

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah dinamika perubahan dunia kerja yang semakin cepat, isu kesejahteraan psikologis karyawan (*employee well-being*) menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pada institusi pendidikan tinggi. Transformasi digital, peningkatan tuntutan kinerja, serta tekanan akuntabilitas akademik telah mengubah secara signifikan karakter pekerjaan dosen. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada beban kerja, tetapi juga pada aspek psikologis seperti stres kerja, kelelahan emosional, dan penurunan keterlibatan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, serta kurangnya dukungan organisasi dapat menurunkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen menghadapi tuntutan yang kompleks, mulai dari pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, publikasi ilmiah, pengajaran, hingga tugas administratif dan akreditasi institusi. Kompleksitas peran tersebut berpotensi meningkatkan tekanan psikologis yang berdampak pada kesejahteraan dosen.

Di Indonesia, tantangan ini lebih terasa pada perguruan tinggi swasta (PTS). Dosen PTS tidak hanya dituntut untuk memenuhi kewajiban akademik, tetapi juga menghadapi keterbatasan sumber daya, beban administratif yang tinggi, serta tuntutan institusional yang kompetitif. Dalam banyak kasus, peningkatan target kinerja institusi belum sepenuhnya diimbangi dengan perhatian terhadap kesejahteraan dosen sebagai aktor utama pelaksana tridarma.

Fenomena ini diperkuat oleh hasil observasi awal terhadap 50 dosen tetap di beberapa PTS di Kota Pekanbaru yang menunjukkan bahwa sebagian besar dosen mengalami kelelahan emosional, rendahnya persepsi dukungan organisasi, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja mereka. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah pada aspek psikologis dan organisasional yang berdampak pada menurunnya *employee well-being*.

Dalam literatur psikologi organisasi, *employee well-being* dipahami sebagai konstruksi multidimensi yang mencakup aspek emosional, psikologis, dan sosial individu dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, tetapi juga oleh faktor internal individu seperti harga diri (*self-esteem*) dan kemampuan mengelola diri (*self-regulation*).

Self-esteem atau harga diri merupakan evaluasi individu terhadap nilai dirinya. Individu dengan harga diri tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi tekanan, dan memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik dalam pekerjaan. Sementara itu, *perceived organizational support* (POS) merujuk pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi yang tinggi terbukti mampu meningkatkan motivasi, keterikatan kerja, dan kesejahteraan psikologis.

Namun demikian, pengaruh *self-esteem* dan POS terhadap *employee well-being* tidak selalu bersifat langsung. Diperlukan mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan tersebut. Dalam hal ini, *self-regulation* berperan sebagai kemampuan individu dalam mengelola emosi, perilaku, dan tujuan kerja agar tetap stabil dalam menghadapi tekanan. Selain itu, *psychological climate* atau iklim

psikologis juga menjadi faktor penting yang merefleksikan persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung.

Di sisi lain, workload atau beban kerja menjadi faktor kontekstual yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres dan menurunkan efektivitas sumber daya psikologis yang dimiliki individu, sehingga berdampak pada penurunan kesejahteraan kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara self-esteem, POS, dan employee well-being, sebagian besar masih bersifat parsial dan belum mengintegrasikan variabel mediasi dan moderasi secara simultan dalam satu model yang komprehensif, khususnya pada konteks dosen PTS di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel secara lebih utuh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh self-esteem dan perceived organizational support terhadap employee well-being dosen, dengan self-regulation dan psychological climate sebagai variabel intervening, serta workload sebagai variabel moderasi.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah self-esteem berpengaruh terhadap employee well-being dosen PTS?
2. Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap employee well-being dosen PTS?
3. Apakah self-esteem berpengaruh terhadap self-regulation dosen PTS?
4. Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap self-regulation dosen PTS?
5. Apakah self-esteem berpengaruh terhadap psychological climate dosen PTS?
6. Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap psychological climate dosen PTS?
7. Apakah self-regulation berpengaruh terhadap employee well-being dosen PTS?
8. Apakah psychological climate berpengaruh terhadap employee well-being dosen PTS?
9. Apakah workload berpengaruh terhadap employee well-being dosen PTS?
10. Apakah workload memoderasi pengaruh self-esteem terhadap employee well-being?
11. Apakah workload memoderasi pengaruh perceived organizational support terhadap employee well-being?
12. Apakah self-esteem berpengaruh terhadap employee well-being melalui self-regulation?
13. Apakah self-esteem berpengaruh terhadap employee well-being melalui psychological climate?
14. Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap employee well-being melalui self-regulation?
15. Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap employee well-being melalui psychological climate?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh self-esteem terhadap employee well-being.
2. Menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap employee well-being.
3. Menganalisis pengaruh self-esteem terhadap self-regulation.
4. Menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap self-regulation.
5. Menganalisis pengaruh self-esteem terhadap psychological climate.
6. Menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap psychological climate.
7. Menganalisis pengaruh self-regulation terhadap employee well-being.
8. Menganalisis pengaruh psychological climate terhadap employee well-being.
9. Menganalisis pengaruh workload terhadap employee well-being.
10. Menganalisis peran moderasi workload terhadap hubungan self-esteem dan employee well-being.
11. Menganalisis peran moderasi workload terhadap hubungan POS dan employee well-being.
12. Menganalisis peran mediasi self-regulation pada hubungan self-esteem dan employee well-being.
13. Menganalisis peran mediasi psychological climate pada hubungan self-esteem dan employee well-being.
14. Menganalisis peran mediasi self-regulation pada hubungan POS dan employee well-being.
15. Menganalisis peran mediasi psychological climate pada hubungan POS dan employee well-being.

1.4 Uraian Teoritis

1.4.1 Employee Well-being

1.4.1.1 Defenisi Employee Well-being

Employee well-being merupakan kondisi kesejahteraan psikologis, emosional, sosial, dan fisik yang mencerminkan kualitas pengalaman individu dalam bekerja. Dalam penelitian ini, employee well-being dipahami sebagai kondisi optimal dosen dalam menjalankan peran akademik yang tercermin melalui perasaan positif, keterlibatan kerja, hubungan sosial yang sehat, serta makna dan pencapaian dalam pekerjaan (Seligman, 2011; Danna & Griffin, 1999).

1.4.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Konstruk ini mengacu pada model PERMA yang menekankan lima dimensi utama, yaitu positive emotion, engagement, relationships, meaning, dan accomplishment, yang secara kolektif menjadi indikator utama dalam mengukur kesejahteraan kerja dosen. Secara operasional, employee well-being diukur melalui tiga dimensi utama yaitu life well-being (kepuasan hidup, emosi positif), workplace well-being (kepuasan kerja, keterlibatan, hubungan kerja, otonomi), dan psychological well-being (makna kerja, pertumbuhan diri, kompetensi, serta penerimaan diri).

1.4.2 Self-Esteem

1.4.2.1 Defenisi Self-Esteem

Self-esteem adalah evaluasi subjektif individu terhadap nilai dan keberhargaan dirinya yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa mampu, berharga, dan layak dihormati (Rosenberg, 1965; Baumeister et al., 2003). Dalam konteks dosen, self-esteem berperan sebagai sumber daya psikologis internal yang

memengaruhi keyakinan terhadap kemampuan profesional, motivasi kerja, dan ketahanan menghadapi tekanan akademik.

1.4.2.2 Indikator Self-Esteem

Konstruk ini terdiri dari dua komponen utama, yaitu self-competence (keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas) dan self-liking (perasaan menghargai dan menerima diri sendiri sebagai individu yang bernilai) (Tafarodi & Swann, 1995; Mruk, 2006)

1.4.3 Perceived Organizational Support (POS)

1.4.3.1 Defenisi Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Dalam konteks dosen, POS mencerminkan pengalaman psikologis terhadap dukungan institusi dalam bentuk keadilan, penghargaan, perhatian pimpinan, serta fasilitas pengembangan karier.

1.4.3.2 Indikator Perceived Organizational Support (POS)

Indikator POS mencakup tiga dimensi utama, yaitu fairness (keadilan organisasi dan transparansi kebijakan), supervisory support (dukungan dan perhatian pimpinan), serta rewards and working conditions (penghargaan, pengakuan, dan dukungan pengembangan profesional) (Rhoades & Eisenberger, 2002).

1.4.4 Self-Regulation

1.4.4.1 Defenisi Self-Regulation

Self-regulation adalah kemampuan individu dalam mengatur pikiran, emosi, dan perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Dalam konteks dosen, self-regulation berperan dalam pengelolaan tugas tridarma, pengendalian stres, serta pemeliharaan motivasi kerja jangka panjang.

1.4.4.2 Indikator Etos Kerja

Konstruk ini terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu motivational regulation (penetapan tujuan, ketekunan, dan pengelolaan motivasi), metacognitive regulation (perencanaan, monitoring, dan evaluasi diri), serta behavioral regulation (manajemen waktu, pengendalian perilaku kerja, dan penyesuaian tindakan).

1.4.5 Psychological Climate

1.4.5.1 Defenisi Psychological Climate

Psychological climate adalah persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang mencakup dukungan, keadilan, kejelasan peran, dan kualitas interaksi sosial dalam organisasi

1.4.5.2 Indikator Psychological Climate

Konstruk ini mencakup lima indikator utama, yaitu supportive management (dukungan pimpinan), role clarity (kejelasan tugas), self-expression (kebebasan berpendapat), contribution (makna kontribusi kerja), dan recognition (pengakuan atas kinerja). Iklim psikologis yang positif memperkuat keterlibatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan dosen.

1.4.6 Workload

1.4.6.1 Defenisi Workload

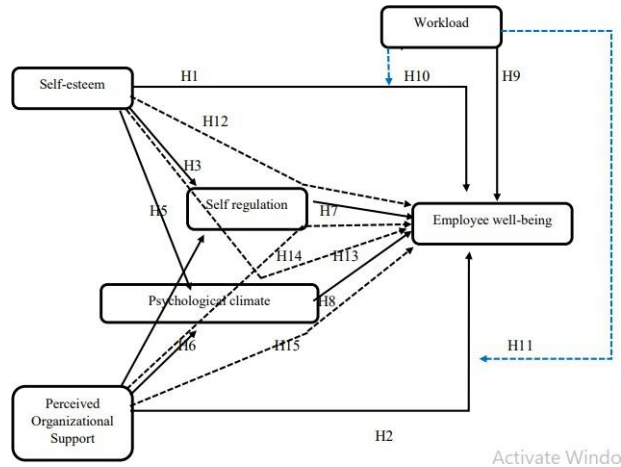
Workload adalah persepsi individu terhadap jumlah, kompleksitas, dan tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

1.4.6.2 Indikator Workload

Workload terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu time load (tekanan waktu dan deadline), mental load (kompleksitas kognitif dan pengambilan keputusan), serta physical load (kelelahan fisik dan tuntutan energi kerja).

1.5 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. H1–H15: Self-Esteem dan Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Employee Well-being, baik secara langsung maupun melalui Self-Regulation dan Psychological Climate sebagai variabel intervening. Selain itu, Self-Regulation dan Psychological Climate berpengaruh terhadap Employee Well-being, sedangkan Workload berpengaruh negatif serta memoderasi hubungan Self-Esteem dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-being pada dosen perguruan tinggi swasta di Kota Pekanbaru