



“Employee Well-Being In The Context Of Uncertainty And Change : Implications For HRD” (2017) – Advances In Developing Human Resources

Sephiana Bayhaqi¹, Maimunah², Mochammad Isa Anshori³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

Email : sephianabayhaqi5@gmail.com maymunameyy@gmail.com,
isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract. *Employee wellbeing in an uncertain environment is an increasingly relevant topic in the modern world of work. Today's business environment is often characterized by rapid change, complexity, and complexity that can affect employees' mental as well as physical health. This research aims to investigate methods that can improve employee welfare in threatening situations. Where feelings around them can influence stress, job satisfaction and also the level of employee engagement. This research also explains how HRD can deal with this problem. This research uses a type of library research, namely a series of activities related to library data collection methods. The results of this research can provide valuable insight for companies in improving employee welfare in a work environment where problems are very widespread.*

Keywords: *Employee Welfare, Uncertain Environment, Job Satisfaction.*

Abstrak. Kesejahteraan karyawan dalam lingkungan yang tidak pasti adalah topik yang semakin relevan di dunia kerja modern. Lingkungan bisnis saat ini sering kali ditandai oleh perubahan yang cepat, ketidakpastian, dan kompleksitas yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan juga fisik karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki metode – metode yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Dimana perasaan ketidakpastian itu dapat mempengaruhi stres, kepuasan kerja dan juga tingkat keterlibatan karyawan. Penelitian ini juga memaparkan bagaimana cara atau solusi HRD dalam menghadapi hal ini. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan, yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi Perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di tengah lingkungan kerja yang situasinya penuh ketidakpastian.

Kata Kunci : Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Tidak Pasti, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan juga kesejahteraan karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen atau HR dari sebuah perusahaan. Lingkungan bisnis saat ini sering kali ditandai oleh perubahan yang cepat dimana ketidakpastian dan kompleksitas dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan.

Ketidakpastian lingkungan merupakan rasa ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi sesuatu secara akurat dari seluruh faktor sosial dan fisik yang secara langsung mempengaruhi perilaku pembuatan keputusan orang – orang dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang manager tersebut dituntut untuk mampu memprediksi hal – hal dimasa yang akan datang serta memperoleh informasi – informasi yang relevan dari pengambilan keputusan sebab ketidakmampuan seorang manager dalam memprediksi faktor – faktor sosial maupun fisik yang tidak pasti akan berdampak pada kondisi kinerja perusahaan tersebut yang mana kemampuan bersaingnya dengan perusahaan lain akan kurang efektif yang

diakibatkan oleh ketidakselarasan antara strategi yang dibuat dengan kondisi yang terjadi pada masa yang akan datang.

Ketidakpastian lingkungan (*environment uncertainty*) yang ada akan menyulitkan manajer dalam membuat perencanaan dan melakukan pengendalian terhadap jalannya perusahaan. Salah satu potensi perusahaan yang harus diperhatikan oleh pihak manajer adalah kenyamanan dari karyawan. Bukan hanya mengenai gaji dan tunjangan saja, tetapi juga tentang bagaimana perusahaan mendukung keamanan, kesehatan, perkembangan pribadi, kenyamanan dan juga ketenangan pikiran dari pekerjanya di tengah situasi ketidakpastian lingkungan yang ada. Ketidakpastian lingkungan sendiri bisa mencakup berbagai hal, seperti misalnya perubahan teknologi, perubahan pasar atau bahkan situasi global seperti pandemi yang semuanya dapat mempengaruhi karyawan secara signifikan. Di dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat mengatasi tantangan dan ketidakpastian dengan lebih baik. Mengingat bahwa SDM disini sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Jika SDM dan juga kinerjanya baik, maka sangat memungkinkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan – tujuannya.

