

**HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL SAFETY DENGAN SPEAKING UP PADA
KARYAWAN DIVISI WIRELINE DI SALAH SATU PERUSAHAAN JASA
PENGEBORAN MIGAS MULTINASIONAL WILAYAH SUMATERA**

Nurul Alya Syah Putri¹, Zulmi Yusra²

^{1,2}Universitas Negeri Padang

¹nnurulalyasyahputri@gmail.com

ABSTRACT

The oil and gas industry is a high-risk sector that requires effective communication and active employee involvement to support workplace safety and operational success. One important proactive behavior in high-risk work environments is speaking up, which refers to employees' willingness to express information, ideas, suggestions, or concerns to individuals in positions of authority. This behavior is believed to be influenced by psychological safety, defined as the perception that the work environment is safe for interpersonal risk-taking without fear of negative consequences. This study aims to examine the relationship between psychological safety and speaking up among wireline division employees in an oil and gas drilling service company in Sumatra. The study employs a quantitative approach with a correlational research design. Data are collected using psychological safety and speaking up scales administered to wireline employees. Data analysis is conducted using correlation analysis to determine the relationship between the two variables. The findings are expected to reveal a positive relationship between psychological safety and speaking up, indicating that employees who perceive higher levels of psychological safety are more likely to voice information, ideas, and concerns related to safety and operational effectiveness. The results are expected to contribute to the organizational behavior literature in the oil and gas sector and provide practical recommendations for organizations seeking to foster open communication and improve workplace safety.

Keywords: *psychological safety, speaking up, oil and gas industry, wireline, workplace safety.*

ABSTRAK

Industri minyak dan gas bumi (migas) merupakan sektor dengan tingkat risiko kerja yang tinggi sehingga membutuhkan komunikasi yang efektif dan keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung keselamatan serta keberhasilan operasional. Salah satu bentuk perilaku proaktif yang penting dalam lingkungan kerja berisiko tinggi adalah *speaking up*, yaitu keberanian karyawan untuk menyampaikan informasi,

ide, saran, maupun perhatian terkait pekerjaan kepada pihak yang berwenang. Perilaku ini diduga dipengaruhi oleh *psychological safety*, yaitu keyakinan bahwa lingkungan kerja aman untuk mengambil risiko interpersonal tanpa takut terhadap konsekuensi negatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi wireline di perusahaan jasa pengeboran migas wilayah Sumatera. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data dikumpulkan menggunakan skala *psychological safety* dan skala *speaking up* yang diberikan kepada karyawan divisi wireline. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian diharapkan menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological safety* dan *speaking up*, sehingga semakin tinggi tingkat keamanan psikologis yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menyampaikan informasi, ide, maupun perhatian terkait keselamatan dan efektivitas kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur perilaku organisasi pada sektor migas serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan peningkatan keselamatan kerja.

Kata kunci: *psychological safety*, *speaking up*, industri migas, wireline, keselamatan kerja.

A. Pendahuluan

Industri minyak dan gas bumi (migas) merupakan sektor strategis yang berkontribusi signifikan terhadap ketahanan energi dan perekonomian nasional. Meskipun demikian, industri ini menghadapi berbagai tantangan operasional, termasuk penurunan produksi minyak nasional, tingginya risiko keselamatan kerja, serta kompleksitas kegiatan eksplorasi dan produksi yang membutuhkan koordinasi lintas fungsi secara efektif. Dalam konteks tersebut, keberhasilan operasional tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan

prosedur kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola komunikasi dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan (Hopkins, 2014).

Salah satu unit kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi dalam industri migas adalah divisi *wireline*. Divisi ini bertanggung jawab melakukan kegiatan *well logging* dan *perforating* untuk memperoleh data kondisi bawah permukaan serta mendukung proses produksi hidrokarbon. Aktivitas tersebut melibatkan penggunaan bahan peledak, sumber radioaktif, serta

operasi pada kondisi *high pressure high temperature* (HPHT), sehingga menuntut ketelitian tinggi, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta koordinasi yang efektif antaranggota tim (Rodvelt, 2020; Zhang et al., 2021; Odiete, 2022). Dalam kondisi kerja yang kompleks dan berisiko tinggi tersebut, kemampuan karyawan untuk menyampaikan informasi, ide, maupun kekhawatiran terkait keselamatan dan efektivitas kerja menjadi sangat penting.

