

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Memelihara karyawan merupakan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan itu sendiri. Memelihara karyawan bisa dilakukan dengan menjaga kesejahteraan (*well - being*) karyawan. Jika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukannya, memiliki tingkat stress yang rendah, sehat secara fisik dan mental dalam menghadapi pekerjaannya disebut *Well - Being* (Universitas Nasional Karangturi, 2021).

Survei dari Jobstreet pada Oktober 2020 di Indonesia menunjukkan sebanyak 80 persen pekerja di seluruh penjuru negeri mengalami imbas dari pandemi COVID-19 sejak awal 2020. Hasil survei tersebut juga menunjukkan kualitas kehidupan para pekerja menurun drastis selama masa pandemi. Ditandai oleh sebesar 33 persen pekerja merasa tidak lagi Bahagia dengan situasi pekerjaannya meskipun masih mempunyai pekerjaan di saat pandemi. Mengutip keterangan dari Johnson & Jhonson Indonesia, salah satu faktor yang memengaruhi ketidakpuasan ini adalah kebijakan bekerja dari rumah (WFH). Beberapa perusahaan berusaha untuk beradaptasi dengan segala bentuk penyesuaian baru yang terjadi di tengah pandemi seperti adanya pembatasan aktivitas sosial, fluktuasi ekonomi, dan kinerja industri dalam lingkup yang lebih besar. Hal ini lah yang membuat ada banyaknya perubahan dalam dunia kerja

yang membuat hampir seluruh karyawan perusahaan di Indonesia maupun di luar negeri harus mulai beradaptasi dengan kebiasaan baru sampai saat ini sehingga banyak karyawan yang merasa kesulitan untuk mulai beranjak ke dalam kebiasaan baru pada saat ini. (Dikutip dari Berita (Ekspress, 2024)).

Hal lain yang menunjukkan tidak sejahteranya pegawai yaitu terjadi pada tahun 2022 yang mana terdapat banyaknya aksi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) di berbagai daerah di Indonesia. Hal ini didasari oleh terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No.2/2022 tentang Cipta Kerja. Terbitnya regulasi ini telah membuat pekerja menjadi miskin lantaran telah menghilangkan jaminan kepastian kerja, jaminan kepastian upah, dan juga jaminan sosial bagi pekerja Indonesia, diantaranya memperluas system kerja *outsourcing* tanpa pembatasan jenis pekerjaan yang jelas, hingga mudahnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Dalam hal ini pemerintah terkesan lebih mengutamakan kesejahteraan permodal dengan hadirnya UU Cipta Kerja. Padahal UUD 1945 dalam pasal 27 ayat 2 secara jelas menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya terkait dengan jaminan perlindungan terhadap pekerja perempuan, termasuk terjadinya pelecehan seksual di lingkungan kerja. Dalam catatan asosiasi, terdapat sederet kasus pelecehan seksual yang terjadi di tahun 2023, antara lain adanya pengaduan dan laporan dari karyawan PT Sarinah, kepada anggota omisi VI DPR Andre Rosiade, yang mengaki dilarang menggunakan hijab saat bekerja, hingga kasus body-checking yang terjadi di ajang Miss Universe Indonesia 2023 (Niluh, 2024).

Hal serupa terjadi pada bulan Juli dan Agustus 2023 yang mana Organisasi buruh mengancam pemerintah akan mogok kerja dan turun ke jalan. Aksi ini dilakukan sebagai tindak protes para buruh terhadap UU Cipta Kerja dan Permenaker Nomor 5 Tahun 2023, tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menyatakan wilayah yang akan mengikuti mogok nasional meliputi 38 Provinsi di lebih dari 400 kab/kota dan melibatkan 100 ribu pabrik dan perusahaan. Adapun jumlah buruh yang bergabung dalam mogok nasional yang meluas ini adalah 5 juta orang. Bentuk kegiatan dari mogok kerja nasional ini adalah berkumpul di depan pabrik, stop produksi, dan sebagian besar yang mogok nasional mendatangi kantor pemerintah. Beberapa contoh demo di atas merupakan bukti bahwa adanya ketidaksejahteraan yang terjadi pada karyawan, baik berasal dari peraturan pemerintah maupun dari perusahaan itu sendiri.

Well - Being merupakan masalah yang berhubungan dengan kemauan karyawan dalam memengaruhi efektivitas dari kinerja karyawan. Menurut American Psychological Association (APA) mendefinisikan *Well - Being* sebagai keadaan yang memiliki rasa bahagia, kepuasan, tingkat stress yang rendah, sehat secara fisik dan mental serta menjaga kualitas hidup yang baik (Lyubomirsky, 2013). Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari lingkungan kerja akan cenderung memiliki efektivitas kerja yang kurang baik atau bahkan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan menjadi hambatan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis melalui metode wawancara dan kuesioner pra survei di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya, penulis menemukan adanya keluhan dari berbagai staff di kantor BPJS terkait adanya perasaan yang kurang nyaman, sering sakit, kurangnya penguasaan lingkungan pekerjaan dan adanya perasaan mudah marah sehingga dari hasil wawancara tersebut terdapat adanya penurunan tingkat kesejahteraan karyawan. Hal ini juga dapat diketahui dari data

