa atau layanan baru yang disediakan organisasi maupun perusahaan, namun didalam inovasi tersebut juga terdapat pengembangan proses, strategi baru yang diciptakan, dan cara pandang baru dari suatu organisasi dengan tujuan agar target dan tujuan yang dibutuhkan organisasi dapat tercapai dalam bersaing dengan organisasi atau perusahaan lainnya dan dalam menghadapi berbagai macam tantangan globalisasi (Sembiring et al., 2024). Pengembangan inovasi yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi dapat menciptakan keunggulan dan nilai yang lebih kompetitif, yang dapat bersaing dengan organisasi pesaing lainnya. Adanya pengembangan inovasi yang baru dalam suatu organisasi juga mampu membuat organisasi lebih menarik, sehingga hal tersebut mampu menciptakan ketertarikan kepada para pelanggan, meningkatkan pangsa pasar, serta mampu membuat organisasi bertahan pada posisi pasar yang semakin terus berkembang di tengah banyaknya tantangan yang harus dihadapi organisasi (Firdaus et al., 2024). Inovasi sangatlah penting untuk mencapai sebuah keunggulan individu dan meningkatkan kinerjanya dalam, selain itu dijelaskan juga dalam Rompas, Pio, dan Rumawas (2020) bahwa inovasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan mendukung inovasi tersebut agar berkembang.

Robbins & Judge (dalam Yusuf & Etikariena, 2023) menemukan bahwa setiap organisasi memerlukan individu yang mampu memberikan inovasi terbaru agar dapat memenangkan pasar industri dalam setiap persaingan yang ada di dalamnya. Namun, untuk membentuk individu yang inovatif diperlukannya suatu pemberdayaan dimana seorang individu dapat merasa percaya akan kemampuan yang dimiliki dirinya sendiri dapat membawa perubahan serta performa yang baik bagi organisasi. Hal tersebut sejalan dengan dampak dari psychological safety yang dimiliki sebuah perusahaan. Perusahaan dengan psychological safety yang baik akan mampu membentuk sebuah individu atau karyawan yang inovatif dikarenakan adanya dorongan untuk setiap anggota bersikap proaktif dengan mengajukan pertanyaan, mencari umpan balik supaya dapat memperbaiki kesalahan yang dimiliki serta membuat setiap anggota bersedia mencari bantuan dari sekitarnya tanpa takut akan judgement yang akan diterimanya (Dewi et al., 2023). Sehingga menimbulkan tingginya tingkat keterlibatan yang dimiliki individu tersebut yang membuatnya senantiasa berupaya untuk bekerja secara kreatif dan inovatif karena merasa bahwa dirinya dapat fokus dalam mempelajari kompetensi baru tanpa takut akan kegagalan dan dapat dengan mudah

memperoleh bantuan dari sekitarnya tanpa takut akan tekanan yang akan diterimanya (Zuhaena & Harsuti, 2021).

Keamanan psikologis (*Psychological Safety*), menurut Amy Edmondson (2018) adalah adanya suatu perasaan aman dari individu untuk menyampaikan pendapat tanpa adanya perasaan takut dan cemas akan timbulnya konsekuensi negatif. Lebih lanjut, menurut Edmondson (2018) Dalam pengembangan sebuah inovasi hal ini sangat sejalan karena salah satu faktor yang memengaruhi inovasi adalah adanya rasa keamanan psikologis *psychological safety* memberikan pengaruh besar dalam pengembangan inovasi individu, yaitu keterbukaan atau kebebasan dalam berbagi dan mengungkapkan ide yang dimiliki karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan merasa aman serta nyaman dalam mengungkapkan ide yang mereka miliki (Baswara, 2023). Berdasarkan pembahasan mengenai hubungan antara keamanan psikologis dan inovasi, maka penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana keamanan psikologis berperan sebagai fondasi dalam mendorong munculnya ide-ide inovatif di dalam organisasi. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, penelitian ini akan mengidentifikasi mekanisme yang menghubungkan antara persepsi karyawan akan keamanan psikologis dengan perilaku inovatif mereka. Selain itu, penelitian ini juga akan mengetahui gambaran bagaimana penerapan keamanan psikologis di tempat kerja yang dapat berdampak pada pengembangan inovasi karyawan di tempat kerja.

