

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Employee wellbeing (EWB) adalah salah satu komponen penting dari lingkungan kerja dan organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Perusahaan yang fokus pada kesejahteraan karyawan dapat mengelola tingkat stres dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Istilah *wellbeing* mencakup komponen utama dari kehidupan yang sehat secara fisik dan mental. Terkait dengan pekerjaan, ini juga menyangkut pengalaman dan persepsi individu tentang hal-hal yang penting. Pada level tertentu, *employee wellbeing* (EWB) mempengaruhi bagaimana kehidupan seseorang berjalan. Definisi *Employee Wellbeing* (EWB) Menurut ILO (2009) *workplace well-being* berhubungan dengan semua aspek kehidupan kerja, mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan fisik, hingga bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan, lingkungan kerja, iklim di tempat kerja dan organisasi kerja.

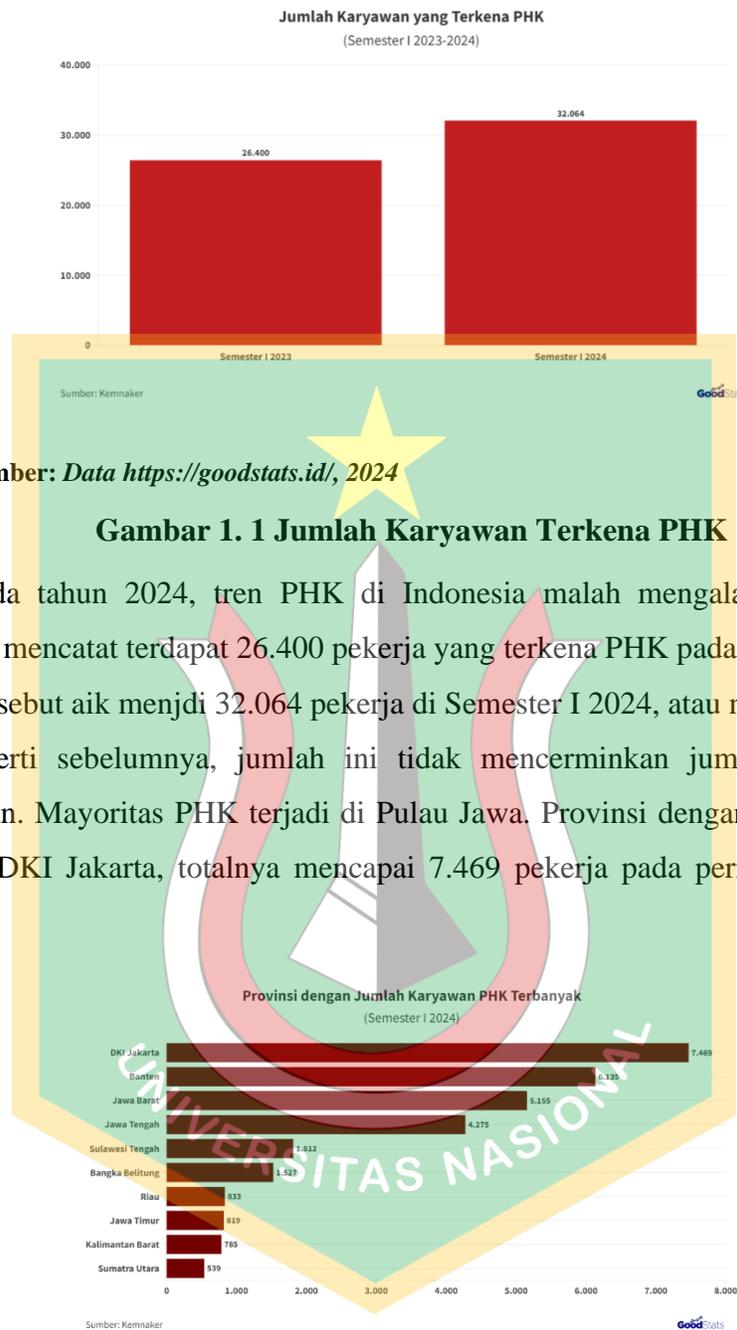
Employee wellbeing (EWB) tidak hanya mencakup kesehatan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung hubungan yang positif. Meskipun definisinya berbeda-beda, unsur-unsur kesejahteraan di tempat kerja relatif konsisten, dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal meliputi lingkungan kerja, hubungan pegawai, manajemen, beban kerja, pembagian tanggung jawab, upah, dan otonomi pegawai. Jika karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol, atau ketidaksesuaian keterampilan dengan tugas, maka risiko stres dan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi meningkat (Pretsch et al., 2020).

Dalam kamus American Psychological Association (APA) juga menjelaskan, *wellbeing* adalah keadaan pada seorang individu yang digambarkan dengan adanya rasa bahagia, kepuasan, tingkat stres yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta kualitas hidup yang baik. Dengan kata lain, individu dengan *wellbeing* yang tinggi menjaga kesehatan secara fisik dan mental agar mampu menyelesaikan tantangan,

mencapai kebahagiaan, dan kepuasan dalam kehidupan. *Employee wellbeing* (EWB) juga merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas jangka panjang organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung antara produktivitas dan kesehatan serta kebahagiaan pekerja. Krekel et al (2018) dalam penelitiannya memperkirakan adanya korelasi positif antara kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Itulah kenapa, perusahaan semakin menyadari perlunya memperhatikan kesejahteraan pekerja. Organisasi yang maju melakukannya untuk menghargai bahwa SDM yang ada adalah aset perusahaan yang harus di jaga.

Dalam Timesindonesia.com Pada tahun 2021, Hasil survei Mercer Marsh Benefit (MMB) terbaru menunjukkan, mayoritas karyawan Indonesia sangat menghargai perusahaan yang memberikan dukungan yang baik di tempat kerja dan pengaturan kerja yang fleksibel, meskipun ada kekhawatiran mengenai kurangnya manfaat kesejahteraan bagi karyawan bergaji rendah. Survei bertajuk 'Health on Demand' ini melibatkan 14.000 karyawan di seluruh dunia termasuk 1.000 karyawan di Indonesia. Hasilnya, bahwa 61% karyawan di Indonesia merasa kesejahteraannya diperhatikan oleh perusahaan, dibandingkan angka rata-rata Asia (48%) dan global (46%). Selain itu, Indonesia berdasarkan survei konsultan Sumber Daya Manusia (SDM) dan broker asuransi serta bagian dari Marsh McLennan ini juga menunjukkan persentase tertinggi (76%) dalam hal menghargai dan sangat menghargai fleksibilitas dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan di negara Asia lainnya (65%) dan global (60%). Namun, survei juga menunjukkan adanya kesenjangan manfaat kesejahteraan bagi karyawan dengan tingkat penghasilan tertentu, dimana kurang dari setengah karyawan bergaji rendah (38%) memiliki manfaat kesehatan melalui perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang bergaji lebih tinggi (59%).

Ketidakpastian perekonomian global dan dampak Pandemi telah memaksa banyak Perusahaan untuk melakukan penyesuaian operasional agar tetap bertahan. Opsi yang sering kali diambil oleh Perusahaan adalah pengurangan jumlah karyawan atau melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah karyawan.



Sumber: Data <https://goodstats.id/>, 2024

Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan Terkena PHK

Pada tahun 2024, tren PHK di Indonesia malah mengalami peningkatan. Kemnaker mencatat terdapat 26.400 pekerja yang terkena PHK pada Semester I 2023. Jumlah tersebut akan menjadi 32.064 pekerja di Semester I 2024, atau naik sebesar 21%. Sama seperti sebelumnya, jumlah ini tidak mencerminkan jumlah PHK secara keseluruhan. Mayoritas PHK terjadi di Pulau Jawa. Provinsi dengan PHK terbanyak terjadi di DKI Jakarta, totalnya mencapai 7.469 pekerja pada periode Januari-Juni 2024.

Sumber: Data <https://goodstats.id/>, 2024

Gambar 1. 2 Provinsi dengan Jumlah Karyawan PHK Terbanyak

Jakarta jadi provinsi dengan jumlah karyawan PHK tertinggi di 2024, berada di posisi kedua adalah Banten dengan total 6.135 pekerja yang terkena PHK. Jawa

Barat berada di urutan keempat dengan 5.155 pekerja, disusul Jawa Tengah dengan 4.275 pekerja. Barulah peringkat kelima berasal dari provinsi luar Jawa, yakni Sulawesi Tengah dengan 1.812 pekerja.

Pada gambar 4.1 dan gambar 4.2 menunjukkan adanya kenaikan jumlah PHK pegawai secara keseluruhan dari tahun 2023 ke 2024. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemutusan hubungan kerja jumlah mungkin disebabkan oleh kebijakan perusahaan. Selain itu, pemutusan hubungan kerja ini juga mencerminkan berkurangnya tingkat pekerjaan yang diperlukan. Dampaknya, penurunan jumlah pegawai dan kebutuhan tenaga kerja ini berpotensi menimbulkan ketidakamanan kerja bagi karyawan. Gambar ini juga mengindikasikan dengan turunnya tingkat pekerjaan dan jumlah pekerjaan maka mengindikasikan penurunan pada tingkat kemakmuran dan kesejahteraan karyawan. Terutama bagi pegawai yang masih tinggal, efek melihat banyaknya pegawai yang phk dan keluar, akan membuat kekhawatiran bagi mereka (De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016).

Penelitian bertahun-tahun tentang *Job Insecurity* (JI) telah menghasilkan konsensus bahwa perasaan tidak yakin tentang masa depan pekerjaan seseorang dikaitkan dengan berbagai hal konsekuensi negatif, baik dalam jangka pendek (Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002), dan jangka panjang (De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016). Konsekuensi negatif ini antara lain penurunan pada tingkat kesejahteraan karyawan (Richter et al., 2019; Yoo, 2022) dan kesehatan mental karyawan baik karyawan tetap ataupun hanya sementara (Russo, C. et al., 2020). Lebih lanjut, ketidakamanan pekerjaan dari aspek kognitif terbukti yang paling mempengaruhi dalam perasaan kesejahteraan karyawan dibandingkan dengan aspek afektif ketidakamanan pekerjaan (huang et al., 2013).

Penelitian *Job Insecurity* (JI) terhadap *Employee wellbeing* (EWB) di Indonesia masih cukup sedikit dan memberikan hasil yang masih bervariasi. Beberapa hasil menunjukkan bahwa meningkatnya perasaan tidak aman karyawan akan menurunkan tingkat kesejahteraannya (Lisa et al., 2020; Nisa & Pratiwi, 2023). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan kontrak di daerah

jabodetabek memberikan bukti yang berbeda yaitu ketidakamanan kerja tidak berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (Yanuardanti, 2022).

Maka dari itu, beberapa hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia yang masih sedikit ini menunjukkan masih terdapat kesenjangan riset dengan tipe *evidence gap* yaitu masih adanya ketidakkonsistenan hasil yang terbukti. Selain daripada kesenjangan riset *evidence gap*, penelitian ini banyak menekankan pada pegawai kontrak (Lisa et al., 2020; Yanuardanti, 2022) yang menunjukkan adanya kesenjangan pada tipe populasi. Maka penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengisi kesenjangan pada tipe kesenjangan riset yang disebut *population* atau *sector gap*, dengan melakukan penelitian pada sektor dan populasi yang belum pernah diteliti sebelumnya yaitu pada Karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta. Serta mengisi kesenjangan dengan memperkuat pembuktian pada pengaruh *Job Insecurity* (JI) terhadap *Employee wellbeing* (EWB)

Penelitian tentang kemampuan *Career Adaptability* (CA) menunjukkan dampak positifnya terhadap kesejahteraan subjektif. Konstam et al. (2015) menemukan bahwa orang dewasa muda dengan tingkat kontrol dan kepercayaan diri yang tinggi memiliki kepuasan hidup lebih baik, di mana kontrol berhubungan positif dengan afek positif dan negatif dengan afek negatif. Johnston (2018) menjelaskan bahwa *Career Adaptability* (CA) adalah konstruksi psikososial yang mencakup kesiapan menghadapi tantangan karier. Savickas 2005 (dalam Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. 2023) mengidentifikasi empat faktor adaptasi karir: perhatian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri, yang berperan penting dalam membantu individu menghadapi transisi dan tantangan karier.