Perilaku menyampaikan pendapat, saran, ataupun perhatian terkait pekerjaan secara konstruktif kepada pihak yang memiliki otoritas dikenal sebagai *speaking up*. *Speaking up* merupakan bentuk perilaku proaktif yang bertujuan meningkatkan keselamatan, efektivitas operasional, serta kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi (Liu et al., 2010). Pada lingkungan kerja berisiko tinggi seperti industri migas, perilaku ini berperan penting dalam membantu organisasi mengidentifikasi potensi bahaya, mencegah kesalahan operasional, serta mendorong perbaikan berkelanjutan. Namun demikian, berbagai faktor organisasi dan psikologis sering kali menghambat

karyawan untuk menyampaikan pendapatnya, terutama pada organisasi yang memiliki struktur kerja hierarkis dan budaya komunikasi yang kurang terbuka (Mearns & Yule, 2009).

Salah satu faktor psikologis yang diyakini berperan penting dalam mendorong munculnya perilaku *speaking up* adalah *psychological safety*. Edmondson (1999) mendefinisikan *psychological safety* sebagai keyakinan individu bahwa lingkungan kerja aman untuk mengambil risiko interpersonal, seperti mengemukakan pendapat, mengajukan pertanyaan, menyampaikan kritik, maupun mengakui kesalahan tanpa takut memperoleh konsekuensi negatif. Ketika karyawan merasa aman secara psikologis, mereka cenderung lebih terbuka dalam berbagi informasi, menyampaikan ide, serta melaporkan potensi masalah yang dapat memengaruhi kinerja organisasi (Liang et al., 2012).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological safety* dan *speaking up*. Hu et al. (2024) menemukan bahwa tingkat *psychological safety* yang tinggi

berkaitan dengan keberanian karyawan dalam menyampaikan perhatian terkait keselamatan kerja. Penelitian O'Donovan et al. (2021) menunjukkan bahwa *psychological safety* mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan masukan, kritik, serta melaporkan kesalahan kepada pihak yang berwenang. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Lu et al. (2025) yang menemukan bahwa iklim *psychological safety* dalam tim berkontribusi terhadap keberanian individu dalam menyampaikan informasi penting kepada atasan. Secara umum, hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *psychological safety* merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan perilaku *speaking up* di lingkungan kerja.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian mengenai hubungan *psychological safety* dan *speaking up* masih dilakukan pada sektor kesehatan dan layanan. Penelitian dalam konteks industri migas, khususnya pada karyawan divisi *wireline*, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan di sektor migas berbeda secara mendasar karena melibatkan risiko keselamatan yang lebih tinggi, sistem

kerja bergilir, lokasi kerja terpencil, serta struktur organisasi yang cenderung lebih hierarkis (Harun et al., 2014; Alroomi & Mohamed, 2021). Kondisi tersebut memungkinkan adanya dinamika psikologis yang berbeda dibandingkan sektor lain sehingga hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks industri migas.

Selain itu, hasil wawancara awal dengan karyawan divisi *wireline* menunjukkan bahwa mereka bekerja dalam kondisi operasional yang menuntut mobilitas tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan kerja yang besar. Situasi tersebut berpotensi memengaruhi keberanian karyawan dalam menyampaikan informasi penting terkait keselamatan maupun efektivitas operasional. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku *speaking up* pada karyawan divisi *wireline*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* di perusahaan jasa pengeboran migas wilayah Sumatera. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya

literatur mengenai perilaku organisasi pada sektor migas sekaligus memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan peningkatan keselamatan kerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional yang beroperasi di wilayah Sumatera. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *psychological safety*, sedangkan variabel terikatnya adalah *speaking up*.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan divisi *wireline* yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* atau *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Stratton, 2023).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei melalui kuesioner daring yang disebarluaskan menggunakan platform Tally.so.

Partisipasi responden bersifat sukarela dan anonim. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan informasi mengenai tujuan penelitian serta lembar persetujuan partisipasi (*informed consent*).

Variabel *psychological safety* diukur menggunakan adaptasi *Psychological Safety Scale* yang dikembangkan oleh Edmondson (1999) dan telah diadaptasi dalam konteks karyawan Indonesia oleh Karma dan Parahyanti (2025). Skala ini terdiri atas lima aitem yang mengukur persepsi individu mengenai keamanan psikologis dalam tim kerja, seperti kebebasan menyampaikan pendapat, mengemukakan masalah, dan meminta bantuan kepada rekan kerja. Seluruh aitem diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*). Penelitian adaptasi sebelumnya menunjukkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas yang baik dengan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,811.

