

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era digital seperti sekarang ini, perusahaan harus memiliki aset-aset yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan perkembangan bisnis yang sangat pesat, perusahaan dituntut untuk terus mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam segala aspek. Salah satu aset berkualitas yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Ndraha (dalam Leuhery, 2018) adalah sumber daya yang sanggup menghasilkan bukan saja nilai komparatif namun pula nilai kompetitif, generatif, serta inovatif dengan memakai tenaga paling tinggi seperti: *intelligence*, *creativity* serta *imagination*. Tidak lagi sekedar memakai energi kasar, seperti bahan mentah, tenaga otot, dan sebagainya. Peran seorang karyawan adalah untuk membantu kelancaran produktivitas dan memaksimalkan kinerja perusahaan, sehingga karyawan menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan.

Perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia dengan generasi yang berbeda-beda. Menurut Kupperschmidt (dalam Putra, 2006) generasi adalah sekelompok orang yang memiliki kesamaan tahun lahir, umur, lokasi dan juga pengalaman historis atau kejadian-kejadian dalam individu tersebut yang sama yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Dilansir

melalui Society for Human Resource Management (SHRM), seorang HR Manager dari Golden Books, Brian Formato mengatakan bahwa setidaknya ada empat generasi sekarang ditempat kerja yaitu Baby Boomer (1946-1964), Generasi X (1965-1976), Millennial (1977-1995), dan Generasi Z (1996-2010). Mengelola tenaga kerja dengan banyak perbedaan merupakan tantangan bagi perusahaan. Perusahaan mengeluarkan banyak biaya untuk pelatihan atau pengembangan dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah perbedaan generasi di perusahaan (McGraw-Hill Education, 2015). Perbedaan generasi tersebut pasti akan memberikan dampak yang berbeda-beda untuk setiap karyawan, salah satunya Generasi Z yang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia sebanyak 75,49 juta jiwa atau setara dengan 27,94% (Badan Pusat Statistik, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Pew Research Center*, 70% generasi Z dari berbagai ras, jenis kelamin, dan status sosial mengatakan kecemasan dan depresi menjadi masalah yang paling banyak mereka dan rekan-rekan mereka alami. Penelitian ini mengungkapkan bahwa lebih dari satu dari delapan orang berusia 12 hingga 25 tahun mengalami depresi. Selain itu masalah yang timbul dari Generasi Z adalah tingginya tingkat *turnover* (keluar masuk) di perusahaan. Wijoyo (2020) juga berpendapat bahwa generasi Y dan generasi Z kurang menyukai adanya peraturan yang rumit dalam suatu perusahaan, sehingga membuat generasi ini tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya ketika merasa aturan yang ada di perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Keadaan ini akan menyebabkan tingkat *turnover* tinggi. Salah satu faktor *turnover*

adalah ketidakpuasan terhadap kesejahteraan kerja, kemajuan dalam pekerjaan, dan harapan tidak sesuai dengan keterampilan.

Danna dan Griffin (1999) menyatakan terdapat dua alasan mengapa kesejahteraan pada karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan oleh organisasi. Pertama, pengalaman di tempat kerja atau lingkungan sosial, baik fisik maupun psikis, akan berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari individu. Pemahaman terhadap kesehatan seseorang tidak hanya meliputi kesejahteraan fisik tetapi juga psikologis dan sosial. Individu yang kesejahterannya lebih tinggi akan lebih produktif dan memiliki kesehatan mental serta fisik yang lebih baik dibandingkan dengan yang kesejahterannya rendah (Ryff & Snyder, 2002). Kesehatan fisik karyawan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, dimana kesehatan fisik karyawan akan meningkatkan kesehatan emosional sehingga karyawan dapat menghindari dari pemikiran yang negatif dan meningkatkan produktifitasnya (Enwick, 2012). Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya (Ryff, 2002). Ryff & Singer (dalam Synder & Lopez, 2002) menguraikan kesejahteraan psikologis merupakan fungsi optimal dari fungsi psikologis seseorang. Selanjutnya, kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang ditempat kerja (Robertson & Cooper, 2011).

Menurut Ryff (2014) aspek kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*) yang ditandai dengan yang ditandai dengan sejauhmana

kemampuan individu untuk menerima diri sendiri apa adanya, hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) yaitu sejauhmana individu membangun kepercayaan dan hubungan yang hangat dengan orang lain, kemandirian (*autonomy*) yaitu sejauhmana individu memiliki kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur perilaku, penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*) yaitu sejauhmana individu memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisiknya, tujuan hidup (*purpose in life*) yaitu sejauhmanakaraka kemampuan individu untuk mencapai tujuan dalam hidup, dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yaitu sejauhmana kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan BUMN yang berpusat di Jl. Banda 30, Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Berdasarkan wawancara, struktur organisasi PT.Pos Indonesia di area terdapat beberapa divisi yaitu :

1. Kepala Kantor :

- a. Mengawasi kegiatan penjualan, keuangan, pembelian, administrasi dan umum keadaan kegiatan sesuatu yang terpadu dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Melakukan pengolahan data, analisis dan evaluasi atau hasil usaha dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna milik perusahaan.

- c. Secara periodic mengawasi system pengawasan internal dan melaksanakan pemeriksaan.
- d. Memberi masukan kepada staf untuk perbaikan atau penyempurnaan peraturan, ketentuan, sitem prosedur maupun administrasi yang pada umumnya berlaku pada perusahaan.
- e. Mengawasi dan memberikan persetujuan pengeluaran dan penerimaan kas agar sesuai dengan anggaran yang sudah di tetapkan.
- f. Mengadakan penilaian prestasi kerja bawahannya berdasarkan laporana yang di terima bawahannya.
- g. Mengadakan hubungan dengan pihak luar terutama mengenai hal-hal yang menyangkut kebijaksanaan lainnya yang bersifat umum.

2. Bagian Audit :

- a. Memeriksa bagian –bagian keuangan, pelayanan dan keagenan, akuntansi, SDM, pengolahan, paket pos, teksifo, filateli, posplus, dan pemasaran.
- b. Pemeriksaan kas supervisor keuangan dan pemeriksaan sisi benda pos dan materai (BPM) supervesior keuangan.
- c. Membuat laporan penyimpanan masing-masing bagian.
- d. Menyusun laporan eksploitasi.
- e. Pemeriksaan tertutup kas tahunan.

- f. Penyusunan laporan pemeriksaan.
- g. Pembuatan berita acara pemeriksaan (BAP).

3. Manajer Oprasional :

- a. Mengolah kelancaran penerimaan, pengiriman dan penyimpanan surat kawat dan telex.
- b. Mengelola arsip berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- c. Melaksanakan kegiatan periklanan, pameran dan acaraacara resmi lainnya.
- d. Mengawasi, membina pengetahuan dan mutu kerja bawahannya.
- e. Menyampaikan saran kenaikan gaji / pangkat / jabatan karyawan bawahannya.
- f. Meneliti surat-surat, konsep-konsep dan laporan yang ditandatangani oleh kepala kantor pusat dalam melaksanakan tugas.

4. Bagian Pelayanan :

- a. Mengatur pelayanan loket penerimaan paket pos peka waktu meliputi paket pos biasa, wesel pos, giro pos, kilat khusus, EMS, Express Post, dan penjualan Benda Pos dan Matrai (BPM).
- b. Mengkoordinasikan pekerjaan penerimaan dari kantor lain termasuk pekerjaan pembukuan atau pencatatan pekerjaan.
- c. Mengkoordinir persiapan paket pos serta menjaga kelancarannya.

- d. Melaksanakan tata usaha umum dan mengawasi loket loket penerimaan paket pos.
- e. Menyiapkan konsep surat-menyurat tentang hal-hal yang berkaitan dengan pos.

5. Bagian Pelayanan Pos Plus :

- a. Menerima / menyelesaikan pengaduan pelanggan.
- b. Memeriksa pertanggung jawaban pengaduan.
- c. Memeriksa laporan pengaduan ditambah lampiran serta memeriksa penyimpangan jasa layanan pos.
- d. Mengevaluasi tugas pos plus.
- e. Merencanakan perbaikan –perbaikan.
- f. Bagian pelayanan ritel/ keagenan.

6. Bagian pelayanan ritel/ keagenan :

- a. Memeriksa seluruh neraca loket dan dokumen sumber setelah diyakini akan kebenarannya.
- b. Memeriksa seluruh neraca loket bagian pelayanan ritel / keagenan dan dokumen sumber yang berkaitan dengan mutasi pada ahli yang berkaitan.
- c. Memeriksa dan menandatangani neraca gabungan yang dibuat oleh kepala urusan bagian pelayanan keagenan/ ritel.

- d. Membantu kegiatan pemasaran.
- e. Memeriksa pencocokan surplus minus tabungan Batara dan tabungan Budaya, serta menandatangani laporannya.
- f. Memeriksa pembukuan Tabungan Kesejahteraan Keluarga (TEKESRA) dan Kredit Usaha Keluarga Sejahtera (KUKESRA) yang akan dicocokkan dengan bagian akuntansi, memeriksa laporan surplus TAKESRA dan KUKESRA, serta menandatangani laporannya.
- g. Memeriksa kebenaran dan menandatangani laporan pension.

7. Bagian Filateli :

- a. Mengawasi surat-surat.
- b. Mengawasi penjualan benda-benda pos.
- c. Menyusun target unit tahunan.
- d. Melakukan pemeriksaan kas berdasarkan pemeriksaan administrasi.

8. Bagian Pengolahan Komunikasi :

- a. Menerima, memeriksa, mencatat atau membukukan kiriman pos dan menyerahkan ke bagian administrasi.
- b. Mengkaji ulang pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- c. Bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas dibagian pengolahan.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain di bidangnya.

9. Bagian Logistik :

- a. Mengawasi surat jalan untuk paket pos.
- b. Melakukan pengawasan pemeriksaan terhadap paket-paket pos.
- c. Menyusun laporan bulanan.
- d. Memberi petunjuk dan bimbingan bawahan bila dipandang perlu.

10. Bagian Verifikasi Barang :

- a. Melaksanakan pengendalian operasi seluruh KP, PKK dan agen pos.
- b. Mengawasi kebenaran dalam pemeriksaana naskah-naskah pertanggungjawaban dan mencocokkan dengan buku perhitungan KP di bagian akuntansi.
- c. Menandatangani naskah-naskah pertanggungungan yang sudah cocok dan diyakini kebenarannya.
- d. Memeriksa register-register berharga, baik yang sudah dipakai maupun yang berada dalam persediaan dengan dibantu oleh bagian audit.
- e. Melakukan konfrimasi dengan layanan giri pos, Tabanas, Wesel Pos, dan Takesra.

11. Bagian Bina Mutu dan Pelayanan :

- a. Menterjemahkan kebijakan mutu menjadi system dan metode pengendalian mutu di KP.

- b. Melakukan analisis dan evaluasi sistem kualitas produk, proses dan pelayanan.
- c. Mengendalikan dan mengevaluasi perbaikan sistem prosedur prosedur dan aturan yang lebih efektif dari pandangan manajemen mutu.
- d. Memperbaiki system dan metode mutu produk, proses, prosedur dan aturan berdasarkan system umpan balik (pelanggan, audit, internal, eksternal dll).

12. Bagian Keuangan :

- a. Menerima, menyiapkan, membayar atau mengeluarkan uang dan surat berharga, menerima dan memberikan panjar kas ke loket-loket atau kasir, menerima dan menyiapkan pengiriman uang serta membuat neraca harian kas.
- b. Menerima, menyiapkan, mengeluarkan dan mempertanggungjawabkan serta penata usahaan benda pos dan materai, membuat neraca harian benda pos dan materai termasuk buku atau daftar rekapitulasi penjualan.
- c. Mengawasi peredaran benda pos materai di loket-loket, mesin peranko dan system pemperangkoan lainnya baik yang digunakan diloket maupun oleh publik, serta melaksanakan penata usahaan dan pertanggungannya.
- d. Melaksanakan penyetoran dan pengambilan ke atau dari bank yang telah ditetapkan dan pentransferan ke rekening direktur keuangan bandung, serta menjaga batas maksimum saldo kas.

13. Bagian Akuntansi :

- a. Memeriksa dokumen sumber pembukuan.
- b. Mengklasifikasikan data dan dokumen sumber untuk melakukan persiapan pembukuan.
- c. Membukukan dalam buku harian, buku besar dan jurnal.
- d. Menyusun neraca dan laporan keuangan.
- e. Mengisi, membukukan , menyiapkan dan mengirimkan buku kas umum dan register pembantunya.

14. Bagian Pemasaran :

- a. Menyusun rencana kegiatan pemasaran semua jasa pos dan keagenan serta penyusunan anggaran
- b. Melakukan penelitian pasar dan menganalisa setiap masukan baik berdasarkan pengamatan, usulan atau keluhan pelanggan.
- c. Melaksanakan negosiasi dan penjualan serta mengusulkan penafsiran atas produk tertentu atau besarnya potongan.
- d. Membuat basis data pelanggan dan pesaing.
- e. Melakukan pembinaan pelanggan dan menjalin kerja sama dengan pihak lain serta menyelenggarakan jumpa pelanggan bagi konsumen daerah kerjanya.

- f. Melakukan kegiatan promosi.
- g. Memantau kegiatan yang dilakukan pesaing mengevaluasi produk yang ada dan mengusulkan pengembangan produk.
- h. Membuat laporan kegiatan pemasaran.

15. Bagian SDM

- a. Melakukan dan mengevaluasi pelaksanaan mutasi dan roling pegawai.
- b. Merencanakan, mengembangkan dan mengatur sumber daya manusia dalam lingkup kerja kantor pos bandung
- c. Mengurus surat-menyurat dan naskah kepegawaian serta hal lain yang menyangkut hak dan kewajiban pegawai.
- d. Melaksanakan tata usaha SDM , pembayaran gaji atau pension, tunjangan, menyiapkan dan menyelesaikan 20 ongkos perjalanan dinas panjar, tabungan pegawai, serta segala sesuatu yang menyangkut hak-hak pegawai atau pension.

16. Bagian Sarana :

- a. Melakukan pembelian barang-barang sarana.
- b. Mengelola dan memelihara peralatan, pembangunan dan kendaraan.
- c. Mengawasi kebersihan, ketertiban dan keindahan di lingkungan kantor.

- d. Memantau atau memeriksa gedung-gedung yang akan diajukan untuk diadakan perbaikan.
- e. Mengawasi persediaan barang keperluan dinas dan memeriksa seluruh pekerjaan teknis dan administrasi bagian sarana di KP.

17. Bagian Teknik Sistem dan Informasi :

- a. Mengawasi komputerisasi nasional.
- b. Mengkoordinasi pengawasan dan pengadministrasian pelanggan Wasantara Net.
- c. Melakukan analisis pengembangan peranan layanan Wasantara Net.
- d. Membuat neraca pendapatan Wasantara Net
- e. Membuat laporan pendapatan Wasantara Net.
- f. Membuat laporan kegiatan pemasaran Wasantara Net.

1. Bagian RK (Rekening Koran) :

- a. Melakukan pengelolaan giro pos dengan setiap mutasi /transaksi yang terjadi kedalam rekening yang terkait dan melaporkan saldonya kepada pemegang rekening.
- b. Menjamin kerahasiaan layanan giro yang menyangkut saldo rekening, transaksi yang terjadi, pihak-pihak yang menerima transaksi dan sebagainya.

- c. Mengendalikan dan mengevaluasi mutu layanan giro pos agar senantiasa memberikan kepuasan pelanggan dan mitra kerja.
- d. Melaporkan data-data transaksi dan saldo rekening kepada manajemen.

19. Bagian PRK :

- a. Bertanggungjawab atas kelancaran pekerjaan PRK.
- b. Memeriksa neraca cek, penerimaan GIR-10 dan rekap Gir5/7
- c. Mencocokkan neraca cek dan rekap Gir-5/7 dengan neraca gabungan dari PRK.
- d. Membuat suasana kerja yang harmonis diantara staf PRK
- e. Melaksanakan tugas yang bersifat insidental dari KAKP/SGG.

Saat ini perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang sudah cukup banyak dan mampu bersaing ketat dengan PT. Pos Indonesia, untuk menyikapi banyaknya jumlah pesaing yang unggul maka sebaiknya perusahaan ini meningkatkan tingkat kesejahteraan psikologis terhadap karyawan agar PT. Pos Indonesia ini lebih unggul bersaing dengan perusahaan lain. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 november 2021 pada 10 orang karyawan PT. Pos Indonesia secara acak, semua karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Hal tersebut ditandai dengan penerimaan diri (*self-acceptence*) yang kurang. Dari 10 orang yang kita wawancarai, semua karyawan mengaku masih

mencoba mencari lowongan kerja di tempat lain karena hampir semua karyawan Gen Z masih menjadi karyawan berstatuskan mitra sehingga mereka tidak bisa menerima dirinya bahwa jenjang karir mereka terkesan abu-abu. Hal ini sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung lebih tidak sabar dan lebih banyak menuntuk dari generasi sebelumnya. Selanjutnya, 8 dari 10 karyawan yang diwawancarai memberikan fakta bahwa kemandirian (*autonomy*) yang mereka miliki rendah ditandai dengan pengakuan mereka yang mengatakan bahwa mereka masih takut untuk memberikan ide-ide kepada perusahaan karena takut jika ide itu tidak diterima dengan baik. Hal ini sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung kurang berpartisipasi dalam komunitas mereka daripada generasi sebelumnya. Selain itu mereka belum mampu menghadapi tekanan yang ada di perusahaan, apalagi tekanan di perusahaan terbilang cukup besar disebabkan oleh semakin banyaknya perusahaan pesaing yang semakin lama semakin bertambah, seperti Tiki, JNE, J&T, SiCepat, dan lain-lain yang membuat semakin tingginya tuntutan PT. Pos Indonesia kepada para karyawannya. *Frontier Consulting Group* (2015) melakukan survey terkait Top Brand Index oleh konsumen dan hasilnya pada tahun 2012 hingga 2015, PT. Pos Indonesia, tetap menduduki posisi terakhir bahkan pada tahun 2015 PT. Pos Indonesia mengalami penurunan yang awalnya dari 8,4% menjadi 6,7%. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat lebih percaya dengan perusahaan pesaing.

Selain itu, hampir semua karyawan mengaku bahwa mereka sering kali tertidur saat jam kerja karena belum mampu membagi waktu tidur dengan waktu bermain bersama teman-temannya. Mereka mengatakan bahwa mereka masih

merasa butuh untuk keluar bersama teman-temannya sepulang kerja untuk menghilangkan penatnya bekerja, namun mereka sering kali pulang larut malam yang menyebabkan mereka kurang tidur dan mengantuk saat bekerja. Hal ini menandakan mereka masih memiliki penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*) yang rendah karena belum mampu mengatur kehidupannya sehari-hari dengan baik. Hal ini sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung memiliki perhatian yang rendah, tidak memiliki keterampilan penyelesaian masalah dan belum menunjukkan kemampuan untuk melihat situasi, meletakkan dalam konteks, analisis dan membuat keputusan. Selanjutnya, 6 dari 10 karyawan merasa bahwa mereka kurang mampu dalam mengembangkan keterampilan dalam dirinya ditandai dengan sulitnya fokus terhadap masa depan dan kurangnya keinginan untuk mencoba hal-hal baru. Hal ini menandakan bahwa mereka masih memiliki pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yang rendah dan sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung memiliki ambisi yang lebih rendah dari generasi sebelumnya. Selain itu, hampir semua karyawan mengaku bahwa mereka sulit untuk menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain dan sulit untuk percaya kepada orang lain. Mereka mengatakan bahwa mereka sering kali berfikir bahwa ketika ada rekan kerja yang baik kepada mereka, itu menandakan bahwa ia memiliki maksud yang terselubung. Hal ini menandakan bahwa hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with other*) yang mereka miliki masih rendah dan sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung kurang berpartisipasi dalam komunitas mereka daripada generasi sebelumnya. Hal lain yang menandai kesejahteraan psikologis karyawan Gen Z

rendah adalah tentang tujuan hidup mereka. Sembilan (9) dari sepuluh (10) karyawan Gen Z yang diwawancarai merasa kebingungan dengan tujuan hidup (*purpose in life*) mereka karena status mereka di perusahaan adalah mitra sehingga menciptakan rasa khawatir di masa depan mereka dan dalam masa pandemi seperti ini banyak karyawan memilih untuk melakukan pemecatan secara masal atau PHK. Salah satu dari karyawan yang peneliti tanyakan mengapa mereka tetap memilih sebagai mitra perusahaan adalah karena susah mencari lapangan pekerjaan sehingga mereka tetap memilih sebagai mitra perusahaan dari pada tidak melakukan apapun di rumah mereka. Hal ini sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung tidak memiliki keterampilan penyelesaian masalah dan belum menunjukkan kemampuan untuk melihat situasi, meletakkan dalam konteks, analisis dan membuat keputusan. Oleh karena itu, dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Gen Z PT.Pos Indonesia memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah sehingga menyebabkan *job insecurity* meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faurin Aldian F.B (2021) yang menunjukkan semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis, sebaliknya semakin rendah tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis

Berdasarkan data dan fakta yang ditemukan peneliti dari peneliti sebelumnya dan hasil wawancara bahwa *job insecurity* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Maka peneliti akan mengkaji dan mendalami hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Gen Z PT. Pos Indonesia (Persero). Rowntree (2005) mendefinisikan

job insecurity sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis. Kesimpulannya *job insecurity* yang tinggi menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman bekerja dan berdampak kepada kesejahteraan psikologis karyawan.

Schutte (2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu *job insecurity* (ketidakamanan kerja), dukungan sosial, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, peneliti berfokus kepada faktor *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Nopiando (2012) terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Tingginya tingkat *job insecurity* akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah dan sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Hasil yang tidak jauh beda diungkapkan oleh Emberland dan Rudmo (2010) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *job insecurity* sebagai prediktor kesejahteraan psikologis yang bersifat negatif. Oleh karena itu, peneliti menjadikan *job insecurity* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Rowntree (2005) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi yang

berhubungan dengan rasa takut karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis. Sedangkan, Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. *Job insecurity* merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang berakibat pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis. Munculnya stres merupakan tanda penurunan tingkat kesejahteraan psikologis ditandai dengan meningkatnya kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri dan ketidakpuasan terhadap diri dan lingkungan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faurin Aldian F.B (2021) yang menunjukkan semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis, sebaliknya semakin rendah tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis. Menurut Rowntree (2005) ada tiga aspek dari *job insecurity* yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat, dan rasa tidak berdaya.

Dari penjelasan diatas, maka penelitian ini dianggap perlu dilakukan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan 'Gen Z' di PT. Pos Indonesia (Persero). Selain itu, peneliti ingin menjelaskan lebih dalam mengenai seberapa jauh *job insecurity* memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan 'Gen Z' di PT. Pos

Indonesia (Persero). Oleh karena itu, dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan yang berjudul “Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan ‘Gen Z’ di PT. Pos Indonesia (Persero).

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Gen Z di PT. Pos Indonesia (Persero).

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat secara teoritis maupun praktis. Berikut merupakan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memperluas wawasan serta wacana dalam psikologi khususnya terkait psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana dan referensi baru bagi penelitian psikologi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.
- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mendalam bagi setiap perusahaan, industri, dan karyawan hingga masyarakat tentang hubungan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.