

Hubungan *Psychological Safety* dan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Aktif Organisasi Pada Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara

Sandia Citra Purnama, Novita Putri Wijayanti, Kayla Trianda Putri Niswara, Salsabilla Restya H., Rizza Arge Winanta
Universitas Tidar

Email : sandiacitrapurnama@gmail.com

Published: July , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh *psychological safety* terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada mahasiswa aktif organisasi di Universitas Tidar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 71 mahasiswa yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,324 dan nilai signifikansi $<0,001$. Nilai R Square sebesar 0,091 menunjukkan bahwa *psychological safety* memberikan kontribusi sebesar 9,1% terhadap kesejahteraan psikologis, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan organisasi yang aman secara psikologis berperan penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis mahasiswa. Oleh karena itu, organisasi kemahasiswaan disarankan untuk membangun budaya yang terbuka, suportif, dan menghargai perbedaan pendapat guna menciptakan iklim organisasi yang sehat.

Kata Kunci: *Psychological Safety*, Kesejahteraan Psikologis, Mahasiswa, Organisasi Kemahasiswaan, Perilaku Organisasi.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa telah lama menjadi bagian penting dalam kehidupan kampus sebagai wadah pengembangan diri di luar kegiatan akademik. Melalui organisasi, mahasiswa tidak hanya memperoleh pengalaman praktis, tetapi juga mengasah berbagai keterampilan penting seperti komunikasi, kepemimpinan, kemampuan bekerja sama, serta pengambilan keputusan. Interaksi yang terjadi di dalam organisasi turut membentuk cara berpikir dan perilaku individu, sehingga keberadaan organisasi bukan hanya berfungsi sebagai tempat berkegiatan, tapi juga sebagai ruang pembelajaran sosial yang dinamis (Tewal et al., 2017; Umar, 2025). Sebagaimana yang dijelaskan dalam buku Harjanti et al. (2024), Organisasi dapat dipahami sebagai suatu kesatuan sosial yang terstruktur secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, serta memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai melalui koordinasi. Dalam konteks ini, perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi sangat menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Namun, keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan tak terpisahkan dari berbagai interaksi sosial yang kompleks. Diskusi, penyampaian kritik, pengambilan keputusan secara kelompok, serta tuntutan kerja sama tim dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi anggota organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani & Sari (2025), beban kewajiban organisasi bisa berdampak positif ataupun negatif pada kesejahteraan psikologis mahasiswa. Sebagian mahasiswa merasakan manfaat berupa meningkatnya rasa bangga dan rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru, namun mereka juga dihadapkan pada kecemasan dan tekanan untuk menjalankan tugas-tugas organisasi. Hal ini selaras dengan pembahasan dalam buku Pramono (2024) bahwa stres merupakan ketegangan atau tekanan psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan melebihi kemampuannya, yang jika

berkepanjangan dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis berupa kecemasan, depresi, dan kelelahan mental.

Fenomena penurunan partisipasi mahasiswa dalam organisasi kampus saat ini menunjukkan bahwa prioritas mahasiswa telah bergeser, di mana prestasi akademik kini lebih diutamakan daripada kegiatan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Pelayati (2025), mahasiswa saat ini lebih diarahkan pada pencapaian individual, seperti IPK tinggi dan sertifikasi, sehingga organisasi kampus sering dianggap sebagai gangguan terhadap efisiensi studi. Hal serupa juga disorot oleh Arsy (2023) yang menyebutkan bahwa beban akademik yang semakin meningkat menyita waktu dan energi mahasiswa, mengurangi motivasi mereka untuk terlibat dalam organisasi. Arsy (2023) juga menambahkan bahwa struktur organisasi yang hierarkis dan berbasis senioritas menciptakan lingkungan yang tidak nyaman bagi mahasiswa baru. Kondisi ini menunjukkan pentingnya meneliti bagaimana rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), dapat berhubungan dengan kesejahteraan psikologis mereka. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus pada pengkajian hubungan antara *psychological safety* dan kesejahteraan psikologis mahasiswa melalui pendekatan kuantitatif untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara kedua variabel tersebut dan seberapa kuat korelasinya.

Mengapa organisasi mahasiswa cenderung tidak memberikan rasa aman secara psikologis? Dari perspektif perilaku organisasi, akar masalahnya bisa ditelusuri pada karakteristik struktural dan kultural yang melekat pada organisasi mahasiswa di Indonesia. Sebagai mana dijelaskan dalam Rosita et al. (2024), setiap kelompok, termasuk organisasi mahasiswa, telah menetapkan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima oleh para anggotanya, termasuk pedoman mengenai tindakan yang seharusnya maupun tidak seharusnya dilakukan dalam situasi tertentu. Norma-norma ini kemudian menjadi acuan perilaku yang dapat memberikan tekanan kuat pada anggota individu agar sesuai dengan standar kelompok. Dalam banyak organisasi mahasiswa, norma yang berkembang justru formalistik, hierarkis, dan berbasis senioritas. Struktur organisasi yang kaku berfungsi untuk mengendalikan koordinasi dan mengarahkan perilaku individu, tetapi seringkali justru menekankan inisiatif dan partisipasi aktif anggota (Demak et al., 2025). Akibatnya, konflik hubungan antarpribadi sering muncul karena kritik dari junior ke senior dianggap sebagai pelanggaran norma, sehingga junior memilih untuk diam. Karakteristik inilah yang menjadi salah satu penyebab mengapa banyak mahasiswa merasa tidak nyaman, tertekan, dan pada akhirnya memilih untuk tidak aktif atau bahkan keluar dari organisasi.

Dalam konteks ini, sangatlah penting untuk mengkaji bagaimana suatu organisasi dapat memberikan rasa aman psikologis kepada anggotanya. *Psychological safety* mengacu pada situasi di mana orang merasa nyaman untuk bersuara, berbagi ide, dan bahkan membuat kesalahan tanpa takut dinilai. Lingkungan yang aman secara psikologis mendorong anggota organisasi untuk lebih terbuka, saling percaya, dan merasa nyaman berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan organisasi (Fresh Communicator, 2023). Selain faktor lingkungan, kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* mahasiswa juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Kesejahteraan psikologis bukan sekadar diartikan sebagai tidak adanya gangguan mental, tetapi juga menggambarkan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan yang bermakna, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, serta mengalami perkembangan diri secara berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya tentang organisasi mahasiswa dan Kesehatan mental masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Dana et al. (2022) menemukan bahwa kepercayaan diri berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, tapi penelitian tersebut tidak mengukur faktor lingkungan sosial, seperti rasa aman psikologis. Sementara itu, penelitian oleh Zahrah & Sukirno (2022) justru menemukan bahwa keterlibatan dalam organisasi tidak selalu memiliki dampak positif terhadap kesehatan mental, tanpa mengidentifikasi variabel apa yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Padahal, *psychological safety* terbukti berperan penting dalam tim kolaboratif (Rødsjø et al., 2024). Tetapi masih jarang diteliti dalam konteks organisasi kemahasiswaan, khususnya di Indonesia. Hal tersebut terlihat jika belum ada penelitian kuantitatif yang secara spesifik menguji korelasi antara *psychological safety* dan *psychological well-being* pada mahasiswa aktif organisasi di Indonesia.

Untuk mengisi celah ini, diperlukan kerangka teori yang dapat menjelaskan hubungan antara faktor lingkungan organisasi dan kesejahteraan psikologis individu. *Psychological safety*, yang pertama kali diperkenalkan oleh Edmon 1999, mengacu pada keyakinan bersama bahwa lingkungan aman untuk mengambil Risiko interpersonal. Sementara *psychological well-being* menurut Ryff (1989) terdiri dari enam

dimensi utama, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan dalam mengelola lingkungan, tujuan hidup, serta pengembangan diri (Nurhastuti, 2024). Kedua konsep ini memiliki keterkaitan erat, karena lingkungan organisasi yang aman secara psikologis dapat mendorong individu untuk mengembangkan hubungan positif dan kemampuan untuk bertumbuh secara pribadi.

LANDASAN TEORI

Psychological Safety

Psychological safety adalah sebuah keadaan di mana seseorang merasa bebas secara mental untuk mengutarakan ide, pandangan, atau kesalahan tanpa takut akan dampak negatif. Dalam dunia akademis, *psychological safety* ditandai dengan perasaan diterima, dihargai, dan didukung dalam berinteraksi sosial. Edmondson 1999 menjelaskan *psychological safety* sebagai keyakinan bahwa lingkungan sosial memungkinkan untuk mengambil risiko dalam hubungan antarpribadi (Ashworth & McFadyen, 2024).

Secara teoritis, *psychological safety* memiliki peranan penting dalam mendorong komunikasi yang terbuka, partisipasi aktif, serta meningkatkan kualitas hubungan antar individu. Lingkungan yang memiliki tingkat keamanan psikologis tinggi membuat orang lebih mudah untuk terlibat dalam diskusi yang konstruktif dan mengemukakan gagasan tanpa rasa takut.

Dalam buku Ashworth & McFadyen (2024), *psychological safety* diukur melalui beberapa elemen, yaitu:

- 1). merasa aman untuk menyampaikan pendapat
- 2). Tidak takut melakukan kesalahan
- 3). Saling mendukung antar anggota
- 4). Komunikasi yang terbuka, dan
- 5). Saling menghargai.

Pada penelitian ini, *psychological safety* diukur dengan menggunakan tiga dimensi utama, yaitu komunikasi yang terbuka, merasa aman menyampaikan pendapat, dan saling menghargai. Pemilihan ketiga dimensi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiganya telah merepresentasikan aspek inti dari *psychological safety* dalam konteks interaksi kelompok. Dimensi komunikasi yang terbuka mencerminkan keterbukaan individu dalam menyampaikan ide dan pendapat, merasa aman menyampaikan pendapat menggambarkan rasa aman individu dalam mengambil risiko interpersonal seperti mengemukakan pendapat atau melakukan kesalahan, sedangkan saling menghargai menunjukkan adanya sikap saling menghargai antar anggota kelompok. Penggunaan tiga dimensi ini juga bertujuan untuk menyederhanakan pengukuran tanpa mengurangi esensi konstruk *psychological safety*, serta disesuaikan dengan konteks mahasiswa aktif organisasi yang menekankan komunikasi, keberanian berpendapat, dan hubungan interpersonal yang positif.

Ketiga dimensi tersebut dipilih karena dianggap paling relevan dengan konteks mahasiswa yang aktif dalam organisasi. Komunikasi terbuka menggambarkan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, keselamatan risiko interpersonal mencerminkan rasa aman dalam mengambil risiko yang berkaitan dengan hubungan antarpersonal, sedangkan penghormatan interpersonal menunjukkan adanya penghargaan di antara anggota organisasi. Ketiga dimensi ini menjadi dasar dalam penyusunan item kuesioner penelitian.

Elemen-elemen ini menggambarkan aspek-aspek utama dari *psychological safety* dalam konteks interaksi kelompok, terutama di organisasi mahasiswa yang menekankan pentingnya komunikasi dan kerja sama. Pemilihan elemen-elemen ini didasarkan pada relevansinya dengan karakteristik lingkungan organisasi mahasiswa yang memerlukan keberanian untuk berbicara, interaksi sosial yang intens, serta dinamika kelompok yang ada.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological safety* berpengaruh pada kesejahteraan mental, kualitas hubungan antarpribadi, serta keterlibatan individu dalam kegiatan kelompok (Setiabudi et al., 2026). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji *psychological safety* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi masih sangat terbatas, sehingga penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam konteks ini.

Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Dalam buku yang ditulis oleh Wells (2010), Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) merupakan keadaan di mana individu dapat berfungsi secara maksimal secara psikologis, yang ditunjukkan oleh

penerimaan diri, hubungan yang baik dengan orang lain, kemandirian, penguasaan atas lingkungan, tujuan hidup, serta pengembangan diri. Konsep ini menjelaskan bahwa kesejahteraan tidak hanya berhubungan dengan kebahagiaan, tapi juga dengan pencapaian potensi diri secara optimal. Selain itu, kesejahteraan psikologis juga mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai tantangan dalam hidup dan mencapai kehidupan yang berarti. Dengan kata lain, kesejahteraan psikologis menunjukkan kualitas keseluruhan dari fungsi psikologis individu.

Ryff (1989) dalam (Wells, 2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis terdiri dari enam dimensi utama, yaitu:

1. Penerimaan diri: kemampuan individu untuk memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dengan menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.
2. Hubungan positif: kemampuan menjalin relasi yang hangat, saling percaya, dan penuh empati dengan orang lain.
3. Kemandirian: kemampuan dalam bersikap mandiri, tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial, serta mampu mengevaluasi diri.
4. Penguasaan lingkungan: kemampuan mengelola dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar serta memanfaatkan peluang yang ada.
5. Tujuan hidup: keyakinan dan kepercayaan bahwa hidup itu bermakna, memiliki arah, dan tujuan yang jelas.
6. Pertumbuhan pribadi: kondisi di mana individu terus berkembang serta terbuka terhadap pengalaman baru sebagai bentuk aktualisasi potensi diri.

Dalam studi ini, semua dimensi tersebut digunakan karena dapat mewakili kondisi kesejahteraan psikologis secara menyeluruh. Penggunaan enam dimensi ini dianggap sesuai dengan konteks mahasiswa yang terlibat dalam organisasi, yang tidak hanya dituntut untuk memiliki relasi sosial yang baik, tapi juga kemampuan untuk mengelola diri, menetapkan tujuan hidup, dan mengembangkan potensi diri di tengah tuntutan akademik dan organisasi.

Ketiga dimensi tersebut dipilih karena paling sesuai dengan karakteristik mahasiswa yang aktif dalam organisasi. Hubungan positif dengan orang lain berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan sosial yang baik. Penguasaan lingkungan menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengelola tuntutan dari lingkungan sekitar, sedangkan pertumbuhan pribadi berkaitan dengan pengembangan potensi diri. Ketiga dimensi ini digunakan sebagai dasar dalam penyusunan item kuesioner penelitian.

Dalam penelitian ini, kesejahteraan psikologis diukur dengan mengacu pada tiga dimensi dari model Ryff (1989), yaitu hubungan positif dengan orang lain, kemampuan dalam mengelola lingkungan, serta pengembangan diri. Pemilihan ketiga dimensi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dimensi tersebut paling relevan dengan konteks mahasiswa aktif organisasi. Dimensi hubungan positif dengan orang lain mencerminkan kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial yang positif dan suportif, yang menjadi aspek penting dalam kehidupan organisasi. Dimensi penguasaan lingkungan menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan lingkungan, termasuk tuntutan akademik dan organisasi. Sementara itu, pertumbuhan pribadi berkaitan dengan upaya individu dalam mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan (Cortés-Rodríguez et al., 2023). Penggunaan tiga dimensi ini juga bertujuan untuk memfokuskan pengukuran pada aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang paling dominan dalam dinamika organisasi mahasiswa, tanpa mengurangi esensi konsep kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Mohamed & Jeilani (2026) menjelaskan bahwa dukungan sosial dan *self-efficacy* (percaya diri) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa, sementara stress akademik berpengaruh negative. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial dan lingkungan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kesejahteraan psikologis individu.

Hubungan Psychological Safety dan Kesejahteraan Psikologis

Psychological safety dan kesejahteraan mental saling berhubungan erat dalam konteks interaksi sosial. Suasana yang memberikan rasa aman secara mental membuat individu merasa diterima, diperhatikan, dan

didukung, sehingga dapat memperbaiki kualitas hubungan antar pribadi serta kesejahteraan mental mereka.

Psychological safety berperan penting dalam membangun komunikasi yang transparan dan mendukung, yang pada akhirnya berdampak positif bagi peningkatan kesejahteraan mental. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa aspek sosial seperti dukungan dari orang lain memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan mental. Oleh karena itu, keamanan psikologis bisa dianggap sebagai salah satu elemen dalam lingkungan sosial yang mendukung tercapainya kesejahteraan mental.

Dalam konteks mahasiswa yang terlibat dalam organisasi, keberadaan *psychological safety* menjadi semakin krusial mengingat dinamika kelompok dan kompleksitas tuntutan peran. Suasana organisasi yang tidak memberikan rasa aman secara psikologis dapat menyebabkan stres dan menurunkan kesejahteraan mental. Sebaliknya, suasana yang menawarkan keamanan psikologis yang tinggi dapat membantu mahasiswa menangani tekanan dan memperbaiki keadaan kesejahteraan mental mereka.

Namun, penelitian yang secara spesifik membahas hubungan antara *psychological safety* dan kesejahteraan mental di kalangan mahasiswa yang aktif dalam organisasi masih sangat minim. Karena itu, studi ini bertujuan untuk menyelidiki keterkaitan antara kedua variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengkaji sampel tertentu dengan instrumen penelitian sebagai sarana pengumpulan data yang dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis (Sugiyono, 2013). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian berfokus pada pengujian hubungan antara *psychological safety* (X) yang diukur melalui tiga dimensi (komunikasi terbuka, merasa aman menyampaikan pendapat, dan saling menghargai) dengan kesejahteraan psikologis (Y) yang diukur melalui tiga dimensi (hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi).

Penelitian dilakukan di Universitas Tidar, Magelang, dengan populasi mahasiswa aktif organisasi. Kriteria responden adalah mahasiswa yang pernah atau sedang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan margin of error 10%, dari total populasi 241 mahasiswa diperoleh sampel sebanyak 71 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Uji validitas menggunakan Corrected Item-Total Correlation dengan batas minimal 0,30, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Tabel 1 Saya berani berbicara saat berdiskusi dalam organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.2	4.2	4.2
	N	18	25.4	25.4	29.6
	S	38	53.5	53.5	83.1
	SS	12	16.9	16.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada pernyataan mengenai keberanian berbicara saat berdiskusi dalam organisasi, kategori setuju menjadi jawaban yang paling dominan, yaitu sebesar 53,5% (38 responden). Sebaliknya, kategori tidak setuju memiliki persentase paling rendah, yaitu sebesar 4,2% (3 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki keberanian yang cukup baik untuk menyampaikan pendapat dalam forum organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan organisasi cenderung memberikan ruang bagi anggotanya untuk berpartisipasi secara aktif dalam diskusi.

Tabel 2 Dalam diskusi organisasi, saya merasa leluasa untuk berbicara dan menyampaikan ide.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.2	4.2	4.2
	N	21	29.6	29.6	33.8
	S	41	57.7	57.7	91.5
	SS	6	8.5	8.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada pertanyaan ini, mayoritas responden memilih jawaban setuju, yaitu sebesar 57,7% (41 responden), sedangkan kategori tidak setuju hanya dipilih oleh 4,2% (3 responden). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa memiliki keleluasaan untuk menyampaikan ide dan gagasan selama mengikuti kegiatan organisasi. Adanya rasa leluasa dalam berkomunikasi dapat mencerminkan terciptanya suasana organisasi yang terbuka dan mendukung pertukaran pendapat antar anggota.

Tabel 3 Dalam kegiatan organisasi, saya tidak merasa takut jika melakukan kesalahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.8	2.8	2.8
	TS	17	23.9	23.9	26.8
	N	26	36.6	36.6	63.4
	S	24	33.8	33.8	97.2
	SS	2	2.8	2.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada kategori ini, sebagian besar responden memilih netral, yaitu sebesar 36,6% (26 responden), diikuti kategori setuju sebesar 33,8% (24 responden). Sementara itu, kategori sangat setuju dan sangat tidak setuju masing-masing hanya dipilih oleh 2,8% (2 responden). Pola ini menunjukkan bahwa rasa aman untuk melakukan kesalahan dalam organisasi belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh mahasiswa. Sebagian responden merasa cukup nyaman untuk mengambil risiko, namun sebagian lainnya masih menunjukkan keraguan terhadap penerimaan organisasi ketika terjadi kesalahan.

Tabel 4 Saat berdiskusi, saya tetap berani menyampaikan pendapat meskipun berbeda dengan anggota lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	14.1	14.1	14.1
	N	17	23.9	23.9	38.0
	S	37	52.1	52.1	90.1
	SS	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Mayoritas responden memilih kategori setuju, yaitu sebesar 52,1% (37 responden), sedangkan kategori sangat setuju memiliki persentase yang lebih rendah, yaitu sebesar 9,9% (7 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki keberanian untuk menyampaikan pendapat yang berbeda dengan anggota lain. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang belum sepenuhnya merasa nyaman untuk mengemukakan pandangan yang bertentangan, sehingga kemampuan menerima perbedaan pendapat dalam organisasi masih perlu terus dikembangkan.

Tabel 5 Saat menyampaikan pendapat dalam organisasi, saya merasa pendapat saya dihargai oleh anggota lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	13	18.3	18.3	19.7
	S	46	64.8	64.8	84.5
	SS	11	15.5	15.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada item ini, kategori setuju menjadi jawaban yang paling dominan, yaitu sebesar 64,8% (46 responden), sedangkan kategori tidak setuju memiliki persentase paling rendah, yaitu sebesar 1,4% (1 responden). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa pendapat yang mereka sampaikan mendapatkan apresiasi dari anggota lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa interaksi dalam organisasi telah berlangsung secara positif dan mendukung terciptanya lingkungan yang saling menghargai.

Tabel 6 Dalam kegiatan organisasi, saya merasa kontribusi yang saya berikan dihargai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	4	5.6	5.6	7.0
	N	12	16.9	16.9	23.9
	S	46	64.8	64.8	88.7
	SS	8	11.3	11.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sebagian besar responden memilih kategori setuju, yaitu sebesar 64,8% (46 responden), sedangkan kategori sangat tidak setuju hanya dipilih oleh 1,4% (1 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa merasa kontribusi yang mereka berikan memperoleh pengakuan dari anggota organisasi lainnya. Penghargaan terhadap kontribusi anggota dapat meningkatkan keterlibatan, rasa memiliki, dan motivasi mahasiswa dalam menjalankan aktivitas organisasi

Tabel 7 Selama mengikuti organisasi, saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan anggota lainnya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	15.5	15.5	15.5
	S	36	50.7	50.7	66.2
	SS	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada item ini, mayoritas responden memilih kategori setuju, yaitu sebesar 50,7% (36 responden), diikuti kategori sangat setuju sebesar 33,8% (24 responden). Sementara itu, tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa mampu membangun hubungan interpersonal yang positif selama mengikuti organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa interaksi sosial antar anggota berjalan dengan baik dan mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang harmonis.

Tabel 8 Dalam kegiatan organisasi, saya dapat bekerja sama dengan anggota lain dengan baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	11.3	11.3	11.3
	S	45	63.4	63.4	74.6
	SS	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Kemampuan bekerja sama dengan anggota lain memperoleh penilaian yang positif dari responden. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju sebesar 63,4% (45 responden), sedangkan kategori netral menjadi pilihan terendah, yaitu sebesar 11,3% (8 responden). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa mampu menjalin kerja sama yang efektif dalam kegiatan organisasi. Kemampuan bekerja sama yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal.

Tabel 9 Saya merasa kemampuan saya berkembang selama ikut organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.2	4.2	4.2
	TS	17	23.9	23.9	28.2
	N	29	40.8	40.8	69.0
	S	13	18.3	18.3	87.3
	SS	9	12.7	12.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada pernyataan mengenai perkembangan kemampuan diri selama mengikuti organisasi, kategori netral menjadi jawaban yang paling dominan, yaitu sebesar 40,8% (29 responden). Sementara itu, kategori sangat tidak setuju memiliki persentase paling rendah, yaitu sebesar 4,2% (3 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terkait perkembangan kemampuan diri selama mengikuti organisasi masih beragam. Meskipun sebagian mahasiswa merasakan adanya peningkatan kemampuan, sebagian lainnya belum sepenuhnya merasakan manfaat tersebut.

Tabel 10 Saya merasa lebih percaya diri dengan skill yang saya miliki setelah mengikuti organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.8	2.8	2.8
	TS	15	21.1	21.1	23.9
	N	28	39.4	39.4	63.4
	S	17	23.9	23.9	87.3
	SS	9	12.7	12.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada pernyataan mengenai peningkatan kepercayaan diri, kategori netral menjadi pilihan terbanyak, yaitu sebesar 39,4% (28 responden), sedangkan kategori sangat tidak setuju memiliki persentase paling rendah, yaitu sebesar 2,8% (2 responden). Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam organisasi belum sepenuhnya meningkatkan rasa percaya diri seluruh mahasiswa terhadap kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pengalaman berorganisasi dapat memberikan dampak yang berbeda bagi setiap individu.

Tabel 11 Selama mengikuti organisasi, saya merasa dapat mengembangkan potensi diri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	15.5	15.5	15.5
	S	42	59.2	59.2	74.6
	SS	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada item ini, kategori setuju menjadi jawaban yang paling dominan, yaitu sebesar 59,2% (42 responden), sedangkan kategori netral dipilih oleh 15,5% (11 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memandang organisasi sebagai wadah yang mampu mendukung pengembangan potensi diri. Keterlibatan dalam berbagai kegiatan organisasi memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan baru.

Tabel 12 Keterlibatan saya dalam organisasi membuat saya merasa berkembang sebagai pribadi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	16.9	16.9	16.9
	S	49	69.0	69.0	85.9
	SS	10	14.1	14.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pada pernyataan ini, sebagian besar responden memilih kategori setuju, yaitu sebesar 69,0% (49 responden), sedangkan kategori sangat setuju sebesar 14,1% (10 responden). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasakan adanya perkembangan diri sebagai dampak dari keterlibatan mereka dalam organisasi. Pengalaman berorganisasi dinilai mampu memberikan kontribusi terhadap pembentukan karakter, peningkatan keterampilan sosial, dan pengembangan diri secara keseluruhan.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item Kuesioner	Correted Item-Total Correlation	Keterangan
Saya berani berbicara saat berdiskusi dalam organisasi.	0.320	Valid
Dalam diskusi organisasi, saya merasa leluasa untuk berbicara dan menyampaikan ide.	0.590	Valid
Dalam kegiatan organisasi, saya tidak merasa takut jika melakukan kesalahan.	0.500	Valid
Saat berdiskusi, saya tetap berani menyampaikan pendapat meskipun berbeda dengan anggota lain.	0.528	Valid
Saat menyampaikan pendapat dalam organisasi, saya merasa pendapat saya dihargai oleh anggota lain.	0.432	Valid
Dalam kegiatan organisasi, saya merasa kontribusi yang saya berikan dihargai.	0.415	Valid

Selama mengikuti organisasi, saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan anggota lainnya.	0.403	Valid
Dalam kegiatan organisasi, saya dapat bekerja sama dengan anggota lain dengan baik.	0.392	Valid
Saya merasa kemampuan saya berkembang selama ikut organisasi.	0.407	Valid
Saya merasa lebih percaya diri dengan skill yang saya miliki setelah mengikuti organisasi.	0.437	Valid
Selama mengikuti organisasi, saya merasa dapat mengembangkan potensi diri.	0.515	Valid
Keterlibatan saya dalam organisasi membuat saya merasa berkembang sebagai pribadi.	0.493	Valid

Berdasarkan buku yang ditulis oleh (Illowsky & Dean, n.d.), dijelaskan bahwa suatu instrumen dinyatakan valid jika setiap item pertanyaan terdapat hubungan yang signifikan dengan skor total. Hasil uji validitas pada Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* berada pada rentang 0,320 hingga 0,590. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item “Dalam diskusi organisasi, saya merasa leluasa untuk berbicara dan menyampaikan ide” dengan nilai sebesar 0,590, sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada item “Saya berani berbicara saat berdiskusi dalam organisasi” dengan nilai sebesar 0,320. Seluruh item pada instrumen penelitian memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas batas minimal yang ditetapkan, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan layak digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Psychological Safety</i>	0.725	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis (Psychology well-being)	0.688	Reliabel

Buku yang ditulis oleh I (Illowsky & Dean, n.d.) juga menjelaskan bahwa reliabilitas suatu instrumen berkaitan dengan konsistensi pengukuran yang dapat dilihat dari kecilnya variasi atau standar deviasi. Hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Psychological Safety* sebesar 0,725 dan variabel Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*) sebesar 0,688. Hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0.725 hingga 0,688. Nilai ini sangat mendekati 1, jika merujuk pada penjelasan dalam buku tersebut mengindikasikan bahwa data memiliki variasi yang sangat kecil dan instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi

Tabel 3 Model Summary

R Square	Keterangan
0.091	Pengaruh sebesar 9,111%

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 15, diperoleh nilai R Square sebesar 0,091. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological safety* mampu menjelaskan sebesar 9,1% variasi pada *psychological well-being* mahasiswa. Artinya, terdapat 90,9% variasi *psychological well-being* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Meskipun nilai koefisien determinasi (R^2) tergolong relatif kecil,

hasil ini tetap menunjukkan bahwa *psychological safety* memiliki kontribusi terhadap peningkatan *psychological well-being* mahasiswa, meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhinya.

Tabel 4 ANOVA (Uji F)

F	Sig	Keterangan
6.900	<0.001	Signifikan

Dari hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar <0,001 dengan nilai F sebesar 6,900. Suatu model dikatakan signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($\alpha > p\text{-value}$) (Illofsky & Dean, n.d.). Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological safety* mampu memberikan pengaruh terhadap *psychological well-being*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dimanfaatkan untuk memprediksi hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 5 Coefficients

Model	Unstandardized B	Sig
(Constant)	2.712	<0,001
X	0.294	<0,001

Dari hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan melalui SPSS, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar < 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Psychological Safety* (X) terhadap *Psychological Well-Being* (Y). Koefisien regresi variabel X sebesar 0,294 menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa semakin tinggi *psychological safety* mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologisnya. Nilai koefisien beta sebesar 0,294 menunjukkan bahwa tingkat pengaruh yang dihasilkan berada pada kategori sedang dan terbukti signifikan secara statistik.

ANALISIS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa *psychological safety* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi <0,001. Nilai R Square sebesar 0,091 menunjukkan bahwa *psychological safety* memberikan kontribusi sebesar 9,1% terhadap variasi variabel kesejahteraan psikologis, sedangkan 90,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji ANOVA pun memperkuat kelayakan model dengan nilai signifikansi <0,001.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan McGuire (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan yang aman secara psikologis mampu mengurangi kecemasan dalam penilaian serta meningkatkan kepercayaan diri dan kesejahteraan emosional mahasiswa. Lebih lanjut, McGuire menegaskan bahwa umpan balik yang tepat waktu dan cerdas secara emosional dapat menumbuhkan ketahanan psikologis yang berdampak positif bagi kesejahteraan mahasiswa. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian Ananta (2026) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari *psychological safety* terhadap keaktifan mahasiswa (koefisien B = 0,257). Meskipun variabel dependen yang diteliti berbeda, terdapat korelasi erat antara keaktifan dan kesejahteraan psikologis; mahasiswa yang merasa aman secara psikologis cenderung lebih aktif, yang pada akhirnya memfasilitasi terciptanya kesejahteraan psikologis yang lebih optimal.

Dampak dari temuan ini memberikan wawasan signifikan mengenai kondisi lingkungan organisasi mahasiswa. Pertama, koefisien regresi positif (0,324) mengindikasikan bahwa peningkatan rasa aman secara psikologis akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan psikologis mahasiswa. Mahasiswa yang merasa aman untuk menyampaikan pendapat, tidak takut akan kesalahan, dan merasa dihargai di dalam organisasi, cenderung memiliki kondisi mental yang lebih positif dan berkembang.

Kedua, nilai R Square sebesar 9,1% menegaskan bahwa *psychological safety* bukanlah satu-satunya determinan kesejahteraan psikologis. Masih terdapat 90,9% faktor lain yang berperan, seperti dukungan sosial, beban akademik, maupun manajemen waktu, yang dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya. Ketiga, secara praktis, hasil ini menekankan urgensi bagi pengurus organisasi untuk membangun iklim organisasi yang inklusif dan suportif. Meskipun kontribusinya sebesar 9,1%, *psychological*

safety terbukti menjadi prediktor yang signifikan, sehingga menjadikannya faktor krusial yang harus diintegrasikan dalam kebijakan pengelolaan organisasi mahasiswa guna menjaga kesehatan mental anggotanya.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi yang diberikan disusun dengan mempertimbangkan hasil analisis pada setiap indikator penelitian. Indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel *psychological safety* terdapat pada pernyataan "Dalam kegiatan organisasi, saya tidak merasa takut jika melakukan kesalahan" (mean = 3,10) serta "Saat berdiskusi, saya tetap berani menyampaikan pendapat meskipun berbeda dengan anggota lain" (mean = 3,58). Oleh karena itu, organisasi mahasiswa disarankan untuk membangun budaya yang lebih suportif dengan mengurangi budaya menyalahkan (*blaming culture*), memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan suasana diskusi yang menghargai perbedaan pendapat. Dengan demikian, anggota akan merasa lebih aman untuk mencoba, menyampaikan ide, maupun melakukan kesalahan sebagai bagian dari proses belajar dalam organisasi.

Pada variabel kesejahteraan psikologis, indikator "Saya merasa kemampuan saya berkembang selama ikut organisasi" memperoleh nilai rata-rata terendah (mean = 3,11), diikuti indikator "Saya merasa lebih percaya diri dengan skill yang saya miliki setelah mengikuti organisasi" (mean = 3,23). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa telah mampu menjalin hubungan yang baik dan bekerja sama secara efektif dalam organisasi, pengalaman berorganisasi belum sepenuhnya memberikan dampak optimal terhadap perkembangan kemampuan dan peningkatan rasa percaya diri anggota. Oleh karena itu, organisasi mahasiswa disarankan untuk menyediakan lebih banyak program pengembangan kapasitas, seperti pelatihan, mentoring, pembagian tanggung jawab yang sesuai, maupun kesempatan untuk memimpin kegiatan, sehingga anggota dapat mengembangkan kompetensi sekaligus meningkatkan kepercayaan diri mereka.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis mahasiswa, mengingat nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini sebesar 9,1%, sehingga masih terdapat 90,9% variasi kesejahteraan psikologis yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Variabel seperti dukungan sosial, beban akademik, tingkat stres, kepuasan berorganisasi, maupun karakteristik individu dapat dipertimbangkan dalam penelitian berikutnya. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden, menggunakan pendekatan mixed methods atau kualitatif, serta memfokuskan penelitian pada organisasi kemahasiswaan tertentu agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara *psychological safety* dan kesejahteraan psikologis mahasiswa.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological safety* terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diketahui bahwa *psychological safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa aman yang dirasakan mahasiswa dalam menyampaikan pendapat, berinteraksi, dan berpartisipasi di dalam organisasi, maka semakin baik pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif *psychological safety* terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa dapat diterima.

Meskipun pengaruh yang dihasilkan signifikan, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 9,1% menunjukkan bahwa *psychological safety* hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kesejahteraan psikologis mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya dipengaruhi oleh rasa aman dalam organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, beban akademik, kondisi keluarga, karakteristik individu, maupun pengalaman pribadi mahasiswa. Oleh karena itu, *psychological safety* dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis, namun bukan merupakan satu-satunya faktor penentu.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator mengenai ketidaktakutan melakukan kesalahan dalam organisasi memperoleh nilai rata-rata terendah pada variabel *psychological safety*. Selain itu,

pada variabel kesejahteraan psikologis, indikator mengenai perkembangan kemampuan dan peningkatan rasa percaya diri juga memperoleh nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun hubungan antaranggota dan kerja sama dalam organisasi telah berjalan dengan baik, masih terdapat ruang untuk meningkatkan iklim organisasi yang lebih mendukung proses belajar, keberanian berpendapat, serta pengembangan kompetensi dan kepercayaan diri mahasiswa.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan organisasi yang aman secara psikologis memiliki peran dalam mendukung kesejahteraan psikologis mahasiswa. Oleh karena itu, organisasi kemahasiswaan perlu terus membangun budaya yang terbuka, saling menghargai, serta memberikan ruang bagi setiap anggota untuk berpartisipasi tanpa rasa takut akan penilaian negatif. Di sisi lain, upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis mahasiswa juga memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memperhatikan berbagai faktor pendukung lainnya agar manfaat yang diperoleh mahasiswa dari kegiatan berorganisasi dapat dirasakan secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, S. (2026). The Role of Psychological Safety and Belonging in Classroom Enngagement amon First-Year Undergraduates. *JIKAP: Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 10(1), 100–109. <https://doi.org/>. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v10i1.108676>
- Arsy, M. R. (2023). *Dari Aktivis ke Pasifis: Mahasiswa Baru Tak Lagi Melihat Organisasi sebagai Ruang Berkembang*. Ganto.Co. <https://www.ganto.co/artikel/1207/dari-aktivis-ke-pasifis-mahasiswa-baru-tak-lagi-melihat-organisasi-sebagai-ruang-berkembang.html>
- Ashworth, S., & McFadyen, A. (2024). *Psychosocial & Psychological Safety: a Guide to Wellbeing in Architekture Practice*. Published by Parlour.
- Cortés-Rodríguez, M., Galindo-Villardón, P., Sánchez-Barba, M., Jarauta-Bragulat, E., & Urchaga-Litago, J. D. (2023). Analysis of Psychological Well-Being from a Compositional Data Analysis Perspective : A New Approach. *Behavioral Sciences*, 13(926). <https://doi.org/><https://doi.org/10.3390/bs13110926>
- Dana, T. S., Eva, N., & Andayani, S. (2022). Kepercayaan Diri dan Kesejahteraan Psikologis Anggota Organisasi Mahasiswa. *Junal Psikologi Perseptual*, 7(1), 28–45.
- Demak, I. P. K., Prins, J., Meity, N., Bouwkamp-Timmer, T., Fleeer, J., & Carvalho-Filho, M. A. (2025). Under the Radar : How Participating in a Student Organization can Shape Medical Students ' Professional Identity. *Association for Study of Medical Education and John Wiley & Sons*, June 2024, 704–718. <https://doi.org/10.1111/medu.15609>
- Fresh Communicator. (2023). *Psychological Safety in Practice : A Guidebook for Managers*.
- Harjanti, W., Sumaryono, R., Lestari, S., Rahayu, S., Herdijanto, T., Junitasari, Amir, J., Pertiwi, S. D., Margono, D. A., Wardhani, P. S., Bukhori, H. A., Frianto, A., Mamengko, R. P., Yulianti, R., Angriyani, D., Bakar, R. M., & Al Ayyubi, I. I. (2024). *Perilaku Organisasi*. Future Science.
- Illowsky, B., & Dean, S. (n.d.). *Introductory Statistics 2e*. openstax.
- Mcguire, M. (2025). Feedback , Reflection and Psychological Safety : Rethinking Assessment for Student Well-Being in Higher Education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/02602938.2025.2548590>
- Mohamed, A. D., & Jeilani, A. (2026). Mediating role of Social Support and Self-efficiency on Academic Stress and Student ' s Psychological well-being among Public and Private Universities in Mogadishu -Somalia. *F1000Research*, 13(1108). <https://doi.org/><https://doi.org/10.12688/f1000research.155275.1>
- Nurhastuti, E. S. (2024). *Psikologi Personel*. Unibi Press.
- Pelayati, A. (2025). *Antara IPK dan Idealisme: Mengapa Mahasiswa Meninggalkan Organisasi?* Kumparan. <https://kumparan.com/akbar-pelayati/antara-ipk-dan-idealisme-mengapa-mahasiswa-meninggalkan-organisasi-253GgKUJv8q/4>
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. WeHa Press.
- Rahmadani, S. M., & Sari, J. D. E. (2025). Analisis Dampak Beban Tugas Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Kesehatan Masyarakat dengan Pendekatan The Affect Balance

- Scale. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 5(3), 2121–2130.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54082/jupin.1676> p-ISSN:
- Rødsjø, E., Sjølie, E., & Petegem, P. Van. (2024). Psychological Safety in Interdisciplinary Virtual Student Project Teams : a Validation Study. *Computers in Human Behavior Reports*, 14(100413).
<https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100413>
- Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyaldi. (2024). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. WIDA Publishing.
- Setiabudi, A., Setianingsih, I., & Baqi, F. A. (2026). Peran Psychological Safety dalam Menciptakan Lingkungan Akademik yang Sehat dan Produktif. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(01), 33–44.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-Being*. Nova Science Publishers.
- Zahrah, N. A. N., & Sukirno, R. H. S. (2022). Psychological Well-Being pada Mahasiswa Santri Ditinjau dari Dukungan Sosial & Stress Akademik. *Jurnal Psikologi Integratif*, 10(2), 189–205.