METODE

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) atau biasa disebut dengan studi literatur mengenai peran kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan studi kepustakaan, dimana peneliti menggunakan berbagai literatur untuk memperoleh data, melalui pengumpulan data atau literature, membaca dan mencatat, serta mengelola dan menganalisis bahan penelitian sebanyak 15 jurnal artikel yang diperoleh oleh kelompok peneliti. Jurnal artikel tersebut dirangkum dan dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini, dimana tabel menyajikan judul, penulis, penerbit, serta tahun publikasi artikel jurnal. Selanjutnya, pada tabel lainnya menyajikan isi dari jurnal artikel yang didalamnya berupa tujuan penelitian, temuan atau hasil penelitian, dan rekomendasi yang diberikan dalam penelitian tersebut.

Tabel 1. Review literatur jurnal mengenai peran kepemimpinan terhadap *psychological well-being* di tempat kerja

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Judul: Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Perilaku Inovasi Karyawan Penulis dan Tahun Terbit: P. Pulung Puryana & Wilman Andriana (2022)	Untuk menelaah sejauh mana manajemen pengetahuan berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif karyawan di PT. Insansandang Internusa, dengan menyoroti peran manajemen pengetahuan dalam mendorong inovasi karyawan.	Studi tersebut mendapat hasil bahwa manajemen pengetahuan berdampak positif terhadap perilaku inovasi karyawan. Optimalisasi manajemen pengetahuan di lingkungan perusahaan dapat menjadi pendorong utama peningkatan inovasi di kalangan karyawan. Temuan tersebut menegaskan bahwa inovasi dapat ditingkatkan melalui pengelolaan pengetahuan yang lebih baik di lingkungan kerja.
2.	Judul: Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur Penulis dan Tahun Terbit: Fatwa Zuhaena & Harsuti (2021)	Untuk mengidentifikasi hubungan keterlibatan karyawan dengan perilaku inovatif di tempat kerja, dimana studi tersebut menjelaskan bagaimana energi kognitif, emosional, dan tindakan yang mencerminkan keterlibatan karyawan memengaruhi inovasi. Selain itu, penelitian tersebut mengajukan kerangka konseptual yang menyatukan data empiris yang valid dan teori-teori relevan.	Temuan dalam studi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif, dimana karyawan yang terlibat dalam pekerjaan, berkaitan dengan perilaku inovatif karyawan, karena keterlibatan karyawan membuat mereka lebih kreatif dan inovatif. Interaksi antara sumber daya kerja dan tuntutan pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi dan

			inovatif ketika sumber daya mencukupi untuk memenuhi beban kerja.
3.	<p>Judul: Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation Penulis dan Tahun Terbit: Ziqing Xu, Huilin Wang, Sid Suntrayuth (2022)</p>	<p>Untuk mengkaji faktor-faktor yang menjembatani perilaku inovatif pekerja. Studi tersebut membangun model berbasis kerangka Stimulus-Organism-Response (SOR), dengan menyoroti pengaruh iklim organisasi dan orientasi inovasi terhadap aspek psikologis dan perilaku individu dalam inovasi</p>	<p>Hasil diperoleh melalui proses pengumpulan data terstruktur yang melibatkan 575 kuesioner. Studi tersebut menemukan bahwa iklim organisasi maupun orientasi inovasi secara berkontribusi positif dalam memengaruhi keselamatan psikologis, motivasi intrinsik, dan perilaku kerja inovatif. Secara khusus studi tersebut juga mengungkap bahwa orientasi motivasi memiliki peran yang besar dalam keamanan psikologis, mendorong keberanian pekerja untuk mengambil risiko dan berpartisipasi dalam inovasi.</p>
4.	<p>Judul: The impact of moral leadership on physical education teachers' innovation behavior: The role of identification wit leader and psychological safety Penulis dan Tahun Terbit: Jineng Chen, Wei Zheng, Binbin Jiang (2022)</p>	<p>Untuk menganalisis dampak kepemimpinan berbasis moral terhadap perilaku inovasi guru pendidikan jasmani, dengan menyoroti peran hubungan dengan pemimpin serta rasa aman secara psikologis sebagai elemen perantara.</p>	<p>Studi tersebut menemukan adanya dampak secara signifikan dari diterapkannya kepemimpinan berbasis moral meningkatkan keamanan psikologis dan perilaku inovasi guru olahraga (internal maupun eksternal). Kepemimpinan moral mendorong perilaku inovasi, dimana dengan mendorong terlebih dahulu rasa aman secara psikologis pada guru, sehingga para guru mau untuk dapat terlibat dalam praktik inovasi tanpa ragu untuk menghadapi risiko.</p>
5.	<p>Judul: Pengaruh Psychological Safetu Terhadap Creative Self Efficacy Karyawan Pengaruh Psychological Safety Terhadap Creative Self Efficacy Karyawan Penulis dan Tahun Terbit: Gestal Diptya Baswara (2023)</p>	<p>Untuk mengidentifikasi pengaruh positif dari psychological safety terhadap keyakinan diri karyawan dalam berkeaktivitas di sektor swasta.</p>	<p>Dengan melibatkan 221 responden diperoleh bahwa keamanan psikologis berpengaruh positif terhadap keyakinan karyawan dalam berkeaktivitas. Mengartikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja dalam memberikan rasa aman secara psikologis, semakin percaya diri karyawan untuk mengekspresikan ide-ide mereka, karyawan akan merasa aman dalam berkontribusi pada pekerjaan tanpa rasa khawatir, serta meningkatkan kemampuan kreatif karyawan dalam organisasi.</p>
6.	<p>Judul: Perilaku Kerja Inovatif pada Perusahaan Rintisan: Peran Kepemimpinan Inklusif, Keamanan Psikologis, dan Pemberdayaan Psikologis Penulis dan Tahun Terbit: Mayang Pramudita Yusuf & Arum Etikariena (2023)</p>	<p>Untuk menguji peran psychological safety dan psychological empowerment secara bersamaan memediasi pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif di antara karyawan startup di Indonesia.</p>	<p>Dengan melibatkan 117 responden dalam penelitian, ditemukan bahwa keamanan psikologis dan pemberdayaan psikologis tidak memediasi hubungan kepemimpinan inklusif dan perilaku kerja inovatif secara bersamaan. Pemberdayaan psikologis muncul sebagai mediator utama dalam mengontrol keamanan psikologis. Hal ini membuat karyawan yang merasa diberdayakan akan cenderung menyumbangkan ide-ide baru dan terlibat dalam praktik inovatif. Kepemimpinan inklusif juga menjadi penting dalam mendukung lingkungan di mana karyawan merasa aman dan berdaya untuk mengekspresikan ide-ide.</p>

7.	<p>Judul: Mini Review: Hubungan Psychological Safety dengan Kreativitas pada Karyawan di Indonesia dan Cina</p> <p>Penulis dan Tahun Terbit: Yadnya Cakra Cynitia Dewi, Btari Carlinda Desmaputri bachir, Nathasya Easter Sinaga (2023)</p>	<p>Studi tersebut bertujuan untuk mengetahui kreativitas karyawan dapat berhubungan dengan <i>psychological safety</i>.</p>	<p>Studi tersebut menemukan adanya keterkaitan yang positif dari diterapkannya <i>psychological safety</i> terhadap kreativitas karyawan di Indonesia maupun Cina. Individu yang berada dalam lingkungan kerja yang memberikan rasa bebas, aman, dan nyaman dapat merangsang proses kognitif individu untuk mereka dapat mengembangkan ide baru, berpikir kreatif dan berinovasi.</p>
8.	<p>Judul: Cross-level research on the impact of self-serving leadership on employee innovation behavior: The roles of workplace anxiety and team psychological safety</p> <p>Penulis dan Tahun Terbit: Liangan Liu, Zhitao Wan, Li Wang (2023)</p>	<p>Untuk mengidentifikasi atau menemukan dampak kepemimpinan yang mementingkan diri sendiri dapat berpengaruh pada perilaku inovasi karyawan, dengan meneliti peran kecemasan kerja sebagai pendukung dan keamanan psikologis sebagai faktor pendukung.</p>	<p>Studi tersebut menemukan bahwa kepemimpinan yang mementingkan diri sendiri berdampak negatif terhadap perilaku inovasi karyawan, dengan kecemasan di tempat kerja berperan sebagai faktor perantara dan keamanan psikologis tim memoderasi hubungan ini. Penelitian tersebut juga menangani varians metode umum untuk memastikan validitas temuan.</p>
9.	<p>Judul: Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan</p> <p>Penulis dan Tahun Terbit: Youme C Rompas, Riane J Pio, Wehelmina Rumawas (2020)</p>	<p>Studi tersebut bertujuan untuk menganalisis dari adanya inovasi dan kreativitas yang berdampak pada kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian tersebut menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara kreativitas dengan kinerja karyawan, dimana jika kreativitas karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.</p>
10.	<p>Judul: Hubungan antara Keamanan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru</p> <p>Penulis dan Tahun Terbit: Mellynda Sukma Watie & Olievia Prabandini Mulyana (2023)</p>	<p>Untuk mengidentifikasi kebaruan mengenai keamanan psikologis yang berhubungan dengan komitmen organisasi, dimana komitmen yang ditujukan kepada guru.</p>	<p>Temuan dari studi ini mendapatkan hubungan erat dan signifikan antara keamanan psikologis dan komitmen organisasi pada guru. Terciptanya lingkungan kerja yang aman bagi para guru akan mendorong kebebasan para guru untuk menghasilkan inovasi, berpendapat, serta berpartisipasi tanpa adanya rasa takut.</p>
11.	<p>Judul: Intensi Perilaku Kerja Inovatif pada Teleworker: Pengaruh Knowledge Sharing dan Psychological Safety</p> <p>Penulis dan Tahun Terbit: Rana Hafizhah & Arum Etikariena (2024)</p>	<p>Untuk mengidentifikasi dan mengetahui dampak dari <i>knowledge sharing</i> dan <i>psychological safety</i> terhadap niat untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif di kalangan pekerja jarak jauh (<i>teleworker</i>) di Indonesia.</p>	<p>Dengan adanya 248 responden yang terlibat ini memperoleh temuan yaitu bahwa <i>knowledge sharing</i> dan <i>psychological safety</i> mempengaruhi dorongan untuk berperilaku inovatif. Pekerja jarak jauh yang terlibat dalam <i>knowledge sharing</i> secara diam-diam di lingkungan dengan <i>psychological safety</i> yang kuat memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menciptakan inovasi. Temuan ini menekankan perlunya mengelola pengetahuan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis untuk mendorong inovasi.</p>
12.	<p>Judul: The impact of team psychological safety on employee innovatibe performance a study with communication behavior as a mediator variable</p> <p>Penulis dan Tahun Terbit: Hao Jin & Yan Peng (2024)</p>	<p>Untuk menyelidiki dampak dari adanya tim keamanan psikologis terhadap kinerja inovatif karyawan, serta mengkaji perilaku komunikasi (communication behavior) yang berperan sebagai penghubung dalam kaitan penelitian ini.</p>	<p>Dengan 580 karyawan sebagai responden penelitian memperoleh hasil bahwa keamanan psikologis tim berdampak besar pada kinerja inovatif karyawan. Selain itu, perilaku komunikasi yang berfungsi sebagai variabel perantara dalam hubungan ini, menunjukkan bahwa tiga dimensi keamanan psikologis tim berkontribusi pada peningkatan kinerja inovatif melalui perilaku komunikasi yang efektif.</p>

13.	<p>Judul: Measuring Innovative Work Behavior Intention Through Experimental Vignette method: The Role of Cognitive Diversity and Psychological Safety Penulis dan Tahun Terbit: Anak Agung Istri Ratna Kumala Dewi & Arum Etikariena (2024)</p>	<p>Untuk menyelidiki pengaruh keragaman kognitif dan keamanan psikologis terhadap kecenderungan perilaku kerja inovatif dikalangan karyawan di sektor manufaktur. Studi ini berupaya menjawab inkonsistensi temuan sebelumnya terkait variabel-variabel ini dan pengaruhnya terhadap inovasi di tempat kerja.</p>	<p>Temuan yang didapat menunjukkan bahwa baik keberagaman kognitif maupun keamanan psikologis secara signifikan memengaruhi niat perilaku kerja inovatif. Selain itu, ditemukan efek interaksi antara kedua variabel menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung sangat penting untuk mendorong perilaku inovatif di antara karyawan.</p>
14.	<p>Judul: Pengaruh Organizational Trust, Empowering Leadership, Psychological Safety, dan Group Conflict Penulis: Ade Nur Sitta Dewi & Lia Amalia (2024)</p>	<p>Untuk meneliti hubungan antara kepercayaan organisasi, kepemimpinan yang memberdayakan, keamanan psikologis, dan konflik kelompok. Fokus penelitian ini ada pada untuk menganalisis peran dari mediasi keamanan psikologis antara kepercayaan organisasi dan kepemimpinan yang memberdayakan serta konflik kelompok sebagai variabel hasil.</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keamanan psikologis begitu pula <i>empowering leadership</i> terlihat juga memberikan dampak positif terhadap keamanan psikologis. Selain itu, keamanan psikologis berkontribusi secara positif terhadap penurunan konflik kelompok. Lebih lanjut, terlihat pula bahwa keamanan psikologis memberikan pengaruh positif terhadap konflik kelompok, sedangkan <i>empowering leadership</i> memiliki pengaruh negatif terhadap konflik kelompok. Secara tidak langsung, <i>empowering leadership</i> dan kepercayaan organisasi memengaruhi keamanan psikologis melalui konflik kelompok, keduanya menunjukkan pengaruh positif dalam proses tersebut.</p>
15.	<p>Judul: Perceived Organizational Support (POS) terhadap Work Engagement dengan Psychological Safety sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT BANK Nagari kantor Pusat Penulis dan Tahun Terbit: Rati Rati & Mega Asri Zona (2024)</p>	<p>Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terhadap <i>work engagement</i>, (2) pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terhadap <i>psychological safety</i>, (3) pengaruh <i>psychological safety</i> terhadap <i>work engagement</i>, dan (4) pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terhadap <i>work engagement</i> melalui <i>psychological safety</i>.</p>	<p>Hasil observasi dan wawancara mengungkapkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan keamanan psikologis memiliki pengaruh terhadap kelekatan kerja (<i>work engagement</i>.) Data menunjukkan bahwa tingkat pergantian karyawan (<i>turnover</i>) cukup tinggi pada tahun 2019, 2020, dan 2022, disertai dengan rendahnya disiplin waktu, yang mencerminkan tingkat <i>work engagement</i> karyawan yang rendah. Rendahnya disiplin waktu ini terlihat dari kebiasaan beberapa karyawan yang sering datang terlambat ke kantor.</p>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, melalui hasil review jurnal yang telah dilakukan oleh kelompok peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa keamanan psikologis berperan penting dalam terciptanya pengembangan inovasi kerja dari masing-masing karyawan, dimana hal tersebut dibuktikan pada penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa *psychological safety* memiliki peranan yang penting dalam setiap aspek kerja di perusahaan. *Psychological safety* yang terbentuk dan diterapkan di tempat kerja berdampak positif pada perilaku kerja karyawan dalam mengembangkan inovasi. Karyawan yang merasa aman dan nyaman di tempat kerja tidak akan ragu dan takut dalam mengeksplorasi ide-ide kreatif dan inovatif dan tidak akan ragu dalam mengembangkan dan menerapkan inovasi yang dihasilkan. Rasa aman secara psikologis yang

tercipta di tempat kerja membuat para karyawan berani untuk mengambil risiko dan terlibat dalam kegiatan-kegiatan inovatif.

Keamanan psikologis yang tercipta berkaitan erat dengan terbentuknya lingkungan kerja positif, dimana kedua hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting untuk diterapkan dalam organisasi. Hal itu disebabkan karena dengan diterapkannya kedua hal tersebut dapat mendorong dan meningkatkan minat dan motivasi karyawan untuk dapat mengembangkan inovasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Adanya pengembangan inovasi yang tercipta dan diterapkan di lingkungan kerja, berkontribusi terhadap kesiapan karyawan untuk mendapatkan atau memperoleh pengetahuan, sehingga nantinya karyawan dapat berkontribusi dengan baik serta berani untuk mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan di organisasi maupun perusahaan (Puryana & Andriana, 2022). Pengembangan inovasi yang dilakukan oleh karyawan karena terciptanya rasa aman di tempat kerja juga berdampak dan berkontribusi secara positif terhadap keyakinan karyawan dalam bekerja serta mendorong meningkatnya kinerja yang baik pada karyawan. Semakin tinggi tingkat *psychological safety* di lingkungan kerja berdampak pada tingginya keyakinan karyawan untuk dapat bekerja dengan melibatkan ide-ide inovasi yang dikembangkan. Hal ini menandakan bahwa kontribusi dari peran *psychological safety* berdampak positif terhadap karyawan, dimana dalam hal ini artinya karyawan bebas untuk mengekspresikan dirinya serta tidak adanya rasa takut untuk berpartisipasi dalam pekerjaan (Baswara, 2023).

Terciptanya dan terbentuknya keamanan psikologis di tempat kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan, salah satunya adalah berasal dari peran kepemimpinan yang positif dan kuat dalam suatu organisasi. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jineng Chen, Wei Zheng, Binbin Jiang (2022), yang menjelaskan bahwa adanya peranan kepemimpinan yang aman, dapat menciptakan keamanan psikologis di tempat, sehingga hal ini berpengaruh terhadap proses pengembangan inovasi karyawan di tempat kerja. Serupa halnya dengan yang temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Etikariena (2023) menjelaskan bahwa adanya kepemimpinan yang membina lingkungan kerja, dimana dalam hal ini karyawan mengalami perasaan aman dan diberdayakan maka berdampak positif terhadap partisipasi karyawan untuk mengeksplorasi dan mengekspresikan ide-ide yang inovatif serta menumbuhkan suasana yang mendorong terbentuknya inovasi. Pengembangan inovasi dari masing-masing karyawan yang terbentuk dari rasa aman psikologis di lingkungan kerja berdampak juga secara positif terhadap keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dimana keterlibatan yang dimaksud merujuk keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan cara menerapkan kreativitas dan inovasi (Zuhaena & Harsuti, 2021). Tidak hanya rasa aman dari peran kepemimpinan, rasa aman secara psikologis yang tercipta dari kelompok atau sesama rekan kerja di lingkungan kerja juga mendukung terbentuk pengembangan inovasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Peran dari terbentuknya *psychological safety* di lingkungan kerja berpengaruh terhadap kondisi kelompok kerja di organisasi atau perusahaan, dimana jika terdapat konflik di tempat kerja dapat secara positif untuk menurunkan konflik yang terjadi sehingga hal ini juga mempengaruhi proses inovasi kinerja karyawan (Jin & Peng, 2024). Tidak hanya berasal dari kepemimpinan, faktor dari adanya komitmen organisasi juga berhubungan dengan keamanan psikologis dimana kedua hal tersebut saling berkaitan dan dapat menciptakan lingkungan kerja dengan rasa aman dan nyaman, yang membuat karyawan memiliki kebebasan untuk berinovasi, berpendapat, dan berpartisipasi pada setiap pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan tanpa adanya rasa takut (Watie & Mulyana, 2023).

Pengembangan inovasi yang dilakukan karyawan karena terdapatnya kebebasan dan rasa aman secara psikologis yang tercipta di tempat kerja, berdampak pada kemampuan karyawan untuk dapat menciptakan dan menerapkan ide-ide baru pada pekerjaan di organisasi atau perusahaan. Ide-ide inovasi yang baru tersebut berpartisipasi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target atau tujuan dari organisasi atau perusahaan, karena indikator dari inovasi sendiri adalah individu mampu untuk mengeksplorasi kesempatan, mengembangkan ide inovasi yang baru dengan menciptakan atau menyarankan ide untuk proses baru, inovasi yang terbentuk karena adanya dorongan, dan adanya keberanian untuk menerapkan ide inovasi baru tersebut ke

dalam proses kerja, dimana hal ini menurut De Jong dan Den Hartog (dalam Hadi et al., 2020). Dorongan dan keberanian yang dimiliki oleh setiap karyawan akan terbentuk dan tercipta jika dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu menerapkan keamanan psikologis di lingkungan kerja, dimana keamanan psikologis sendiri merupakan kondisi dimana individu merasakan keleluasaan untuk menampilkan dirinya, untuk mengekspresikan diri dan pendapatnya, dan dalam menyampaikan isi pikirannya tanpa adanya rasa takut akan konsekuensi negatif yang akan diterima oleh individu tersebut. Inovasi kerja karyawan memiliki kaitan yang secara positif dengan keamanan psikologis yang diterapkan di lingkungan kerja, dimana penerapan keamanan psikologis di tempat kerja akan berdampak pada kebebasan karyawan dalam mengekspresikan dirinya, sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide inovasi yang baru untuk diterapkan dalam proses kerja (Brown & Leigh, 1996, dalam Rati & Zona, 2024).

Keamanan psikologis yang tercipta di tempat kerja juga disebabkan karena adanya peran kepemimpinan yang mengarahkan, membimbing, dan melakukan mentoring karyawan, sehingga menjadikan karyawan memiliki keyakinan dan perasaan aman untuk menemukan ide-ide kerja (inovasi) baru, berani mencoba pengalaman baru, mengungkapkan ide yang dimiliki, dan berani mengambil risiko serta berpartisipasi dalam pekerjaan tanpa merasa tertekan dan takut untuk berkontribusi. Kebebasan dalam mengekspresikan diri melalui inovasi-inovasi yang akan dikembangkan dalam proses kerja, membuat karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan target pekerjaan dan meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan di tempat kerja. Peran dari adanya kepemimpinan yang tegas dan positif, keterbukaan dalam lingkungan kerja, serta iklim dan budaya dalam organisasi yang diterapkan secara positif di lingkungan kerja, akan berpengaruh terhadap terbentuk kondisi serta rasa aman dan nyaman yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Hal ini berpengaruh terhadap keterbukaan karyawan dalam mengekspresikan dirinya di tempat kerja, keberanian dan keleluasaan karyawan untuk mengungkapkan ide dan inovasi baru yang dimilikinya, serta keyakinan karyawan untuk mengembangkan inovasi yang secara positif dapat diterapkan di lingkungan kerja (dalam Baswara, 2023).

Berdasarkan studi literatur terhadap penelitian sebelumnya mengenai peran keamanan psikologis terhadap pengembangan inovasi karyawan di organisasi atau perusahaan, dapat dilihat gambaran bahwa organisasi atau perusahaan yang menciptakan dan menerapkan keamanan psikologis dapat berperan terhadap pengembangan inovasi-inovasi karyawan dalam melakukan proses kerja. Keamanan psikologis yang tercipta dari peran dan dukungan yang berasal dari kepemimpinan serta kerja sama tim atau sesama rekan kerja, membuat masing-masing dari karyawan dapat secara bebas untuk menemukan atau mengeksplorasi inovasi-inovasi baru yang dapat dikembangkan untuk diterapkan dalam proses kerja, kebebasan dan keyakinan dalam menyampaikan ide inovasi, dan keberanian dalam menyampaikan pendapat serta tujuan serta target pekerjaan yang akan dicapai. Psychological safety (keamanan psikologis) berperan penting dalam membentuk keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam pekerjaan serta keberanian dalam mengambil dan menangani risiko yang didapat ketika menemukan dan mengembangkan inovasi yang akan diterapkan dalam proses kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan sudut pandang literatur, keamanan psikologis atau psychological safety memainkan peran penting dalam mendorong pengembangan inovasi karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung keamanan psikologis memungkinkan individu untuk bebas mengekspresikan ide, berbagi pendapat, dan mengambil risiko tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif. Keamanan psikologis tersebut tercipta melalui dukungan dari kepemimpinan yang positif, kerja sama tim, serta iklim organisasi yang terbuka dan inklusif. Dalam konteks ini, keamanan psikologis tidak hanya meningkatkan keberanian karyawan untuk mengeksplorasi ide baru, tetapi juga memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Peran ini pada akhirnya berdampak pada produktivitas, kreativitas, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai target melalui inovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu

mengembangkan budaya kerja yang aman secara psikologis untuk memaksimalkan potensi inovatif karyawan dan daya saing organisasi di tengah tantangan global.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya peran signifikan mengenai keamanan psikologis dalam pengembangan inovasi, maka saran yang dapat diberikan adalah organisasi perlu memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung keamanan psikologis melalui penguatan budaya kerja yang inklusif, kepemimpinan yang suportif, dan pengelolaan konflik yang efektif. Dengan adanya kepemimpinan yang mampu membimbing, mendukung, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berekspresi tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif, inovasi dapat berkembang secara optimal. Selain itu, penting untuk menciptakan iklim kerja yang terbuka dan saling menghargai antar sesama karyawan, dan mendorong adanya kolaborasi tim yang baik serta keberanian individu untuk mengambil risiko dalam menciptakan solusi inovatif bagi organisasi.

REFERENSI

- Baswara, G. D. (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), 1–8.
- Chen, J., Zheng, W., & Jiang, B. (2022). The impact of moral leadership on physical education teachers' innovation behavior: The role of identification with leader and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 13(December), 1–20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1030245>
- Dewi, A. N. S., & Amalia, L. (2024). Pengaruh organizational trust, empowering leadership, psychological safety dan group conflict. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 396–410.
- Dewi, Y. C. C., Bachri, B. C. D., & Sinaga, N. E. (2023). Mini Review: Hubungan Psychological Safety dengan Kreativitas pada Karyawan di Indonesia dan Cina. *Prosiding Konferensi Mahasiswa Psikologi Indonesia*, 4, 153–167.
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141–147. <https://doi.org/10.31961/intekna.v17i2.479>
- Fiandi, A. (2024). Proses Inovasi Dalam Organisasi. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 22–28. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Firdaus, A. A., Oktaviani, C. P., Hidayatullah, M. A., Puspitarini, S., Andarini, S., & Kusumasari, I. R. (2024). Pentingnya Inovasi dalam Perencanaan dan Pengembangan Bisnis. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 3(1), 1–5.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hafizhah, R., & Etikariena, A. (2024). Intensi Perilaku Kerja Inovatif pada Teleworker: Pengaruh Knowledge Sharing dan Psychological Safety. *Psyche 165 Journal*, 17(3), 222–227. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.399>
- Jin, H., & Peng, Y. (2024). The impact of team psychological safety on employee innovative performance a study with communication behavior as a mediator variable. *PLoS ONE*, 19(10 October), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306629>
- Liu, L., Wan, Z., & Wang, L. (2023). Cross-level research on the impact of self-serving leadership on employee innovation behavior: The roles of workplace anxiety and team psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1069022>
- Mangundjaya, W. L. (2019). *Pengembangan Organisasi: Diagnosis dan Intervensi*. Jakad Media Publishing.
- Puryana, P. P., & Andriana, W. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Prilaku Inovasi Karyawan (PT. Insansandang Internusa). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 785–799. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.338>
- Rati, & Zona, M. A. (2024). Perceived Organizational Support (POS) terhadap Work

- Engagement dengan Psychological Safety sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 37–48.
- Ratna Kumala Dewi, A. A. I., & Etikariena, A. (2024). Measuring Innovative Work Behavior Intention Through Experimental Vignette Method: The Role of Cognitive Diversity and Psychological Safety. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 39(1), e10. <https://doi.org/10.24123/aipj.v39i1.5775>
- Riansyah, R., & Sya'roni, D. A. W. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–17.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Emba Jurnal*, 1(2), 163–167.
- Sembiring, A. W., Damanik, A. S., Widya, K. A., & Suawandi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi dalam Organisasi Kewirausahaan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 231–238. <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Wawasan/article/view/1529>
- Watie, M. S., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan antara Keamanan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 413–425. http://files/21298/2023_watie-mulyana_hubungan_antara_keamanan.pdf
- Widjajanti, K., & Widodo. (2014). Pengembangan Inovasi Organisasi Berbasis Human Capital, Sharing Knowledge Dan Pembelajaran Organisasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 86. <https://doi.org/10.30659/ekobis.15.2.86-101>
- Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Pada Perusahaan Rintisan: Peran Kepemimpinan Inklusif, Keamanan Psikologis, dan Pemberdayaan Psikologis. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 101. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>