Kesejahteraan karyawan di dalam lingkungan yang tidak pasti bukan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga merupakan suatu investasi yang cerdas. Karyawan yang merasa diberdayakan dan didukung oleh pihak perusahaan maka kinerja mereka akan lebih produktif, lebih kreatif dan setia terhadap perusahaan. Karena rasa aman dengan pertimbangan rasa aman dan juga rasa nyaman mereka terpenuhi selama bekerja dalam perusahaannya.

Strategi serta solusi praktis dapat diimplementasikan oleh pihak manajer kepada para karyawan untuk kesejahteraan bersama. Dampak – dampaknya ketidakpastian lingkungan pun juga harus didiskusikan dan diimplementasikan manajer untuk para karyawan agar tau bagaimana untuk menghadapinya.

KAJIAN TEORI

Definisi Kesejahteraan Karyawan

Pada umumnya setiap instansi tentu menginginkan para pegawainya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, produktivitas pegawai yang tinggi agar tujuan instansi tercapai. Di lain pihak pegawai menginginkan imbalan yang memadai serta sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan pada instansi, maka terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara instansi dengan pegawainya. Imbalan yang diinginkan tersebut dapat

berupa upah dan gaji dan dapat juga berupa imbalan pelengkap yang biasanya disebut tunjangan. Program pemberian tunjangan ini oleh instansi disebut program kesejahteraan.

Definisi kesejahteraan pegawai menurut Hasibuan adalah: "Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat". Program kesejahteraan yang berbentuk material biasanya yang berupa uang atau jaminan sosial seperti: Dana Pensiun, Asuransi dan macam – macam tunjangan (Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Transport dan lain-lain) sedangkan program kesejahteraan yang berbentuk non material biasanya bersifat pelayanan berupa fasilitas-fasilitas seperti: Program pendidikan, program perumahan, program rekreasi, fasilitas koperasi, fasilitas kesehatan, dan fasilitas tempat ibadah, tempat parkir serta transportasi. Selain itu pakar lainnya yaitu David Mc Clelland dalam *The Achieving Society* mengatakan tingkat kebutuhan manusia terdiri dari:

1. Need for Achievement (nAch), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan rasa tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
2. Need for Affiliation (nAff), yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada sama dengan orang lain dan tidak merugikan orang lain.
3. Need for Power (nPow), yaitu kebutuhan akan kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Demikian pula apabila kita melihat teori hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization*, bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan yang paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkat yang lebih tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dengan melihat teori-teori kebutuhan manusia dari para pakar sumber daya manusia (SDM), maka akan sangat penting bagi suatu instansi untuk melihat dan memperhatikan kebutuhan dan harapan pegawai, mengingat setiap pegawai dalam instansi berasal dari berbagai latar belakang sosial, pendidikan, ekonomi yang berbeda-beda. Demikian juga untuk lingkup PNS, sudah sepatutnya dan sepantasnyalah kebutuhan dan keinginan PNS bisa dipenuhi oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah, dengan memberikan berbagai bentuk kesejahteraan.

Program-program Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan mengatakan bahwa program kesejahteraan karyawan dirancang dan diselenggarakan untuk memelihara karyawan, meningkatkan loyalitas kerja serta melindungi keamanan setiap karyawan. Perusahaan menyadari tidak ada yang abadi didunia ini oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mempunyai pedoman dalam menghadapi situasi dan kondisi yang tidak pasti. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu membentuk suatu program pelayanan kesejahteraan karyawan yang meliputi:

1. Asuransi

Program asuransi bertujuan untuk melindungi setiap karyawan dari hal-hal tidak diinginkan yang dapat terjadi setiap saat. Asuransi biasanya dapat berbentuk asuransi jiwa, kesehatan dan kecelakaan. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi setiap karyawan.

2. Pemberian Fasilitas

Hubungan pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal perlu diperhatikan oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Program pemberian fasilitas yang dilakukan oleh perusahaan dapat berbentuk:

a. Penyediaan kantin b. Fasilitas perumahan c. Kesehatan d. Fasilitas pendidikan e. Fasilitas ibadah f. Fasilitas pembelian g. Penasehat keuangan h. Pemberian kredit

3. Pensiun

Pemberian pensiun berarti perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu sebagai balas jasa atas usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan selama bekerja. Besarnya uang pensiun yang diterima oleh karyawan biasanya dibedakan atas tingkat jabatan seorang karyawan dan lamanya bekerja. Pensiun dapat terjadi karena usia yang telah melewati masa produktif, diberhentikan atau karena meninggal dunia.

4. Program Rekreasi

Setiap orang memerlukan rekreasi atau hiburan di dalam menjalani kehidupannya, karena suatu saat akan mencapai titik jenuh dimana ia merasa bosan atau jenuh dalam mengerjakan segala sesuatu yang bersifat rutinitas. Maka pada saat itulah mereka memerlukan hiburan/rekreasi untuk penyegaran atau refreshing. Adapun program-program rekreasi ini dapat di kelompokkan menjadi beberapa bagian:

a. Kegiatan olahraga

Kegiatan ini dimaksudkan untuk sekedar memelihara kesehatan (bersifat internal) yang melibatkan keikutsertaan sejumlah besar karyawan atau bisa juga untuk mengejar prestasi (bersifat varsity) dimana suatu tim dipilih untuk mewakili perusahaan. Dengan memelihara

kesehatan para karyawan, berarti perusahaan juga akan mendapatkan semangat kerja yang maksimal dari para karyawannya. Di lain pihak bila perusahaan mempunyai klub olahraga yang berprestasi, maka dapat digunakan sebagai publikasi bagi perusahaan.

b. Kegiatan sosial

Manusia sebagai makhluk sosial, selalu berhubungan dengan orang lain dan memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Sebagai makhluk sosial, manusia biasanya berkelompok dan senang melakukan sesuatu bersama-sama atau dalam satu kelompok. Hal ini dapat menimbulkan suasana akrab di antara karyawan, sehingga dapat menunjang semangat dan moral kerja karyawan.

Indikator Kesejahteraan Karyawan

Manullang mengatakan bahwa indikator tingkat kesejahteraan adalah sebagai berikut: (1). Pendapatan selama satu bulan. (2). Kepuasan terhadap pendapatan. (3). Konsumsi/pengeluaran per bulan. (4). Persepsi terhadap kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup. (5). Kesehatan dan keselamatan kerja. (6). Pemanfaatan dan tanggapan terhadap kesejahteraan lainnya (mess dan alat transportasi berupa bus antar jemput). (7). Kehidupan beragama. (8). Kemudahan melakukan olahraga. (9). Status sosial. (10).Rasa betah selama bekerja di perusahaan. (11). Rasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja maupun disekitar tempat kerja.

Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari lingkungan. Manusia dalam bekerja juga berada dalam suatu lingkungan yang disebut dengan lingkungan kerja Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (2001: 110) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Siagian (1992: 139) “Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik”.Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan/pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Dimana lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika karyawan/pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan/pegawai tersebut akan betah

di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan atau pegawai yang tinggi.

Menurut Alex S. Nitisemito (2001: 111-117), beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1) Pewarnaan.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengesankan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. 2) Kebersihan.

Lingkungan kerja yang bersih dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu “kebersihan adalah pangkal kesehatan” oleh karena itu setiap perubahan hendaknya harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini memengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat memengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja lebih bergairah. Namun setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

3) Pertukaran udara.

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

4) Penerangan.

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Meskipun demikian harus juga, dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap. Dan harus diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas, pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Tetapi sebaliknya bagi penerangan yang kurang, maka karyawan akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

5) Musik.

Musik sangat berpengaruh kepada kejiwaan seseorang, meskipun demikian, bila musik yang didengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Dalam hal musik, selain dipilih yang menyenangkan, harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan.

6) Keamanan.

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Sebenarnya milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda tetapi justru keamanan dirinya sendiri. Untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

7) Kebisingan.