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya

Periode	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alfa (Orang)	Jumlah (Orang)	Jumlah Keterlambatan	%
2020	37	21	28	86	11	97
2021	35	25	20	85	7	92
2022	30	20	26	76	8	86
2023	40	25	20	88	10	98

Sumber : BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya

Berdasarkan indikasi yang diperoleh dari tabel 1.1 menunjukkan kehadiran karyawan dari tahun 2020 – 2023 tingkat kehadiran pegawai fluktuatif dan mengalami penurunan. Kehadiran yang paling rendah terjadi pada tahun 2022 dan 2023 tingkat kehadiran sebesar 98% ini terjadi karena adanya indikasi rendahnya kesejahteraan atau kepuasan karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya angka absensi dan adanya rasa kurang puas terhadap salah satu unsur kepuasan kerja. Jika *job resources* atau lingkungan kerja nyaman dan memiliki stress kerja

baik, maka kesejahteraan (*well-being*) karyawan akan meningkat. Selain itu keduanya memiliki keterkaitan dalam menentukan *well-being* karyawan. Karyawan lebih sejahtera dalam bekerja apabila merasakan kenyamanan dalam bekerja, dan sebaliknya jika pegawai merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya maka kesejahteraan karyawan juga akan mengalami penurunan, seperti meningkatnya angka absensi.

Lingkungan kerja (*Job Resources*) menjadi faktor kenyamanan seseorang dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang kurang nyaman akan memengaruhi efektivitas seorang karyawan dalam bekerja. Artinya lingkungan kerja menjadi penyebab tingginya tingkat *Well - Being*. Seseorang mempunyai kemauan bekerja apabila dirinya merasa bahagia dan nyaman di lingkungan kerja.

Target yang besar dari BPJS yang akan mengcover seluruh masyarakat Indonesia pada tahun 2023 agar terjamin kesehatannya, mengakibatkan tuntutan yang besar bagi para pekerja/karyawan di BPJS. Tuntutan inilah yang menjadi beban bagi para pekerja. Hal ini juga yang menjadi pemicu adanya penurunan tingkat kesejahteraan (*well - being*) karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erry Endry selaku Kepala Cabang BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya, beliau mengatakan bahwa pekerjaan yang menumpuk biasanya terjadi pada akhir bulan dan setiap awal minggu (Senin, Selasa, dan Rabu), karena peserta BPJS yang sangat membludak biasanya terjadi di hari - hari tersebut sehingga pekerjaan akan sangat menumpuk dan pengerjaannya mungkin akan melebihi dari jam kerja yang normal. Bahkan,

pada setiap evaluasi akhir bulan banyak karyawan yang mengeluh akan beban kerja yang berat sehingga menyebabkan karyawan menjadi sering kelelahan dan merasa stres.

Adapun fenomena berdasarkan survei dan wawancara yang dilakukan penulis, peneliti melihat adanya ketidak efektifan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Seperti pada saat pagi hari ketika para karyawan sampai di kantor, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang sudah direncanakan akan dilaksanakan pada hari ini, tetapi sebagian dari mereka ada yang makan, asik mengobrol, dan dalam pengerjaan tugasnya pun ada juga yang masih menunda pekerjaan.

Meskipun demikian, masih ada juga karyawan yang sangat bersemangat dalam menyiapkan segala tugas yang akan dikerjakan. Bahkan, pada waktu istirahat pun terdapat karyawan yang rela melewatkan jam istirahatnya hanya untuk menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan.

Penelitian terdahulu membuktikan terdapat adanya pengaruh stress kerja terhadap mental *Well - Being* Karyawan (Fadhillah Muhammad Khidri Alwi, 2023). Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini menunjukkan bahwa *Job resources* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee well - being* pada karyawan (Herianti, 2022). adapun penelitian lain membuktikan bahwa *job resources* tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan (Adil & Baig, 2018).

Berdasarkan beberapa fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang “**Pengaruh *Job Resources* dan Stres Kerja Terhadap *Well - Being* Karyawan (Kasus Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh stres kerja, dan *job resources* terhadap *well - being* karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana *job resources* Staff BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya
2. Bagaimana stres kerja Staff BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya
3. Bagaimana *well-being* Staff BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya
4. Bagaimana Pengaruh *Job Resources* dan Stres Kerja terhadap *well - being* karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. *Job resources* Staff BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya
2. Stres kerja Staff BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya
3. *Well-being* Staff BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya
4. Pengaruh *Job Resources* dan Stres Kerja terhadap *well - being* karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh *Job Resources* dan stres kerja terhadap *well-being* karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman dan wawasan, serta pengalaman menulis

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai *Job Resources* dan Stres Kerja terhadap *Well - Being* Karyawan

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan - rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan di lingkungan kampus, khususnya di Fakultas

Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan Tanuwijaya Nomor 9, Kota Tasikmalaya. Usulan penelitian ini dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan Januari 2024.