Variabel *speaking up* diukur menggunakan adaptasi *Speaking Up Scale* yang dikembangkan oleh Liu et al. (2010) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Rohmah et al. (2023). Skala ini terdiri

atas sembilan aitem yang mengukur perilaku proaktif karyawan dalam menyampaikan ide, saran, kritik konstruktif, serta perhatian terkait pekerjaan kepada atasan. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert enam poin, mulai dari 1 (*sangat tidak sesuai*) hingga 6 (*sangat sesuai*). Hasil penelitian adaptasi menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,93.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahap awal analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi skor variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan uji Shapiro–Wilk karena jumlah responden kurang dari 50 orang. Hasil uji normalitas digunakan untuk menentukan teknik analisis inferensial yang sesuai. Hubungan antara *psychological safety* dan *speaking up* diuji menggunakan korelasi Spearman Rank karena data tidak memenuhi asumsi distribusi normal. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis penelitian

diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Normalitas

Tabel 1

<u>Variabel</u>	<u>Shapiro-Wilk</u>	<u>Sig</u>	<u>Keterangan</u>
<i>Psychological Safety</i>	0,907	0,009	Tidak Normal
<i>Speaking Up</i>	0,947	0,117	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi variabel *psychological safety* sebesar 0,009 ($p < 0,05$), sehingga data *psychological safety* tidak berdistribusi normal. Sementara itu, variabel *speaking up* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,117 ($p > 0,05$), sehingga data *speaking up* berdistribusi normal.

Karena terdapat satu variabel yang tidak memenuhi asumsi normalitas, maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis korelasi *spearman rank* sebagai teknik analisis non-parametrik

2. Uji Hipotesis

Tabel 2

<u>Variabel</u>	<u>Koefisien Korelasi (p)</u>	<u>Sig</u>	<u>N</u>
<i>Psychological Safety-Speaking Up</i>	0,383	0,030	32

Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai koefisien korelasi (p) sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi sebesar

0,030. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional wilayah Sumatera.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,383 menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological safety* dan *speaking up* berada pada kategori lemah dengan arah hubungan positif. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological safety* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *speaking up*. Sebaliknya, semakin rendah *psychological safety* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *speaking up*.

Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional wilayah Sumatera. Berdasarkan hasil analisis menggunakan korelasi *spearman rank* diperoleh bahwa

terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional wilayah Sumatera.

Dilihat dari hasil deskriptif, variabel *psychological safety* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi rasa aman secara psikologis dalam lingkungan kerja. Karyawan merasa cukup aman untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan, maupun mengemukakan permasalahan kerja tanpa takut mendapatkan konsekuensi negatif. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Edmondson (1999) yang menyatakan bahwa *psychological safety* merupakan keyakinan individu bahwa lingkungan kerja aman untuk mengambil risiko interpersonal, seperti menyampaikan ide, bertanya, maupun mengungkapkan kesalahan. Sementara itu, variabel *speaking up* juga berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan untuk menyampaikan ide, saran, maupun perhatian terkait keselamatan dan efektivitas kerja secara terbuka.

Temuan ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Morrison (2011) bahwa *speaking up* merupakan perilaku proaktif individu dalam menyampaikan pendapat, perhatian, maupun informasi penting yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi dan mencegah potensi kesalahan kerja.

Jika dianalisis berdasarkan karakteristik variabelnya, *psychological safety* dalam penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasa aman untuk mengambil risiko interpersonal dalam lingkungan kerja. Pada karyawan divisi *wireline*, rasa aman psikologis dapat muncul ketika individu merasa bahwa pendapat dan masukan yang mereka sampaikan akan diterima secara terbuka tanpa menimbulkan konsekuensi negatif. Karyawan yang memiliki *psychological safety* tinggi cenderung merasa lebih nyaman untuk mengemukakan ide, memberikan kritik konstruktif, maupun melaporkan potensi masalah operasional yang terjadi di lapangan. Sebaliknya, apabila *psychological safety* rendah, maka karyawan akan cenderung menahan pendapat, memilih diam, atau menghindari penyampaian informasi penting