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapa pun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan. Yang mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, maka perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2009), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah.

Sedangkan Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang

meliputi: Rencana Ruang Kerja, Rancangan Pekerjaan, Kondisi Lingkungan Kerja, Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang Berlebihan. b. Sistem Pengawasan yang Buruk. c. Frustrasi. d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk. e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok.

Adapun Indikator Lingkungan Kerja, menurut Gie dalam Nuraini (2013), adalah sebagai berikut: (1) Cahaya. (2) Warna. (3) Udara. (4) Suara

Dampak Lingkungan Kerja

Dampak lingkungan kerja yang tidak pasti bagi karyawan dapat mencakup berbagai hal yang sulit diprediksi atau bervariasi dari situasi ke situasi. Beberapa contoh dampak yang tidak pasti termasuk:

1. Perubahan Organisasi: Perusahaan sering mengalami restrukturisasi, penggabungan, atau perubahan kepemimpinan yang dapat memengaruhi pekerjaan, tugas, atau budaya perusahaan.
2. Ketidakpastian Ekonomi: Fluktuasi ekonomi, resesi, atau perubahan pasar dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan, upah, dan peluang karier.
3. Perubahan Teknologi: Kemajuan teknologi dan otomatisasi dapat mengubah cara pekerjaan dilakukan, yang mungkin memengaruhi karyawan dalam hal keterampilan yang diperlukan.
4. Perubahan Peraturan: Perubahan dalam regulasi pemerintah atau kebijakan perusahaan dapat memengaruhi lingkungan kerja, termasuk hak-hak karyawan dan keamanan pekerjaan.
5. Krisis Tak Terduga: Kejadian tak terduga seperti pandemi, bencana alam, atau masalah keamanan bisa mengganggu rutinitas kerja dan memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Penting bagi karyawan untuk memiliki fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan sumber daya yang memadai untuk menghadapi dampak lingkungan kerja yang tidak pasti ini. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga penting agar dampak yang tidak pasti ini dapat dikelola dengan lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku – buku literatur dan sumber bacaan lainnya yang terkait dengan topik yang diteliti. Dalam penelitian ini data – data sekunder ditemukan dan dikumpulkan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu

pengumpulan data yang didasarkan pada buku – buku literatur, sedangkan data primer didapat dari hasil jurnal dan penulisan – penulisan sebelumnya.

Menurut Fink (2014) mengatakan bahwa studi kepustakaan adalah suatu proses penyelidikan yang sistematis terhadap literatur yang relevan dengan suatu topik tertentu, dengan tujuan untuk mengidentifikasi tren, temuan dan kesenjangan dalam penelitian yang sudah ada.

Menurut Danandjaja (2014) mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan adalah cara penelitian bibliografi secara sistematis ilmiah, yang meliputi pengumpulan bahan – bahan bibliografi, yang berkaitan dengan sasaran penelitian; teknik pengumpulan dengan metode kepustakaan; dan mengorganisasikan serta menyajikan data – data.

Jadi penelitian kepustakaan adalah untuk memahami dan menyusun pemahaman yang mendalam tentang topik yang sedang diteliti berdasarkan informasi yang telah dipublikasikan sebelumnya dalam bentuk buku, jurnal, artikel dan juga sumber – sumber lainnya. Metode ini sering digunakan dalam penelitian ilmiah untuk mendukung pengembangan teori, konsep atau argumen serta untuk mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang mungkin perlu diteliti lebih lanjut.

Data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dimana hal ini adalah analisis yang dilakukan dengan memahami juga merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun dengan sistematis, lalu dapat ditarik suatu kesimpulan. Kesimpulan ini diambil dengan menggunakan cara berpikir deduktif yaitu cara berpikir yang didasarkan pada hal yang bersifat umum yang kemudian ditarik kesimpulan bersifat khusus.