Selain itu, penelitian lain memperluas cakupan *Career Adaptability* (CA) dalam berbagai konteks. Brown et al. (2012) menemukan bahwa kerangka kompetensi adaptasi karir efektif dalam memotivasi pekerja untuk menjadi lebih adaptif. Yang et al. (2019) menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi meningkatkan keterlibatan kerja, yang memprediksi kesejahteraan karyawan, terutama saat guanxi rendah. Dalam dunia pendidikan, Sahin et al. (2018) menemukan bahwa dukungan

sosial dari keluarga dan teman meningkatkan kemampuan adaptasi karir siswa, yang menjadi prediktor penting bagi kesejahteraan mereka.

Maka dapat diungkapkan tingkat *Career Adaptability* (CA) seseorang akan mempengaruhi pada kesejahteraan orang tersebut (Sahin et al., 2018; Yang et al., 2019). Maka pada penelitian ini faktor kedua yang diambil untuk dibuktikan mempengaruhi pada *Employee wellbeing* (EWB) di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta adalah *Career Adaptability* (CA). Dasar pertimbangan adalah penelitian terdahulu telah dilakukan di negara lain tapi belum pernah dilakukan di Indonesia terutama yang mengkhususkan pada Karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta. Selain itu, keadaan karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta yang bisa dibilang “hidup segan mati tak mau” tentunya pegawai dalam keadaan ini akan merasa khawatir dan memikirkan mengenai karir ke depan.

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta adalah *Supervisor support* (SS). Ini sesuai dengan keadaan Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta yang terlihat semakin menurun, maka pegawai sangat memerlukan dukungan dari atasan dan kohesivitas kelompok pegawai yang masih tetap tinggal. Serta berdasarkan dukungan penelitian terdahulu yang dijelaskan selanjutnya. *Supervisor support* (SS) adalah dukungan yang diberikan atasan atau pengawas kepada karyawan dalam bentuk bimbingan, perhatian, dan bantuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan, Al Mulla et al. (2023) menunjukkan bahwa *Supervisor support* (SS) berperan penting dalam meningkatkan *Employee wellbeing* (EWB), yang berdampak positif pada kehidupan profesional dan pribadi mereka. *Supervisor* adalah sumber daya yang baik dan penting untuk mendukung karyawan di tempat kerja. Dukungan pasangan merupakan salah satu alasan untuk mengurangi konflik pekerjaan-keluarga dan konsekuensi yang merugikan (Almeida et al., 2016).

Swanzy, E. K. (2020) menunjukkan bahwa *Supervisor support* (SS) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan serta memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap konflik pekerjaan-

ke-keluarga karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan efek positif langsung dari kepuasan kerja karyawan terhadap kesejahteraan psikologis mereka, namun tidak menemukan efek negatif langsung dari konflik pekerjaan-ke-keluarga karyawan terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara dukungan atasan dan kesejahteraan psikologis karyawan. Namun, penelitian ini tidak menemukan bukti pengaruh mediasi dari konflik pekerjaan-ke-keluarga terhadap hubungan antara dukungan atasan dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut Eisenberger et al. (2002) *Supervisor support* (SS) sebagai sejauh mana bawahan merasa bahwa atasan mereka peduli dan menghargai kesejahteraan serta kontribusi mereka di tempat kerja. Atasan yang suportif menyediakan bimbingan, bantuan, dan umpan balik yang berperan penting dalam membantu karyawan beradaptasi di lingkungan kerja. Melalui bimbingan, atasan memberikan arahan yang jelas mengenai tanggung jawab dan cara menjalankannya dengan efektif. Bantuan dari atasan memungkinkan karyawan mengatasi hambatan yang dapat mengganggu kinerja mereka. Selain itu, melalui umpan balik, atasan memberikan informasi berharga untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja.

McIlroy, T. D. (2021) Mengatakan *Supervisor support* (SS) yang tidak dijawab terhadap kesejahteraan, kinerja, dan hubungan karyawan. Berdasarkan Teori Penentuan Nasib Sendiri, ketidakpuasan kebutuhan psikologis memediasi hubungan antara kurangnya dukungan dan hasil negatif. Dua studi dilakukan: Studi 1 melibatkan 280 karyawan di Inggris dalam konteks lapangan, dan Studi 2 melibatkan 267 mahasiswa di Australia dalam simulasi kerja untuk menguji efek kausal. Hasil menunjukkan bahwa kegagalan mendapatkan dukungan mengurangi kepuasan kebutuhan karyawan, memengaruhi emosi, perilaku, dan relasi mereka. Temuan ini menekankan pentingnya pemimpin merespons permintaan dukungan untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Kurangnya *Supervisor support* (SS) terbukti sebagai faktor risiko paling signifikan dan berpengaruh terhadap berbagai aspek Kesehatan dan kinerja karyawan. Ketidakmampuan untuk mengandalkan dukungan dari atasan, baik dalam menghadapi masalah di tempat kerja maupun di rumah, secara substansial meningkatkan risiko kesehatan yang buruk dan dampak negatif terkait pekerjaan. Dukungan sosial, terutama dari atasan, merupakan sumber daya penting bagi kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja. Oleh karena itu, dukungan atasan perlu diprioritaskan sebagai faktor utama dalam upaya promosi kesehatan di lingkungan kerja (Hämmig, O. 2017).

Supervisor support (SS) sangat penting dalam meningkatkan meningkatkan *Employee wellbeing* (EWB), baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi mereka. Al Mulla et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan dalam bentuk bimbingan, perhatian, dan bantuan dapat membantu karyawan mengatasi tantangan pekerjaan. Selain itu, Eisenberger et al. (2002) menekankan bahwa atasan yang suportif memberi bimbingan yang jelas, bantuan, dan umpan balik, yang mendorong adaptasi dan produktivitas karyawan. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, tetapi juga mengurangi konflik pekerjaan-ke-keluarga (Swanzy, 2020), meskipun konflik tersebut tidak berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Kurangnya dukungan dari atasan memiliki dampak negatif yang signifikan. Menurut McIlroy (2021), kegagalan mendapatkan dukungan dari atasan menurunkan kepuasan kebutuhan psikologis dan berdampak pada emosi, perilaku, serta hubungan karyawan. Selain itu, Hämmig (2017) menemukan bahwa ketidakmampuan untuk mengandalkan dukungan dari atasan meningkatkan risiko kesehatan yang buruk dan berpengaruh pada kinerja negatif karyawan. Oleh karena itu, dukungan atasan perlu diprioritaskan sebagai sumber daya penting dalam promosi kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, research gap, dan fenomena gap tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Job Insecurity, Career Adaptability dan Supervisor Support Terhadap employee well Being pada Karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta” Penelitian ini dilakukan di Sebelas kantor swasta yang terletak di Jakarta dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat Pengaruh *Job Insecurity, Career Adaptability dan Supervisor Support Terhadap employee well Being* pada Karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta Terkait dengan latar belakang di atas, pada ini, peneliti tertarik untuk menguji signifikansi pengaruh kuat Pengaruh *Job Insecurity, Career Adaptability dan Supervisor Support Terhadap employee well Being* Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam suatu penelitian diperlukan untuk memberikan kemudahan bagi penulis dalam membatasi permasalahan yang akan ditelitinya sehingga dapat mencapai suatu tujuan dan sasaran yang jelas serta memperoleh jawaban sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Job insecurity* terhadap *Employee Well-being* di Perusahaan Swasta di Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Employee Well-being* di Perusahaan Swasta di Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Employee Well-being* di Perusahaan Swasta di Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk membuktikan dengan pengujian empiris apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Employee Well-being* pada Karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta

- b. Untuk membuktikan dengan pengujian empiris apakah *Career Adaptability* berpengaruh terhadap *Employee Well-being* pada Karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta?
- c. Untuk membuktikan dengan pengujian empiris apakah *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Employee Well-being* pada Karyawan di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta?

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan *Job Insecuirty*, *Career Adaptability* dan *Supervisor Support* terhadap *Employee Well-being*
- 2) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh *Job Insecuirty*, *Career Adaptability* dan *Supervisor Support* terhadap *Employee Well-being*

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar *Job Insecuirty*, *Career Adaptability* dan *Supervisor Support* terhadap *Employee Well-being*. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 2) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman