

**THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY, SOCIAL SUPPORT AND JOB STRESS
ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN GENERATION Z AT PT
PERMODALAN NASIONAL MADANI IN THE WEST JAVA AND SUMATRA
REGIONS**

**PENGARUH JOB INSECURITY, SOCIAL SUPPORT DAN JOB STRESS
TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GENERASI Z DI PT
PERMODALAN NASIONAL MADANI WILAYAH JAWA BARAT DAN
SUMATERA**

Ipan Gunawan

Universitas Widyatama Bandung

ipangunawann@gmail.com

ABSTRACT

Companies or organizations have human resources with different generations. Problems in Psychological Well-Being are often a big challenge for a company to solve, one of which is Job Insecurity and Social support. Moreover, to face difficulties in achieving company targets and good results from employee performance according to company expectations. For this reason, the problems that occur need to be resolved by paying attention to the determining factors. This study aims to describe and examine the impact of job insecurity, social support, job stress, and psychological well-being on Generation Z. The sample used was 395 samples using a randomized control design. The sample used was 395 samples using probability sampling techniques and SPSS analysis tools. Based on the results of the research conducted, there is a positive and significant influence between job insecurity on psychological well-being. This can be interpreted that the higher the job insecurity, the higher the level of psychological well-being of employees, social support on psychological well-being, companies must pay attention to the social support provided to each employee so that psychological well-being in employees is stable or increased, job stress affects psychological well-being, this shows that in this company, work that is carried out periodically for a long time will cause a person to feel bored at work, so that the psychological well-being of employees is stable.

Keywords: Job Stress, Psychological Wellbeing, Social Support

ABSTRAK

Perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia dengan generasi yang berbeda-beda. Permasalahan pada Psychological Well-Being sering kali menjadi tantangan besar bagi suatu perusahaan untuk dipecahkan, salah satunya adalah Job Insecurity dan Social support. Terlebih lagi untuk menghadapi kesulitan dalam mencapai target perusahaan dan hasil yang baik dari kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Untuk itu permasalahan yang terjadi perlu diselesaikan dengan memperhatikan faktor-faktor penentu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji dampak ketidakamanan kerja, dukungan sosial, stres kerja, dan kesejahteraan psikologis pada Generasi Z. Sampel yang digunakan sebanyak 395 sampel menggunakan teknik *probability sampling* dan alat analisis SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity terhadap psychological well-being*. Hal ini dapat diartikan semakin tingginya *job insecurity* maka akan semakin tinggi tingkat *psychological well-being* karyawan, *social support* terhadap *psychological well-being*, perusahaan haruslah memperhatikan dukungan sosial yang diberikan kepada tiap pegawai agar kesejahteraan psikologis pada karyawan stabil atau meningkat, *job stress* berpengaruh terhadap *psychological well-being*, hal ini menunjukkan bahwa pada perusahaan ini pekerjaan yang dilakukan secara berkala dengan waktu yang cukup lama akan mengakibatkan seseorang merasakan jenuh dalam bekerja, sehingga kejenuhan dalam bekerja sangat berpotensi mengakibatkan seseorang mengalami tekanan psikologis pada pribadinya

Kata Kunci: Job Stress, Psychological Well Being, Social Support

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, selain memperkuat teknologi, perusahaan

perlu memiliki aset yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Pesatnya perkembangan bisnis

menuntut perusahaan untuk terus bersaing dengan perusahaan lain di segala bidang (Tiska Ananda Prima, 2020). Salah satu aset berkualitas yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas merupakan sumber daya yang mampu menghasilkan bukan hanya nilai komparatif tetapi juga nilai yang kompetitif, generatif, dan inovatif dengan menggunakan kekuatan yang paling tinggi seperti: kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi (Leuhery, 2020). Karyawan semakin dipandang sebagai aset organisasi yang penting, bukan sekadar alat seiring berjalannya waktu. Operasional perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, bisnis perlu fokus pada pelestarian tempat kerja, dukungan sosial, dukungan rekan kerja, dukungan atasan, tunjangan, kesejahteraan finansial dan emosional, serta kesehatan fisik dan mental. Karena produktivitas dan keterlibatan karyawan akan meningkat dengan cara ini.

Menurut (Ryff, 1989) "kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana seseorang dapat menerima kelebihan dan kekurangannya, memiliki tujuan hidup yang jelas, mengembangkan kemandirian, membangun dan memelihara hubungan positif dengan orang lain, memiliki kendali atas lingkungannya, dan terus berkembang sebagai pribadi". Orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi merasa puas dengan kehidupannya, merasa mampu, memiliki dukungan, dan gembira (Aisyah & Chisol, 2020).

Menurut Murni dan Yurnalis (2022), "ketidakpastian kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis". Menurut (Greenhalgh &

Rosenblatt, 2010), job insecurity merupakan ketidakmampuan atau perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan kelangsungan hidup yang diinginkan dalam lingkungan kerja yang terancam. Pencapaian kesejahteraan psikologis akan terhambat oleh job insecurity yang merupakan salah satu situasi yang berkontribusi terhadap stres psikologis. Karena tidak yakin akan masa depannya, job insecurity menjadi sumber ketidakpuasan di kalangan Generasi Z. Secara umum, kesejahteraan psikologis seseorang dapat menurun ketika mengalami ketidakpuasan.

Stres di tempat kerja, menurut (Robbins, 2023), didefinisikan sebagai beban kerja yang sangat berat, emosi yang sulit, dan ketegangan yang mengganggu kinerja individu. Definisi stres lainnya adalah rangsangan eksternal yang dapat mengganggu proses kimiawi, fisik, dan mental tubuh (Wijono, 2018). Dalam hal ini, kesehatan psikologis seseorang dipengaruhi oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain penyebab psikologis, lingkungan dan organisasi juga berdampak pada stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Agar para eksekutif dan karyawan dapat berfungsi dengan baik, penting untuk memahami asal dan penyebab stres.

Selain individu, lingkungan, khususnya dukungan sosial, juga dapat memberikan dampak pada kesejahteraan psikologis (Adyani et al., 2020). Salah satu hal terpenting yang dibutuhkan seseorang sebagai makhluk sosial untuk mencapai kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial. Menurut (Izzati et al., 2021), seseorang dapat mengalami stres dan penolakan sosial jika lingkungan sosialnya tidak mendukungnya. Selain individu, lingkungan, khususnya dukungan sosial, juga dapat memberikan dampak pada

kesejahteraan psikologis (Adyani et al., 2019). Salah satu hal terpenting yang dibutuhkan seseorang sebagai makhluk sosial untuk mencapai kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial. Ketika lingkungan sosial tidak memberikan dukungan dalam kehidupan seseorang, maka dapat menyebabkan individu tersebut mengalami stres dan penolakan sosial.

Permasalahan pada Psychological Well-Being sering kali menjadi tantangan besar bagi suatu perusahaan untuk dipecahkan, salah satunya adalah Job Insecurity (Sri Murni, 2018). Terlebih lagi untuk menghadapi kesulitan dalam mencapai target perusahaan dan hasil yang baik dari kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Untuk itu permasalahan yang terjadi perlu diselesaikan dengan memperhatikan faktor-faktor penentu psychological well-being seperti Social Support dan stres kerja yang dialami oleh Generasi Z saat ini (Adyani et al., 2020).

Pencapaian output yang memenuhi tujuan individu, karyawan, dan perusahaan dapat terhambat oleh stresor, yang biasanya berasal dari variabel permintaan internal dan eksternal (Hamaideh, 2012). Mengingat bahwa saat ini terdapat lebih banyak anggota Generasi Z daripada generasi sebelumnya, suatu perusahaan harus memperhatikan hambatan kesejahteraan sosial ini. Di PT Permodalan Nasional Madani di Wilayah Jawa Barat dan Sumatera, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji dampak ketidakamanan kerja, dukungan sosial, stres kerja, dan kesejahteraan psikologis pada Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Sebanyak 395 sampel digunakan dalam analisis kuantitatif dalam penelitian ini, dengan menggunakan pendekatan sampling probabilitas. Kuesioner digunakan dalam proses pengumpulan data, dan analisis data merupakan langkah yang dilakukan setelah semua responden atau data sumber data lainnya terkumpul untuk penelitian kuantitatif. Pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data menurut variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, penyelesaian perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan pelaksanaan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan merupakan contoh kegiatan analisis data (Sugiyono, 2020). Analisis deskriptif dan analisis regresi berganda merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan program ini membantu dalam perhitungan menggunakan *Statistical Package Social Sciences* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil dari proses pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* diperoleh 395 responden. Sebelum melakukan pengolahan data tambahan, kesesuaian atau validitas kuesioner diperiksa. Penelitian ini menggunakan alat SPSS untuk melakukan uji validitas. Temuan uji validitas dianggap valid apabila nilainya lebih besar dari r -Tabel 0,116.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Koefisien	r-tabel	Ket.
X1	0,604	0,116	Valid
X12	0,457		Valid
X13	0,476		Valid

X14	0,507		Valid
X15	0,534		Valid
X16	0,571		Valid
X17	0,420		Valid
X18	0,405		Valid
X19	0,460		Valid
X110	0,558		Valid
X21	0,437		Valid
X22	0,389		Valid
X23	0,418		Valid
X24	0,407		Valid
X25	0,385		Valid
X26	0,311		Valid
X31	0,348		Valid
X32	0,460		Valid
X33	0,415		Valid
X34	0,364		Valid
X35	0,571		Valid
X36	0,704		Valid
X37	0,457		Valid
Y1	0,476	0,116	Valid
Y2	0,507		Valid
Y3	0,534		Valid
Y4	0,571		Valid
Y5	0,420		Valid
Y6	0,405		Valid
Y7	0,460		Valid
Y8	0,541		Valid
Y9	0,561		Valid
Y10	0,575		Valid
Y11	0,485		Valid
Y12	0,604		Valid
Y13	0,457		Valid

Setelah kuesioner penelitian dinyatakan valid, selanjutnya perlu dilakukan uji reliabilitas atau tingkat kepercayaan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk melakukan penelitian selama berulang, dan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian. Ketika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari atau sama dengan 0,9,

reliabilitas sempurna; ketika antara 0,7 dan 0,9, reliabilitas tinggi; ketika antara 0,5 dan 0,7, reliabilitas sedang; dan ketika kurang dari 0,5, reliabilitas rendah. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item pertanyaan penelitian sangat dapat dipercaya sehingga dapat digunakan dalam penelitian, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
<i>Job Insecurity</i>	0,934	Reliabel
<i>Social Support</i>	0,934	Reliabel

Stress Kerja	0,905	Reliabel
<i>Psychological Well-Being</i>	0,867	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh

Tabel 3. Nilai Statistik Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,792 ^a	,627	,616	,56068	,627

Nilai r-square sebesar 0.627, atau 62,7 %, menunjukkan bahwa variable dependent dapat dijelaskan oleh variable independennya sebesar 62,7%,

dan variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 37,3%.

Uji F statistik

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,348	3	17,116	54,447	,000 ^b
	Residual	30,493	97	,314		
	Total	81,842	100			

a. Dependent Variable: PhysicalWellBeing

b. Predictors: (Constant), JobSupport, JobInsecurity, SocialSupport

Dari table efek di atas, terlihat bahwa nilai F statistic sebesar 54,447 lebih besar dari Ftabel dengan signifikansi $0,01 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H₁ diterima yang menyatakan secara simultan seluruh variabel bebas.

Uji t Statistik

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,626	,372	-1,681	,096
	JobInsecurity	,502	,072	6,972	,000
	SocialSupport	,334	,091	-,369	,713
	JobSupport	,630	,109	5,801	,000

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *job insecurity*, *job stress*, dan *social support* terhadap *physical well-being*.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa:

1. Nilai uji t hitung (t statistic) untuk Job Insecurity sebesar $6,972 > 1,655$ dengan *Physocological Well Being*

- 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 Diterima.
2. Nilai uji t hitung (t statistic) untuk Social Support sebesar 3,369 > 1,655 dengan *Physocological Well Being* 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 Diterima
 3. Nilai uji t hitung (t statistic) untuk Job Stress sebesar 5,801 > 1,655 dengan *Physocological Well Being* 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 Diterima

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Generasi Z Di PT Permodalan Nasional Madani Wilayah Jawa Barat

Job Insecurity merupakan suatu kondisi yang dapat menghambat perkembangan jiwa yang sehat secara psikologis, menurut (Nopiando, 2012). Rasa aman yang mumpuni merupakan perwujudan jiwa yang sehat. Ketika pekerja di suatu perusahaan menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka tidak merasa cukup aman. Ketidakmampuan memberikan rasa aman kepada karyawan berdampak pada perkembangan masalah psikologis. *Job Insecurity* tidak hanya menimbulkan masalah psikologis seperti kecemasan dan keputusan, tetapi juga berdampak pada kepuasan hidup, khususnya kepuasan kerja.

Menurut Pramudya (2022), karyawan yang memiliki kemampuan resiliensi ini mampu menangani tekanan dan mengubah pengalaman negatif menjadi peluang pembelajaran. Mereka juga dapat menghindari berkecemasan pada kejadian negatif dan menyesuaikan diri dengan baik terhadap situasi dan tekanan baru di tempat kerja. Lebih jauh, karena dukungan sosial merupakan semacam kenyamanan

psikologis yang berasal dari perhatian dan dorongan dari orang-orang terdekat, maka hal ini dapat menurunkan derajat ketidakamanan kerja. Orang yang banyak memperoleh dukungan sosial dari atasannya dapat mengurangi *Job Insecurity* (oktavia Tuju et al., 2023).

Pengaruh *Social support* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Generasi Z Di PT Permodalan Nasional Madani Wilayah Jawa Barat

Setiap orang mendapatkan dukungan sosial dari lingkungannya agar merasa tenang, diperhatikan, dan mampu mencari bantuan saat dibutuhkan. Dampak yang diberikan oleh orang lain disebut sebagai dukungan sosial. Dalam menghadapi pandemi COVID-19, dukungan sosial sangat penting bagi kesehatan psikologis seseorang (Santoso, 2020). Oleh karena itu, untuk menghadapi pandemi seperti ini, setiap orang membutuhkan dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afida Rusyanti (2017) terhadap wanita paruh baya. Menurut penelitiannya, kesejahteraan psikologis wanita paruh baya meningkat seiring dengan banyaknya dukungan sosial positif yang diterimanya. Menurut Eva et al. (2020), kondisi mental yang baik merupakan salah satu ciri kesejahteraan psikologis. Aspek baik dari penyakit mental ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengatasi hambatan dalam hidup.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Generasi Z Di PT Permodalan Nasional Madani Wilayah Jawa Barat

Pekerja yang bahagia akan lebih berdedikasi, puas dengan pekerjaan

mereka, tangguh, dan produktif. Pekerja yang bahagia akan berkinerja baik di tempat kerja (Wright et al., 2007). Pekerja yang puas lebih mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, yang meningkatkan produktivitas (Wright 2007). Akibatnya, orang yang sehat secara psikologis tidak Pekerja yang bahagia akan lebih berdedikasi, puas dengan pekerjaan mereka, tangguh, dan produktif. Pekerja yang bahagia akan berkinerja baik di tempat kerja (Wright, Cropanzo & Bonett 2007). Pekerja yang puas lebih mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, yang meningkatkan produktivitas (Wright 2007). Akibatnya, orang yang sehat secara psikologis tidak.

Menurut hasil penelitian Arin Winda Sari (2022), kesejahteraan psikologis karyawan akan meningkat ketika mereka menghadapi lebih sedikit stres terkait pekerjaan. Stres kerja, menurut Lazarus & Folkman (1984) dalam Henni & Andi (2023), merupakan fokus bagaimana orang menilai situasi sebagai pemicu stres dan strategi koping yang digunakan dalam menghadapi stres. Artinya, bagaimana orang menangani tekanan atau tuntutan di tempat kerja dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian dengan judul Pengaruh Job Insecurity, Social Support dan Job Stress terhadap Psychological Well Being. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity terhadap psychological well-being*. Hal ini dapat diartikan semakin tingginya *job insecurity* maka akan semakin tinggi

tingkat *psychological well-being* karyawan, *social support* terhadap *psychological well-being*, perusahaan haruslah memperhatikan dukungan sosial yang diberikan kepada tiap pegawai agar kesejahteraan psikologis pada karyawan stabil atau meningkat, *job stress* berpengaruh terhadap *psychological well-being*, hal ini menunjukkan bahwa pada perusahaan ini pekerjaan yang dilakukan secara berkala dengan waktu yang cukup lama akan mengakibatkan seseorang merasakan jenuh dalam bekerja, sehingga kejenuhan dalam bekerja sangat berpotensi mengakibatkan seseorang mengalami tekanan psikologis pada pribadinya.

Dengan melihat elemen-elemen tambahan yang dapat memengaruhi *psychological well-being*, seperti faktor beban kerja dan faktor burnout, peneliti di masa mendatang seharusnya dapat mengembangkan penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang lebih bervariasi daripada kuesioner dengan jawaban yang sudah ada sebelumnya, peneliti juga dapat menggunakan teknik lain untuk mempelajari *psychological well-being*, seperti melakukan wawancara mendalam dengan karyawan atau mengumpulkan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyani, L., Suzanna, E., Safuwani, & Muryali. (2020). Perceived social support and psychological well-being among interstate students at Malikussaleh University. *Jurnal Indigenous*, 3(2), 98–104.
- Adyani, L., Suzanna, E., Safuwani, S., & Muryali, M. (2019). Perceived social support and psychological well-being among interstate students at Malikussaleh University. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 98–104.

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Jurnal Proyeksi*, 13(2).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19.
- Hamaideh, S. H. (2012). Gender differences in stressors and reactions to stressors among Jordanian university students. *International Journal of Social Psychiatry*, 58(1), 26–33.
- Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran kesejahteraan psikologis pada karyawan terdampak pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(3), 315–325.
- Leuhery, F. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- oktavia Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). PENGARUH JOB INSECURITY, JOB STRESS, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 475–484.
- Robbins, M. M. (2023). Reflections on connections. *Primates*, 64(2), 191–197.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Santoso, R. (2020). Review of Digital Marketing & Business Sustainability of E-Commerce During Pandemic Covid19 In Indonesia. *JIET (Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan)*, 5(2), 36–48.
- Sri Murni, Y. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77–89.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93.