HASIL DAN DISKUSI

Kesejahteraan karyawan dan lingkungan yang tidak pasti adalah dua aspek yang saling terkait dan penting dalam dunia bisnis modern. Dalam rangka mencapai keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan ketidakpastian lingkungan, penting untuk mengambil tindakan yang seimbang, berfokus pada keberlanjutan dan memiliki kemampuan adaptasi yang kuat dalam menghadapi perubahan yang tak terelakkan dalam dunia bisnis.

Hubungan antara Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Tidak Pasti

Hubungan antara kesejahteraan karyawan dan lingkungan bisa menjadi kompleks dan tidak terlalu pasti. Faktor – faktor seperti budaya perusahaan, kebijakan lingkungan, serta tingkat kesejahteraan karyawan dapat bervariasi di setiap organisasi. Namun, banyak perusahaan modern telah mengakui pentingnya lingkungan yang baik untuk kesejahteraan karyawan, karena lingkungan yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas

dan kepuasan kerja. Begitu pun sebaliknya, lingkungan yang tidak pasti atau bisa dikatakan ”tidak sehat” sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan selama bekerja. Hal ini karena sangat berhubungan langsung dengan kenyamanan dan juga keamanan para karyawan selama bekerja. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hubungan ini yaitu :

1. Kualitas lingkungan kerja : Lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Kebijakan perusahaan : Terkait dengan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan.
3. Faktor individu : Persepsi juga preferensi individu terhadap lingkungan dan kesejahteraan bervariasi.
4. Dampak lingkungan terhadap kesehatan : Kualitas udara dan air di sekitar tempat kerja.
5. Faktor eksternal : Situasi ekonomi dan kondisi pasar.

Karena disini karyawan memang sangat berhubungan erat dengan lingkungan kerjanya, sedangkan pihak manajer sendiri belum tentu tau mengenai kondisi lingkungan kedepannya dimana hal ini yang disebut lingkungan tidak pasti maka para karyawan juga harus bisa menyesuaikan dengan kondisi yang akan dihadapi begitu pula dengan perusahaan yang turut memfasilitasi karyawan dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan berkelanjutan bagi perusahaan.

Implikasi pada HRD

Sebagai HRD yang mengelola banyak SDM pastinya sering mengalami kesulitan, tantangan sampai dengan kendala – kendala ini tidak dapat dihilangkan namun bisa diminimalisir dan juga diperbaiki. Masalah ketidakpastian lingkungan di dunia kerja pasti akan selalu dihadapi oleh HRD. Masalah yang terjadi di lingkungan kerja akan berdampak buruk bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Disinilah peran HRD sangat diperlukan, yaitu bagaimana cara agar para karyawan siap dalam menghadapi perubahan lingkungan yang akan terjadi kedepannya.

Pentingnya HRD untuk mengadaptasi strategi dan kebijakan yang sesuai dengan situasi yang berubah – ubah. Beberapa implikasi yang mungkin timbul ialah :

1. Fleksibilitas : HRD perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk mengatasi perubahan dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja.
2. Konseling dan dukungan psikologis : Lingkungan yang tidak pasti dapat menyebabkan stress dan ketidakpastian bagi karyawan. HRD perlu menyediakan sumber daya dan dukungan psikologis untuk membantu karyawan mengatasi perasaan ini.

3. Komunikasi yang efektif : Penting bagi HRD untuk menjaga komunikasi yang jelas dan terbuka dengan karyawan untuk memberikan informasi tentang perubahan yang mungkin terjadi dalam perusahaan.
4. Keseimbangan Kerja – Hidup : HRD harus memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam lingkungan yang tidak pasti di mana tekanan kerja mungkin lebih tinggi.
5. Pengembangan keterampilan : HRD perlu fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan yang tidak pasti.
6. Evaluasi kinerja yang fleksibel : HRD dapat mengadopsi pendekatan evaluasi kinerja yang lebih fleksibel dan adaptif untuk mempertimbangkan dampak lingkungan yang tidak pasti terhadap pencapaian tujuan
7. Rencana darurat dan kontigensi : HRD harus memiliki rencana darurat dan kontigensi yang siap digunakan jika terjadi perubahan besar dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Dengan mengambil tindakan seperti ini, HRD dapat membantu memastikan bahwa kesejahteraan karyawan tetap terjaga meskipun mereka berada dalam lingkungan yang tidak pasti.

KESIMPULAN

Kesejahteraan dalam lingkungan tidak pasti adalah isu penting dalam dunia kerja. Lingkungan yang tidak pasti seperti misalnya perubahan aturan, manajemen yang tidak stabil atau situasi ekonomi yang berfluktuasi dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Ini mencakup pada peningkatan tingkat stres, resiko gangguan kesehatan mental, penurunan kepuasan kerja dan juga potensi pengaruh buruk pada produktivitas dan kinerja.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan harus mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk mengelola ketidakpastian, termasuk komunikasi yang jelas dan dukungan kepada karyawan. Dukungan kesejahteraan seperti program kesehatan mental dan fleksibilitas kerja juga dapat membantu karyawan menghadapi lingkungan tidak pasti.

Selain itu penelitian dan juga inovasi juga terus diperlukan untuk memahami lebih baik apa dampak ketidakpastian pada kesejahteraan karyawan dan menciptakan solusi terbaik. Kesimpulannya, kesejahteraan karyawan dalam lingkungan yang tidak pasti ialah aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi demi menjaga produktivitas dan kualitas hidup karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Try Samuel Hotman Zagoto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *JOM FISIP* Vol. 5 : Edisi 1 Januari – Juni 2018. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/download/18185/17563>
- Dwika Lodia Putri. Jeni Wardi. Reni Fartiwati. (2016). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, Vol.8, No.2, Juli 2016 : 144 – 154. <https://media.neliti.com/media/publications/164743>
- Riny Chandra. (2017). Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN 1 Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, Vol.6, No.2, Nov 2017. <https://media.neliti.com/media/publications/261928>
- Susi Handayani. Raihanah Daulay. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke – 1. e – ISSN : 2797 – 9679. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/355>
- Gede Bhayu Dananjaya. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Dukcapil/Vol.6, No.2/Desember 2018*, 133 – 159. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JKCS/article/view/359/203>
- Yannik Ariyati. Leni Primasari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. VMC Fishing Tackle Indonesia. Volume 6 No.2 Tahun 2019, P – ISSN 2252 – 5262, E – ISSN 2614 – 499. <https://www.academia.edu/download/73142434/pdf.pdf>
- Ade Agus Diamo Purwa Diputra. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E – Jurnal Manajemen*, 8(2)
- Surya Akbar. (2018). Analisa Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, Vol.3, No.2 September 2018 : 1 – 17. ISSN 2503 – 3298. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/viewFile/52/43>
- Shofia Aula. Syarifah Hanoum. Prahardika Prihananto. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi : Sebuah Studi Literatur. *JURNAL SAINS DAN SENI ITS* Vol. 11, No. 1 (2022), 2337 – 3520 – (2301 – 928X Print). https://ejournal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/viewFile/67483/6991
- Burhanudin. (2021). *Human Capital Theory* Sebagai Landasan Teoritis Dalam *Human Resource Development*. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 13, No. 1 Edisi Februari 2021. ISSN : 2085 – 5656, e – ISSN : 2252 – 7826, DOI : 10.33747. <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/download/493/314>
- Ariska, F. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2(3), 116 – 123.
- Sanjaya, A. (2021). Analisis Kesejahteraan Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 13(4), 758 – 765.
- Prakoso, A. S., & Sopiah, S. (2023). Scoping Review : Perspektif Kesejahteraan Karyawan UMKM. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 1 – 14.

- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keteritakan Kerja Pada Karyawan Swasta : Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19 – 34.
- Megawaty, M. (2017). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Agusriana, W. (2019). Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu.