Gambaran Kondisi Risiko Psikososial Sektor Migas di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi

Ami Husniyah[1], Sang Ayu Putu Ardya Pramesthi Reggina Putri[1], Irine Yulianingsih[2]
[1]*Universitas Jember, Jember*
[2]*Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi, Blora*

INFORMASI NASKAH

Diterima : 13 Agustus 2024
Direvisi : 12 Juni 2025
Disetujui : 18 Juni 2025
Terbit : 30 Juni 2025

Email korespondensi:
irine.yulianingsih@esdm.go.id

Laman daring:
https://doi.org/10.37525/mz/2025-1/647

ABSTRAK

Sektor minyak dan gas memiliki kompleksitas dan risiko yang signifikan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di sektor minyak dan gas memainkan peran penting dalam memastikan perlindungan pekerja, pelestarian lingkungan, dan peningkatan produktivitas di dalam industri. K3 tidak hanya mengenai kecelakaan fisik saja, tetapi memperhatikan segala hal yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja, termasuk psikososial pekerja di sektor Migas. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui gambaran kondisi risiko psikososial sektor Migas di PPSDM Migas. Penelitian ini menggunakan metodologi observasional kuantitatif. Populasi penelitian ini mencakup 386 pegawai ASN dan Non-ASN di PPSDM Migas, dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner online dengan menggunakan *Google Forms*, yang disusun berdasarkan Kuesioner Alat Indikator Standar Manajemen HSE. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata gambaran psikososial sektor Migas di PPSDM Migas berada pada tingkat 4 sebesar 37,74% dengan total responden 43 pekerja dari 5 bidang kerja. Indikator pada tingkat 4 berdasarkan faktor risiko yaitu *demand* (22,97%), *control* (44,19%), *support* (*Managers*) (39,07%), *support* (*peer*) (53,49%), *relationships* (29,65%), *role* (34,88%), dan *change* (56,59%). Hal tersebut mengartikan bahwa pengelolaan risiko psikososial di tempat kerja sudah dikelola dengan baik dari sisi manajemen maupun pekerja.

Kata Kunci: Kesehatan, Minyak dan Gas Bumi, Psikologi, Psikososial, Stress Kerja

ABSTRACT

The oil and gas industry exhibits significant complexity and inherent risk factors. Occupational Safety and Health (OHS) in the oil and gas sector plays a crucial role in safeguarding workers, ensuring environmental protection, and enhancing productivity within the industry. OHS encompasses more than just physical accidents; it also considers all elements that influence the safety and health of workers, including psychosocial factors. This study aimed to analyze the psychosocial risk conditions present in the oil and gas sector at PPSDM Migas. This study employed a quantitative methodology characterized by observational analysis. The study population consisted of ASN and Non-ASN employees at PPSDM Migas, totaling 386 individuals, with a sample size of 43 participants. The data collection process involved the administration of an online questionnaire via Google Forms, which was structured according to the HSE Management Standards Indicator Tools Questionnaire. The findings indicated that the average psychosocial overview within the oil and gas sector at PPSDM Migas was rated at level 4, with 37.74% of the 43 respondents across five work fields contributing to this assessment. Indicators at level 4 based on risk factors are demand (22.97%), control (44.19%), support (Managers) (39.07%), support (peers) (53.49%), relationships (29.65%), role (34.88%), and change (56.59%). This means that the management of psychosocial risks in the workplace has been well managed in terms of management and workers.

Keyword: *Health, Oil and Gas, Psychology, Psychosocial, Work Stress*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, teknologi berkembang sangat pesat. Seiring majunya zaman, teknologi pun semakin canggih. Adanya teknologi memudahkan manusia melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Suatu periode dianggap sebagai periode digital ketika sebagian besar penduduk terlibat dengan sistem digital dalam kegiatan sehari-hari mereka (Rahayu, 2019). Kemajuan teknologi telah membuat batas-batas menjadi usang, terutama di bidang kekuatan *komputasi. Evolusi* ini telah mendorong pergeseran gaya kerja yang memprioritaskan manajemen data dan sistem yang memanfaatkan kemajuan teknologi, informasi, dan komunikasi. (Simanjuntak *et al.*, 2020). Hal ini mengakibatkan terjadinya perubahan di segala bidang kehidupan, seperti bidang sosial budaya, bidang politik dan hukum, bidang pendidikan, bidang kesehatan, bidang ekonomi dan bisnis, bahkan industri (Simanjuntak *et al.*, 2020).

Dalam dunia kerja, tidak lepas dari adanya bahaya yang mengintai. Jika bahaya tersebut tidak diatasi, maka akan menimbulkan kecelakaan yang berimbas kepada *loss* atau kerugian yang bisa berbentuk materi ataupun jiwa. Selain melindungi pekerja dari hal yang mengancam nyawa, K3 juga mempengaruhi produktivitas perusahaan. Penerapan K3 yang efektif dapat mengurangi cedera, ketidakhadiran, dan kecelakaan di tempat kerja, yang pada akhirnya mendorong tenaga kerja yang lebih sehat dan lebih produktif (Yuliandi & Ahman, 2019). Menurut Pasal 1(1) UU No. 36 Tahun 2009, kesehatan didefinisikan sebagai keadaan sejahtera secara fisik, mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup sehat, produktif, dan mampu melakukan kegiatan sosial dan ekonomi secara sosial dan produktif. Jadi yang diperhatikan oleh K3 tidak hanya mengenai kecelakaan fisik saja, tetapi memperhatikan segala hal yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja, termasuk psikososial pekerja.

Penerapan langkah-langkah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di sektor minyak dan gas sangat penting untuk melindungi pekerja, memastikan perlindungan lingkungan, dan meningkatkan produktivitas di dalam industri. Industri minyak dan gas memiliki kompleksitas dan risiko yang signifikan terkait dengan kegiatan produksi, pemrosesan, dan transportasi. Hal ini menggarisbawahi perlunya sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang *komprehensif* yang bertujuan untuk meminimalkan kecelakaan

di tempat kerja dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di sektor minyak dan gas menetapkan kerangka hukum untuk pengelolaan industri yang bertanggung jawab di Indonesia, sekaligus mendorong budaya kerja proaktif yang memprioritaskan keselamatan dan kesehatan di lingkungan minyak dan gas. (Faiq & Karya, 2021).

Faktor risiko bahaya pada pekerja di industri Migas sangat kompleks dan melibatkan berbagai aspek, seperti aspek fisik, kimia, biologi, ergonomi, dan psikososial. Individu di sektor ini tidak hanya menghadapi tantangan kesehatan fisik tetapi juga masalah kesehatan mental yang berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Faktor risiko psikososial penting juga diperhatikan karena dapat mengancam kesehatan mental pada pekerja dan beresiko menurunkan produktivitas pekerja. Karyawan dapat mengenali berbagai elemen psikososial yang ada di lingkungan kerja mereka, termasuk metode yang digunakan, volume pekerjaan, batasan waktu, dan konteks keseluruhan dari peran mereka, yang mencakup interaksi mereka dengan manajer, penyelia, kolega, dan pemangku kepentingan eksternal. Bahaya psikososial tidak hanya mencakup individu pekerja tetapi juga lingkungan kerja yang lebih luas, konteks sosial, dan organisasi itu sendiri.(Pariangan & Djunaidi, 2022).

Dampak risiko psikososial salah satunya yaitu stress kerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tenggat waktu yang ketat, beban kerja yang berat, dan tekanan dari manajemen. Pengukuran faktor risiko psikososial dapat menjadi langkah awal dalam upaya pemantauan dan pencegahan K3 di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui gambaran kondisi risiko psikososial pada pegawai PPSDM Migas. Dengan hal tersebut perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Faktor psikososial merupakan faktor yang berasal dari sosial, budaya, dan lingkungan yang mempengaruhi pikiran dan perilaku seorang individu. Psikososial di tempat kerja menurut WHO didefinisikan sebagai respon pekerja dari adanya tuntutan kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pekerja tersebut (CDC, 2023). Secara umum, faktor psikososial pada pekerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, jenis kelamin, kepuasan kerja, dukungan sosial, tekanan kerja, jam kerja, aktivitas fisik, serta konflik keluarga-pekerjaan.

1. Jenis Kelamin

   Risiko psikososial menunjukkan adanya variasi antar gender. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan menghadapi kemungkinan yang lebih besar untuk menghadapi tantangan psikososial dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Perempuan sering melakukan berbagai tugas pada saat yang bersamaan, seperti mengelola pekerjaan dan kewajiban keluarga, yang meningkatkan tantangan yang mereka hadapi. Selain itu, adanya kerentanan wanita terhadap pengaruh suasana hati yang tidak stabil dan sekresi hormon membuat perempuan lebih rentan dibandingkan laki-laki.

2. Tingkat Pendidikan

   Kedua tingkat pendidikan, baik tingkat pendidikan tinggi dan rendah memiliki risiko psikososialnya. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung lebih sering menghadapi tantangan psikososial dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang berpendidikan lebih tinggi. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah sering menghadapi tantangan psikososial yang berasal dari persepsi diri yang negatif, terutama di lingkungan di mana mereka berinteraksi dengan banyak orang dan di mana kesenjangan pendidikan lazim terjadi. Pada pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi, risiko psikososial muncul dari adanya tuntutan untuk mampu *multitasking*, menjadi panutan, serta besarnya tanggung jawab yang dipegang.

3. Tekanan Kerja

   Tekanan di tempat kerja adalah aspek yang tidak dapat dihindari, yang timbul dari tanggung jawab dan tuntutan yang melekat pada lingkungan profesional. Namun, tekanan yang berlebih dapat mempengaruhi risiko psikososial. Contohnya adalah tekanan untuk selalu menampilkan hasil kerja yang terbaik dengan adanya tenggat waktu. Pria cenderung lebih sering mengalami faktor psikososial yang berkaitan dengan tekanan kerja dibandingkan

wanita. Selain itu, tingkat kompleksitas pekerjaan juga dapat mempengaruhi.

4. Kepuasan Kerja

   Produktivitas kerja mempengaruhi tingkat efisiensi dalam seseorang melakukan pekerjaan. Semakin efisiensi individu tersebut bekerja, umumnya mempengaruhi kepuasan dari pekerja itu sendiri. Namun, tingkat kepuasan kerja yang rendah mempengaruhi psikososial pekerja. Kepuasan kerja rendah akan menurunkan semangat kerja bahkan dapat memunculkan niat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

5. Dukungan Sosial

   Pekerja yang memiliki dukungan sosial kuat dari rekan kerja bahkan atasan cenderung membantu pekerja mengatasi situasi stress sehingga tidak berdampak pada psikososialnya. Dukungan sosial dari pihak keluarga, orang terdekat, dan teman juga menjadi protektif pada risiko psikososial. Dukungan emosional memainkan peran penting dalam konteks dukungan sosial yang lebih luas dan sering kali dikaitkan dengan kegiatan yang dilakukan selama waktu luang, termasuk hobi dan kegiatan serupa.

6. Aktivitas Fisik

   Pekerja dengan tuntutan aktivitas fisik yang tinggi mengalami peningkatan risiko psikososial. Selain itu, aktivitas fisik, faktor organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh potensial terhadap gangguan *muskuloskeletal* yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor psikososial. Adanya program olahraga rutin dari tempat kerja ataupun kesadaran tiap individu untuk berolahraga dapat menurunkan masalah psikososial.

7. Jam Kerja

   Pekerja yang mengambil jam lembur untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya memiliki risiko lebih tinggi dibandingkan pekerja yang tidak lembur. Selain itu, pada pekerja *shift* dan *non shift* atau pekerja jam tetap, yang lebih risiko mengalami masalah psikososial adalah pekerja dengan waktu kerja *shift*. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani, dkk tahun 2022 mengenai perbedaan tingkat kelelahan pada karyawan shift pagi, siang, dan malam menunjukkan bahwa kelelahan lebih tinggi terjadi pada pekerja shift malam dibandingkan dua shift lainnya. Hal ini berkaitan juga dengan adanya *circadian rhythm* pada tubuh manusia (Rahmayani et al., 2022).

8. Konflik Keluarga-Pekerjaan

   Kombinasi antara konflik keluarga dan pekerjaan mempengaruhi psikososial pekerja. Konflik yang terjadi dari keluarga yang terbawa di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dalam meningkatkan risiko psikososial dari pada konflik dari lingkungan kerja yang terbawa di keluarga. Masalah keluarga yang muncul di tempat kerja atau kecenderungan untuk mengalokasikan lebih banyak waktu untuk keluarga dapat secara signifikan mempengaruhi motivasi dan fokus karyawan. Peran keluarga sebagai tempat pekerja untuk berkeluh kesah berpengaruh dalam kesehatan mental pekerja, tetapi adanya keterbatasan waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarga akan menimbulkan permasalahan psikologis jika berlangsung dalam jangka waktu lama.

Kuesioner HSE Management Standards Indicator Tool

Pada tempat kerja perlu dilakukan perlindungan terhadap pekerja tidak hanya secara fisik, tetapi juga dari segi psikososial seperti stress di tempat kerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan melakukan penilaian risiko sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat. Stress pada seseorang dapat mempengaruhi orang secara berbeda-beda antar individu. Salah satu kuesioner yang dapat digunakan untuk menilai tersebut yaitu menggunakan *HSE Management Standards Indicator Tool* dari UK. Terdapat enam bidang utama pada kuesioner yang dapat mempengaruhi tingkat stres yaitu tuntutan, kontrol, dukungan, hubungan, peran, dan perubahan. Kuesioner ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui sejauh

mana pekerja merasa stres akibat dari kurangnya kontrol atas pekerjaan dan kurangnya dukungan dari manajemen (Edwards et al., 2008).

Kuesioner HSE *Management Standards Indicator Tools* ini memiliki 35 pertanyaan yang berkaitan dengan enam pemicu stress utama yang diidentifikasi dalam pendekatan standar manajemen untuk menangani stres akibat kerja. Penilaian kuesioner menggunakan skala likert 5 poin yang setiap pertanyaanya mengacu pada standar manajemen:

1. Pertanyaan 3,6,9,12,16,18,20, dan 22 mengacu pada tuntutan
2. Pertanyaan 2,10, 15, 19, 25, dan 30 mengacu pada kontrol (pengendalian)
3. Pertanyaan 7,8,23,24,27,29,31, dan 33 mengacu pada dukungan
4. Pertanyaan 5,14,21, dan 34 mengacu pada hubungan
5. Pertanyaan 1,4,11,13, dan 17 mengacu pada peran, dan
6. Pertanyaan 26,28, dan 32 mengacu pada perubahan

Skor menggunakan likert 5 poin ini kemudian dijumlahkan pada setiap pekerja dan akan diperoleh rata-rata untuk setiap standar manajemen keseluruhan pekerja. Penilaian risiko pada bidang-bidang tersebut harus dilakukan untuk dapat membantu pekerja dalam mengelola stres di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif jenis *analitik observasional*. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. *Cross sectional* dipilih untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor risiko dengan efek pada satu titik waktu atau penelitian dilakukan pada satu periode pengumpulan data (Swarjana, 2015).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan Non ASN PPSDM Migas dengan jumlah 386 orang. Jumlah sampel dihitung menggunakan 10% dari total sampel. Hal tersebut dapat dilakukan apabila jumlah populasinya lebih dari 100 orang (Arikunto, 2016). Total Sampel = 386 x 10% = 38,6 = 40 pekerja.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sampel penelitian ini berjumlah 43 orang, yang mencakup seluruh pekerja yang berhasil mengisi kuesioner melalui *Google Form*. Pemilihan sampel penelitian dilakukan secara proporsional random sampling, dengan rincian sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} n$$

Keterangan:
ni : total sampel di setiap sub populasi
Ni : total populasi di setiap sub populasi
N : total seluruh populasi
n : total sampel

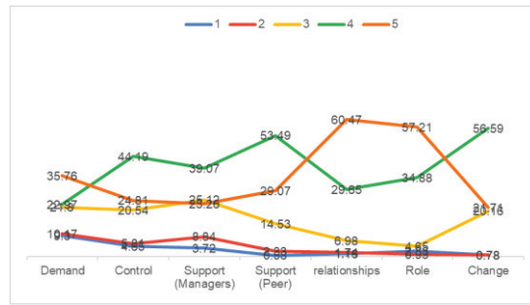
C. Pengumpulan dan Analisis Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner HSE *Management Standards Indicator Tools* yang berjumlah 35 pernyataan dengan menggunakan skala linkert poin 1-5. Kuesioner disebarkan kepada pekerja menggunakan google formulir. Analisis data dilakukan untuk melihat hasil jawaban responden berdasarkan 7 kriteria kuesioner faktor psikososial yaitu *demand, control, support managers, relationships, support peer, role,* dan, *change*. Kemudian, dianalisis berdasarkan rata-rata jawaban responden untuk mengetahui gambaran umum faktor psikososial sektor Migas di PPSDM Migas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran faktor psikososial pekerja

Temuan penelitian menunjukkan faktor risiko psikososial yang mempengaruhi pekerja di PPSDM Migas sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Gambaran Umum Faktor Psikososial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pekerja di PPSDM Migas berada di level 4, yaitu 37,74% dari total 43 responden di 5 bidang pekerjaan. Indikator pada tingkat 4 berdasarkan faktor risiko yaitu *demand* (22,97%), *control*

(44,19%), *support (Managers)* (39,07%), *support (peer)* (53,49%), *relationships* (29,65%), *role* (34,88%), dan *change* (56,59%). Hasil tersebut yang mayoritas pada tingkat 4, sama dengan gambaran faktor psikososial di kelompok kerja sarana teknis minyak dan gas bumi dan kelompok kerja bagian umum. Sementara kelompok kerja program, evaluasi, dan kerjasama dan kelompok kerja pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia minyak dan gas bum rata-rata terbanyak menjawab pada tingkat 5.

Skor tingkat 4 dan 5 menunjukkan bahwa responden memiliki sedikit masalah dengan Standar Manajemen yang sesuai. Skor rata-rata 4-5 untuk standar manajemen "*demand*" menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki sedikit masalah dengan ketidakseimbangan antara permintaan dan sumber daya dan cenderung menunjukkan risiko stres yang rendah. *Demand* mengarah pada tuntutan pekerjaan yang didapatkan oleh setiap pekerja. Persentase *demand* pada tingkat 5, yaitu sebesar 35.76% menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang diterima tinggi. Hal tersebut tentunya mempengaruhi tingkat stress pekerja, terutama jika ada ketidakseimbangan. Namun, dapat dilihat sebanyak 44,19% responden memiliki tingkat kontrol yang sangat baik atas pekerjaan mereka, sehingga setiap pekerja mampu untuk mengelola tuntutan pekerjaan yang ada. Kontrol akan diri menggambarkan bagaimana individu tersebut dapat mengendalikan tuntutan yang dirasakan (Faaroek, 2020).

Dukungan dapat menjadi motivasi dan dorongan saat bekerja. Dukungan dapat berupa memberikan bantuan, rasa nyaman, kepedulian, ataupun diperhatikan. Dukungan dari atasan dan rekan sejawat merupakan faktor penting yang mempengaruhi psikososial pekerja. Point dukungan juga berkaitan dengan point selanjutnya yaitu hubungan antara rekan kerja Mayoritas responden merasakan kedua faktor dukungan berada pada tingkat 4 atau baik dan faktor hubungan pada tingkat 5 atau sangat baik. Semakin tinggi dukungan yang diberikan maka semakin baik kinerja dan kepuasan kerja pekerja tersebut. Selain itu, adanya dukungan dari orang yang ada di sekitar lingkungan kerja dapat mengurangi stress. Hubungan yang baik dapat mengurangi isolasi sosial dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Hubungan di tempat kerja dapat memiliki dampak yang besar terhadap kesejahteraan karyawan. Hubungan positif dengan rekan kerja dan supervisor dapat bertindak sebagai minimnya tingkat stres, sementara hubungan negatif dapat meningkatkan tingkat stres (Harmawati et al., 2022).

Peran atau tanggung jawab yang jelas membantu pekerja untuk memahami ekspektasi dan kontribusi mereka dalam organisasi. Mayoritas responden merasa peran mereka diorganisasi sudah jelas dan memadai, sehingga dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan rasa pencapaian (Shafiyah et al., 2023). Perubahan adalah karakteristik mendasar dari lingkungan kerja. Lebih dari 50% responden merasa mampu mengatasi perubahan yang terjadi di tempat kerja. Kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikososial. Perubahan dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dapat mencakup perubahan tanggung jawab pekerjaan, restrukturisasi organisasi, atau kemajuan teknologi (Sriwiyati et al., 2023). Meskipun penilaian umum menunjukkan status level 4, penting untuk dicatat adanya faktor psikososial yang dikategorikan pada level 3 dan 1. Indikator yang paling banyak terdapat pada level 3 dan 2 berkaitan dengan tuntutan dan kontrol. Para pekerja terus menganggap tuntutan dan beban kerja sangat tinggi, sementara juga menunjukkan kurangnya kontrol atas faktor-faktor ini. Namun, pekerja masih merasa cukup bisa untuk menangani tuntutan kerja tersebut sesuai dengan kemampuannya. Peningkatan psikososial di tempat kerja dapat dilakukan dengan dukungan dari atasan, rekan kerja, sehingga pekerja terhindar dari risiko stres kerja dan dapat menyelesaikan permasalahan kerjanya (Pariangan & Djunaidi, 2022).

Faktor psikososial di tempat kerja dapat menjadi hal tabu atau stigma mengenai kesehatan mental yang masih dianggap tidak penting. Oleh karena itu, dapat dilakukan dengan mengkampanyekan normalisasi kesehatan mental. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melalui tertimoni pekerja senior atau role model yang terbuka tentang pengalaman mereka. Manajer atau top manajemen yang melakukan

komitmen terhadap kesehatan mental. Pelatihan untuk manajer agar mampu mendeteksi dan menangani gejala stress dan *burnout* di timnya. Selain itu, dapat melibatkan serikat pekerja atau HRD dalam Menyusun kebijakan perlindungan terkait Kesehatan mental. Hal-hal tersebut dapat dilakukan untuk mendukung penanganan faktor psikososial di tempat kerja.

KESIMPULAN

Gambaran kondisi faktor psikososial sektor Migas di PPSDM Migas secara keseluruhan berada pada level 4. Selanjutnya, penilaian dilakukan dengan fokus pada bagian kerja tertentu, yang melibatkan kelompok kerja program, evaluasi, dan kerja sama, serta kelompok kerja yang didedikasikan untuk pengembangan sumber daya manusia di sektor minyak dan gas. Mayoritas tanggapan mendapat nilai 5. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen risiko psikososial di tempat kerja telah ditangani secara efektif baik dari sudut pandang manajemen maupun karyawan. Meskipun demikian, masih ada peluang untuk peningkatan dalam manajemen risiko psikososial, yang bertujuan untuk optimalisasi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

CDC. 2023. Psychosocial Pathways. https://www.cdc.gov/dhdsp/health_equity/psychosocial.htm# [Diakses pada June 11, 2024].

Edwards, J. A., S. Webster, D. Van Laar, dan S. Easton. 2008. Psychometric analysis of the uk health and safety executive's management standards work-related stress indicator tool. *Work and Stress*. 22(2), pp. 2–16.

Faaroek, S. A. 2020. Pengaruh job demand terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan work from home. *Forum Ilmiah*. 17(3), pp.384–396.

Faiq, A. dan D. Karya. 2021. Kajian singkat terhadap penanganan keselamatan dan kesehatan kerja di sektor migas. *SENSISTEK:Riset Sains Dan Teknologi Kelautan*. 4(1), pp.59–61.

Harmawati, E., U. Farida, dan A. Santoso. 2022. Pengaruh dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 6(1), pp.104–114.

Pariangan, O. dan Z. Djunaidi. 2022. Analisis faktor-faktor risiko psikososial di perusahaan minyak dan gas bumi pt x. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6(2), pp.1972–1979.

Rahayu, P. 2019. Pengaruh Era Digital Terhadap Perkembangan Bahasa Anak, *Al-Fathin: Jurnal Bahasa dan Sastra Arab*. 2(1), p. 47.

Simanjuntak, F. N. *et al.* (2020) 'UKI Untuk Negeri: Tantangan dan Peluang Indonesia Dalam Bidang Sosial dan Sains Pada Era Revolusi Industri 4.0', *UKI Press*, 1.

Shafiyah, Z. Y., N. F. Mahbubah, A. Y. Azhar, dan F. R. Simamora. 2023. Optimalisasi Kinerja Tim Kerja Dalam Organisasi: Memahami Dinamika Dan Kolaborasi Yang Efektif. 2023.

Sriwiyati, L., Y. Prabawati Tirta Dharma, A. Lina Dwi Nursanti, M. Hartono, dan B. Santoso. 2023. Hubungan pelaksanaan orientasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan baru. *KOSALA : Jurnal Ilmu Kesehatan*. 11(1), pp.65–74.

Swarjana, I. K. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan [Edisi Revisi]*. Edisi II. Yogyakarta: ANDI.

Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. *Jurnal Manajerial*. *18*(2), pp.98–109.