karena takut disalahkan, dipermalukan, ataupun menimbulkan konflik dengan atasan. Kondisi ini menjadi penting karena karakteristik pekerjaan *wireline* berada pada lingkungan operasional yang memiliki risiko tinggi dan membutuhkan komunikasi terbuka antaranggota tim. Jika dikaitkan dengan kondisi kerja subjek penelitian, *psychological safety* menjadi aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja *wireline* yang memiliki risiko operasional tinggi. Berdasarkan latar belakang penelitian, pekerjaan *wireline* melibatkan penggunaan alat radioaktif, bahan peledak berenergi tinggi, serta pekerjaan pada kondisi *High Pressure High Temperature (HPHT)* yang menuntut ketelitian tinggi dan koordinasi kerja yang baik. Kondisi kerja yang penuh risiko tersebut menuntut adanya komunikasi terbuka dan keberanian untuk menyampaikan potensi bahaya secara cepat dan tepat. Dalam situasi seperti ini, rasa aman secara psikologis menjadi faktor yang berkaitan dengan keberanian karyawan untuk melakukan *speaking up*. Selain itu, budaya kerja pada industri migas cenderung bersifat hierarkis dan menekankan kepatuhan

terhadap atasan. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan, terutama karyawan junior, merasa ragu untuk menyampaikan ide atau mengkritisi prosedur kerja karena adanya risiko interpersonal. Namun, ketika *psychological safety* dalam tim terbentuk dengan baik, karyawan akan merasa bahwa pendapat dan masukan mereka tetap dihargai meskipun berada dalam struktur organisasi yang hierarkis. Hal ini mendorong munculnya keberanian untuk berbicara mengenai keselamatan kerja, prosedur operasional, maupun potensi kesalahan yang terjadi di lapangan. Apabila dikaitkan dengan *speaking up*, *psychological safety* berperan dalam mendorong keberanian individu untuk menyampaikan ide, saran, maupun perhatian terkait pekerjaan kepada atasan. Dalam konteks pekerjaan *wireline*, *speaking up* tidak hanya berkaitan dengan penyampaian ide baru, tetapi juga berkaitan dengan upaya menjaga keselamatan kerja dan mencegah terjadinya kesalahan operasional. Ketika karyawan merasa aman secara psikologis, mereka akan lebih berani mengingatkan rekan kerja atau atasan mengenai potensi bahaya, prosedur yang kurang efektif,

maupun kondisi kerja yang berisiko. Sebaliknya, apabila *psychological safety* rendah, maka karyawan cenderung memilih diam (*employee silence*) meskipun mengetahui adanya potensi masalah di lapangan. Kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap keselamatan kerja maupun efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, *psychological safety* menjadi salah satu faktor penting yang mendukung munculnya perilaku *speaking up* dalam lingkungan kerja berisiko tinggi seperti industri migas.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Liang et al. (2012) yang menyatakan bahwa *psychological safety* merupakan salah satu faktor psikologis utama yang mendorong keberanian karyawan untuk melakukan *speaking up*. Ketika individu merasa aman secara psikologis, mereka cenderung lebih percaya diri untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan konstruktif, serta melaporkan potensi masalah yang dapat merugikan organisasi. Sebaliknya, apabila individu merasa lingkungan kerja tidak aman secara psikologis, maka mereka akan lebih memilih diam untuk menghindari risiko interpersonal. Hasil

penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hu et al. (2024) yang menemukan bahwa *psychological safety* berperan penting dalam meningkatkan keberanian karyawan untuk menyampaikan perhatian terkait keselamatan kerja. Penelitian O'Donovan et al. (2021) juga menunjukkan bahwa individu dengan *psychological safety* yang tinggi cenderung lebih terbuka dalam memberikan kritik, saran, maupun melaporkan kesalahan kepada pihak yang memiliki otoritas. Temuan serupa dikemukakan oleh Lu et al. (2025) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan rasa aman dalam tim kerja mampu mendorong individu untuk menyampaikan ide dan informasi penting tanpa rasa takut.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank* diperoleh nilai koefisien korelasi (ρ) sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Psychological Safety* dan *Speaking Up* pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional wilayah Sumatera. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,383 menunjukkan

bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori lemah. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Safety* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *Speaking Up*. Jika dikaitkan dengan teori *psychological safety* dari Edmondson (1999), individu akan lebih berani mengambil risiko interpersonal ketika lingkungan kerja memberikan rasa aman secara psikologis. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung lebih terbuka dalam menyampaikan ide, masukan, maupun perhatian terkait pekerjaan melalui perilaku *speaking up*. Dalam konteks ini, *speaking up* muncul sebagai bentuk timbal balik positif terhadap lingkungan kerja yang suportif.

Jika ditinjau dari karakteristik pekerjaan subjek penelitian, karyawan bekerja dalam lingkungan operasional lapangan dengan tekanan kerja tinggi. Karakteristik pekerjaan *wireline* yang menuntut ketelitian, kewaspadaan tinggi, serta pengambilan keputusan cepat membuat komunikasi terbuka menjadi sangat penting. Dalam kondisi tersebut, *psychological safety* menjadi faktor yang membantu

karyawan merasa lebih percaya diri untuk menyampaikan informasi penting tanpa takut disalahkan atau mendapat respons negatif. Selain itu, karakteristik pekerjaan *wireline* yang sering dilakukan di lokasi terpencil (*remote location*), dengan jam kerja panjang dan tekanan operasional tinggi, juga menyebabkan kebutuhan terhadap komunikasi terbuka menjadi semakin besar. Dalam kondisi kerja seperti ini, perilaku *speaking up* menjadi sangat penting untuk mendukung keselamatan kerja, efektivitas operasional, serta koordinasi antaranggota tim di lapangan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa *psychological safety* memiliki hubungan positif dengan *speaking up* pada karyawan. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis mendorong individu untuk lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat, memberikan masukan, dan melaporkan potensi masalah kerja. Semakin tinggi *psychological safety* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *speaking up*.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* sehingga belum mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam. Kedua, penggunaan kuesioner *self-report* memungkinkan adanya bias subjektif dari responden. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen sehingga belum dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang memengaruhi *speaking up* secara lebih komprehensif. Keempat, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional wilayah Sumatera sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks industri lain.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional wilayah Sumatera, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat *psychological safety* pada karyawan divisi *wireline* berada pada

kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa aman secara psikologis dalam lingkungan kerja sehingga merasa cukup nyaman untuk menyampaikan pendapat, masukan, maupun perhatian terkait pekerjaan.

2. Tingkat *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan untuk menyampaikan ide, saran, maupun perhatian terkait keselamatan dan efektivitas kerja secara terbuka.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological safety* dan *speaking up* pada karyawan divisi *wireline* di salah satu perusahaan jasa pengeboran migas multinasional wilayah Sumatera. Dengan demikian, semakin tinggi *psychological safety* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *speaking up*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alroomi, A. S., & Mohamed, S. (2021). Occupational Stressors and Safety Behaviour Among Oil and Gas Workers in Kuwait: The Mediating Role of Mental Health and Fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph182111700>
- Anita Nugraha, & Sambit Mohanty. (2025, May 22). *Indonesia Aims to Reverse Production Decline with Upstream Push*. S&P Global Commodity Insights. <https://www.spglobal.com/commodity-insights/en/news-research/latest-news/crude-oil/052225-indonesia-aims-to-reverse-production-decline-with-upstream-push>
- Aria, M., Khazim, I., Ilyas, M., Kekalih, A., & Fuady, A. (2024). Work-Related Fatigue Among Indonesian Offshore Oil and Gas Workers. *Occupational Medicine*, 74(5), 364–369. <https://doi.org/10.1093/occmed/kgae040>
- Bazazan, A., Noman, Y., Norouzi, H., Maleki-Ghahfarokhi, A., Sarbakhsh, P., & Dianat, I. (2023). Physical and Psychological Job Demands and Fatigue Experience Among Offshore Workers. *Heliyon*, 9(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16441>
- Castillo, H. C., Hughes, B., & Haigood, A. G. (2018). *SPE-189916-MS Wireline Operations-All-Inclusive Risk Management*. <https://doi.org/10.2118/189916-MS>
- Center for International Forestry Research (CIFOR). (n.d.). *About Sumatra*. Center for International Forestry Research (CIFOR). Retrieved October 10, 2025, from <https://www2.cifor.org/ard/sumatra.php>
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). *Leadership Behavior and Employee Voice: Is The Door*

- Really Open?
<https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279183>
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 44, Number 2).
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 1, pp. 23–43). Annual Reviews Inc.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Ellis, D. V., & Singer, J. M. (2007). *Well logging for Earth Scientists* (D. V. Ellis & J. M. Singer, Eds.; Vol. 2). Springer Netherlands.
<https://doi.org/10.1007/978-1-4020-4602-5>
- 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.
<https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Harun, H., Salleh, R., Memon, M. A., Baharom, M. N. R., & Abdullah, A. (2014). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress Among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science*, 10(11), 28–32.
<https://doi.org/10.5539/ass.v10n11p28>
- Hopkins, A. (2014). Issues in Safety Science. *Safety Science*, 67, 6–14.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.01.007>
- Hu, S., Nadeem, M. A., Luo, J., & Yi, X. (2024). The Effects of Psychological Safety and Employee Voice Behavior on Flight Attendants' Mindful Safety Practices Adoption. *Frontiers in Public Health*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1398815>
- IN-VR. (n.d.). *Indonesia's Oil and Gas Sector Seeks Greater Foreign Investment*. Energy Circle. Retrieved October 10, 2025, from <https://www.energycircle.org/articles/indonesias-oil-and-gas-sector-seeks-greater-foreign-investment>
- Julian Isaac. (2024, December 27). *Oil Reserves Discovery in South Sumatra Boosts National Energy Resilience*. Indonesia Business Post.
<https://indonesiabusinesspost.com/3419/national-resilience/oil-reserves-discovery-in-south-sumatra-boosts-national-energy-resilience>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Academy of Management Journal* (Vol. 33, Number 4).
- Karma, B. G., & Parahyanti, E. (2025). Peran Keamanan Psikologis (Psychological Safety) sebagai Moderator Hubungan antara Modal Sosial di Tempat Kerja (Workplace Social Capital) dan Ketangkasan Belajar (Learning Agility). *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(5).
<https://doi.org/10.58344/locus.v4i5.4185>
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. (2025). *Laporan Kinerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2024*.
<https://www.esdm.go.id/assets/media/content/content-laporan-kinerja-kementerian-esdm-tahun-2024.pdf>

- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia – Direktorat Jenderal Migas. (2014, January 15). *Sejarah Penemuan Minyak di Dunia*. Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. <https://migas.esdm.go.id/post/Sejarah-Penemuan-Minyak-di-Dunia>
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J. L. (2012). Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0176>
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I Warn You Because I Like You: Voice Behavior, Employee Identifications, and Transformational Leadership. *Leadership Quarterly*, 21(1), 189–202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.014>
- Lu, M., Xia, R., Wang, R., & Zou, X. (2025). Network analysis of the relationships between voice behavior and team psychological safety climate among Chinese nurses. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03388-z>
- Mearns, K., & Yule, S. (2009). The Role of National Culture in Determining Safety Performance: Challenges for the Global Oil and Gas Industry. *Safety Science*, 47(6), 777–785. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.01.009>
- Morrison, E. W. (2011). Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research. In *Academy of Management Annals* (Vol. 5, Number 1, pp. 373–412). <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.574506>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological Safety: A systematic review of the Literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Odieta, W. E. (2022). New Wellbore Temperature Control Design for Preventing Failure and Poor Performance of Logging Tools in High Pressure – High Temperature Wells. *Heliyon*, 8(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09404>
- O'Donovan, R., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). Healthcare Professionals Experience of Psychological Safety, Voice, and Silence. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626689>
- Reynald, M. A., Jennings, J., Gravestock, C., & Jewell, T. (2024). *New Exploration Play Concepts in the North Sumatra Basin, Indonesia: Subsurface Insights from around Timpan-1*.
- Rider, Malcolm., & Kennedy, M. (2011). *The geological interpretation of well logs*. Rider-French Consulting Limited.
- Rodvelt, G. (2020). Improved Wireline Logging. In *Coal Bed Methane: Theory and Applications* (pp. 183–194). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815997-2.00011-1>
- Rohmah, Z. N., Etikariena, A., & Salendu, A. (2023). Kepemimpinan inklusif dan voice behavior pada karyawan: Menguji peran budaya inovatif. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 172–187.

<https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7837>

- Rubbab, um-e, & Naqvi, S. M. M. R. (2020). Employee Voice Behavior as A Critical Factor for Organizational Sustainability in the Telecommunications Industry. *PLoS ONE*, 15(9 S). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238451>
- Stratton, S. J. (2023). Population Sampling: Probability and Non-Probability Techniques. In *Prehospital and Disaster Medicine* (Vol. 38, Number 2, pp. 147–148). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/S1049023X23000304>
- Tako Koning, Nick Cameron, & John Clure. (2021, December 3). *Undiscovered Hydrocarbon Potential in Sumatra*. GeoExpro. <https://geoexpro.com/undiscovered-hydrocarbon-potential-in-sumatra>
- Zhang, K., Tan, B., Zhang, W., Sun, Y., Zheng, J., Su, Y., Liu, X., Wu, G., & Xin, S. (2021). Design of a New Acoustic Logging While Drilling Tool. *Sensors*, 21(13). <https://doi.org/10.3390/s21134385>