

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset penting dan diperlukan untuk setiap organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia sangat penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk memenuhi tujuan perusahaan (Wirawan, 2009). Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika karyawan antusias dengan pekerjaannya dan menggunakan semua kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugasnya untuk meraih prestasi yang optimal (Hasibuan, 2011). Oleh karena itu, sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan perkembangan organisasi dan perusahaan itu sendiri. Sehingga, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Chandrasekar, 2011).

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Bambang Suharno (2013) mengatakan bahwa karyawan adalah asset, dimana asset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Sehingga memiliki arti bahwa SDM atau karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan

tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Indonesia memiliki 131 juta orang yang bekerja dan 39,84% di antaranya bekerja sebagai karyawan (Badan Pusat Statistik, 2020). Masih terdapat banyak isu permasalahan yang berkaitan dengan *well-being* pada karyawan, sehingga perusahaan harus mampu memberikan apa yang karyawan butuhkan, yaitu *workplace well-being* pada karyawan (Hasibuan & Malayu, 2013). Menurut Sawitri (2013) *workplace well-being* merupakan salah satu isu penting yang perlu diperhatikan karena memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, sehingga berpengaruh pada keuntungan yang diperoleh perusahaan

Karyawan dengan kualitas baik merupakan karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi, semangat kerja yang tinggi, memiliki disiplin yang tinggi demi menunjang tujuan perusahaan. Sejalan dengan pendapat Azizah dan Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan produktivitas yang baik untuk menghasilkan *profit* bagi perusahaan. Agar memiliki kualitas karyawan yang baik maka perusahaan semestinya memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena hal tersebut berguna untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman (Hasibuan, 2003). Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa *well-being* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan organisasi dan perusahaan yang bertujuan untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa salah satu bentuk pengelolaan karyawan adalah dengan program kesejahteraan

karyawan (Ramadhany, Habsji, & Mukzam, 2013). Salah satu kesejahteraan yang bisa diperoleh karyawan adalah kesejahteraan di tempat kerja atau dikenal dengan istilah *workplace well-being*.

Menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019) *workplace well-being* merupakan evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal ditempat kerja. Bartels, dkk (2019) menyatakan bahwa *workplace well-being* dapat diukur berdasarkan dua dimensi, yaitu dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal. Dimensi interpersonal mencerminkan interaksi sosial di tempat kerja yang ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan karyawan di tempat kerja dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain seperti, rekan kerja, pemimpin atau bahkan pelanggan. Sementara dimensi intrapersonal mencerminkan nilai dan kebermaknaan internal di tempat kerja, karyawan melihat peran yang didapatkan di tempat kerja, tanggung jawab yang diberikan, memiliki keinginan untuk mencapai tujuan, serta dapat mengembangkan potensi diri di tempat kerja. Dimensi ini berkaitan dengan keinginan karyawan untuk memiliki *self-control* di tempat kerja.

Brunette dan Couture (2013) mengatakan bahwa *workplace well-being* memiliki istilah lain yaitu *health and well-being in the workplace*, yang mengacu ke kesehatan fisik, dan kesehatan psikis pada pekerja yang menjelaskan adanya gejala sehat atau sakit secara fisik, tingkatan emosional, dan tingkat epidemiologi kesehatan mental. Rasulzada (2007) mengatakan bahwa *well-being* yang positif akan menciptakan individu yang sehat secara psikologis, individu tersebut akan memiliki kemampuan yang baik dalam menunjukkan perilaku interpersonal,

dengan begitu akan menciptakan hubungan yang hangat dan dapat dipercaya, serta memiliki kinerja yang lebih tinggi, menjadi individu yang tepat waktu, dan mengambil lebih sedikit izin dikarenakan sakit. Sebaliknya, ketika kesejahteraan menurun maka dapat mengurangi peluang untuk mengatasi stresor secara efektif. Sangat penting untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan, interaksi dengan kolega, pengambilan keputusan yang kemudian dapat mempengaruhi keluarga dan kehidupan sosial juga (Rasulzada, 2007).

Setiap karyawan membutuhkan dorongan motivasi dari rekan kerja dan atasannya agar mampu mencapai *workplace well-being*. Menurut Harter, Schmidt, & Keyes (2003) pekerja dengan *well-being* tinggi lebih kooperatif, lebih tepat waktu, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan dapat bekerja lebih lama. Memberikan kesejahteraan juga dapat menumbuhkan ketenangan, moral, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap organisasi, sehingga menurunkan kemungkinan pergantian pekerja (Hasibuan, 2011). Jika karyawan tidak merasakan *workplace well-being* maka karyawan cenderung tidak maksimal dan memiliki kinerja yang buruk, padahal persaingan bisnis antar perusahaan sangat ketat jika kinerja karyawan buruk maka akan sulit bagi perusahaan untuk memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan.

Realita saat ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak permasalahan yang membuat karyawan merasa kurang sejahtera di tempat kerja, salah satunya disebabkan oleh upah yang tidak sesuai dengan pekerjaannya bahkan dibawah standar UMK (Upah Minimum Kota). Seperti yang terjadi di Indonesia, masih ada

badan usaha yang menetapkan gaji di bawah UMK (Saputra & Retnowati, 2021). Seringkali gaji yang diterima karyawan tidak menjamin bahwa karyawan tersebut akan loyal kepada perusahaan, bahkan tidak sedikit yang kita lihat karyawan *resign* dari suatu perusahaan karena dirasa tidak memiliki ikatan emosi dengan rekan kerja, atasan, maupun dengan perusahaan itu sendiri yang kemudian mencari pekerjaan lain (Houkes, Janssen, Jonge, & Bakker, 2003). Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak sejahtera di tempat kerja. Ketika karyawan tidak memiliki ikatan emosi dengan perusahaan maka karyawan akan merasa tidak nyaman ditempat kerja, dengan perasaan tidak nyaman tersebut tidak jarang karyawan akan *resign* dan mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil penelitian Utari (2019), 62% karyawan memiliki *workplace well-being* pada kategori sedang. Selain itu hasil penelitian Yuniarti (2015) menunjukkan bahwa 42,3% karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Begitu pula dengan hasil penelitian Lestari dan Kurniawan (2019) yang menunjukkan 19,35% karyawan memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Perusahaan ritel merupakan perusahaan yang mengelola bisnis penjualan barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir, yaitu masyarakat yang mengonsumsi produk yang dijual. PT.X merupakan perusahaan salah satu bagian dari perusahaan ritel karena PT.X merupakan tempat perbelanjaan yang menjual produk dan cukup lengkap di Kabupaten Cirebon, dan berdiri sejak tahun 2012. Pada mulanya PT.X merupakan toko kecil yang hanya memiliki satu lantai dan produk yang dijualnya pun tidak begitu lengkap, karyawan yang dimiliki pun

awalnya hanya 8 orang. Namun, pada 2019 PT.X berpindah lokasi dan kini menjadi tiga lantai. Seiring berjalannya waktu karyawan pun semakin bertambah dan kini PT. X sudah memiliki 98 karyawan, 64 diantaranya adalah pramuniaga. Produk yang dijual berupa berbagai kebutuhan rumah tangga seperti pakaian pria, wanita, & anak-anak, perlengkapan bayi, mainan anak, perlengkapan sekolah, sepatu, kosmetik dan terdapat tempat bermain anak. PT.X merupakan salah satu perbelanjaan lengkap di Kabupaten Cirebon dan lokasinya pun cukup strategis sehingga membuat PT.X menjadi salah satu tempat berbelanja yang sering didatangi oleh banyak konsumen setiap harinya. Untuk mempertahankan eksistensinya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan, sehingga pramuniaga perlu siap siaga untuk melayani dan membantu konsumen.

Menurut Page (2005) pekerja dengan *well-being* yang tinggi adalah mereka yang berada dalam keadaan emosi positif, yang membuat mereka lebih bahagia dan lebih produktif, sedangkan pekerja yang berada di lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak sejahtera mungkin kurang produktif, kurang mampu membuat keputusan yang baik, dan mungkin absen dari pekerjaan (Boyd; Danna & Griffin, 1999). Hal tersebut selaras dengan dilakukannya wawancara terhadap 9 orang pramuniaga di PT.X, diperoleh data bahwa pramuniaga perusahaan tersebut memiliki permasalahan pada *workplace well-being*, beberapa merasa tidak memiliki interaksi yang baik (kurangnya kerjasama antar pekerja & kurang penghargaan sesama rekan kerja dan atasan), kurangnya hubungan positif sesama

rekan kerja (beberapa masih sering membicarakan kekurangan rekan kerjanya kepada rekan kerja yang lain & segan mengapresiasi hasil kerja sesama rekan kerja), tidak memiliki keinginan untuk mencapai tujuan (kurang semangat ketika bekerja), dan beberapa karyawan merasa tidak dapat mengembangkan potensi diri sehingga merasa kurang bangga terhadap pekerjaannya (merasa pekerjaannya monoton & tidak menyukai apa yang dikerjakan {bekerja hanya demi upah}). Permasalahan merujuk pada permasalahan *workplace well-being* dan berkaitan dengan dimensi- dimensi *workplace well-being* menurut Bartels, dkk (2019) yaitu dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal.

Pada dimensi interpersonal terdapat 7 dari 9 karyawan yang merasa tidak memiliki interaksi yang baik karena kurangnya kerjasama antar pekerja & kurang penghargaan sesama rekan kerja dan atasan. kurangnya hubungan positif sesama rekan kerja karena beberapa karyawan masih sering membicarakan kekurangan rekan kerjanya kepada rekan kerja yang lain dan segan mengapresiasi hasil kerja sesama rekan kerja. Pada dimensi intrapersonal terdapat 6 dari 9 karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk mencapai tujuan karena kurangnya semangat dalam bekerja, dan beberapa karyawan merasa tidak dapat mengembangkan potensi diri sehingga merasa kurang bangga terhadap pekerjaannya karena merasa pekerjaannya monoton dan tidak menyukai apa yang dikerjakan (bekerja hanya demi upah).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan memiliki masalah dengan *workplace well-being* yang dilihat dari dimensi *workplace well-being* menurut Bartels, dkk. (2019), hal ini ditunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah, sehingga peneliti menyimpulkan adanya suatu masalah mengenai *workplace well-being* pada pramuniaga di PT.X. Dengan permasalahan tersebut, karyawan bisa saja memiliki standar penilaian yang rendah terhadap pekerjaannya yang dapat menyebabkan karyawan tersebut tidak menghargai pekerjaannya, dan membuat karyawan tidak nyaman dan aman dalam bekerja. Pada dasarnya setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawannya, hal ini dikarenakan kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan membentuk standar penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian mempengaruhi kinerjanya, ketika standar penilaiannya rendah maka karyawan cenderung bekerja dengan tidak optimal karena disesuaikan dengan penilaian tersebut sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan tidak merasakan *workplace well-being* yang kemudian dapat menyebabkan *employee labor turn over* yang pada akhirnya pencapaian tujuan perusahaan terhambat.

Menurut (Page, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* memiliki 5 faktor, yaitu :1) Kepuasan (kepuasan hidup dan kerja), 2) kepribadian, 3) *core self-evaluation*, 4) tujuan dan pencapaian kerja, 5) *life value & work value*. *Workplace well-being* memiliki peran penting untuk karyawan maupun perusahaan dalam mengembangkan potensi dan *work value* yang dimiliki oleh masing- masing karyawan untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan (Page, 2005). Dalam hal ini *work value* yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat mempengaruhi tujuan suatu perusahaan, ketika karyawan memiliki *work value* yang negatif terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak loyal dan akan berperilaku

buruk yang menyebabkan karyawan tidak merasakan *workplace well-being*, selain itu dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Terdapat penelitian sebelumnya yang dilakukan Wibowo (2021) terdapat kasus di Café X dimana masih rendahnya *workplace well-being* yang dimiliki karyawannya, yang ditandai dengan jarang berinteraksi di lingkungan kerja, tidak dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerjanya, atasan memperlakukan karyawannya dengan tidak adil dan karyawan merasa kurang mampu mengembangkan potensinya, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan aman dalam bekerja. Pada dasarnya setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawannya, hal ini dikarenakan kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan membentuk standar penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian mempengaruhi sikap karyawan terhadap kinerjanya di perusahaan, ketika standar penilaiannya rendah maka karyawan cenderung akan bersikap dan bekerja sesuai dengan penilaian tersebut yang dapat membuat karyawan tidak nyaman dan tidak merasakan *workplace well-being* yang kemudian dapat menyebabkan *employee labor turn over* yang pada akhirnya pencapaian tujuan perusahaan terhambat.

Banyak peneliti yang menguraikan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*, namun pada penelitian ini peneliti fokus pada *work value* atau nilai kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Nilai (*value*) memiliki peranan penting bagi kehidupan individu, karena menjadi prinsip yang mempengaruhi keyakinan individu dalam menentukan tujuan, dan digunakan sebagai petunjuk dalam mengevaluasi tingkah laku individu (Schwartz, 2006).

Hasil observasi yang dilakukan di lapangan terkait dengan dimensi *work value* Avallone, Farnese, Vecchione, dan Pepe (2010), terkait dimensi *power* beberapa karyawan tidak memiliki kemampuan untuk mengontrol orang lain dan hanya mengikuti perintah dari atasan, terkait dimensi *achievement* beberapa karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan yang kurang semangat dalam bekerja.

Selanjutnya pada aspek *hedonism* tidak puas terhadap pekerjaannya, dan merasa kurang puas terhadap bonus yang didapat, terkait aspek *stimulation* beberapa karyawan tidak tertarik dengan tantangan, terkait aspek *self-direction* beberapa karyawan tidak mengoptimalkan kemampuannya, terkait dimensi *benevolence* karyawan tidak membantu rekannya ketika mengalami kesulitan, terkait dimensi *comformity* karyawan masih ada yang susah menerima saran dari rekan kerja maupun dari rekan kerja senior, terkait dimensi *security* beberapa karyawan masih kurang ramah dengan rekannya yang lain sehingga belum harmonis seutuhnya, sementara terkait dimensi, *tradition*, dan *universalism* tidak ditemukan masalah. Dan alasan lain dikarenakan penelitian dengan variabel yang sama masih jarang sehingga peneliti ingin menelitinya lebih dalam.

Feather (dalam Mofard, Abedi, & Sadrpooshan, 2012) mengatakan bahwa *work value* sebagai motivasi dan dorongan karyawan dalam bertindak, yang dijadikan sebagai standar dan kriteria untuk memotivasi pikiran dan tindakan yang berhubungan dengan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. *Work value* menurut (Hofstede, 1980) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas

kepada perusahaan. Becker dan Connor (1981)) menyimpulkan dari beberapa penelitian bahwa *work value* sangat diperlukan, hal tersebut dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan. Lancarnya tugas dapat membuat karyawan tidak merasakan kesenjangan antara kemampuan dan tugas yang diberikan (Priansa, 2011). Hal tersebut menunjukkan bahwa *work value* memiliki hubungan dengan *workplace well being*. Sejalan dengan hasil penelitian Zahro (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *work value* dan *workplace well-being*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace well being* dapat dipengaruhi oleh *work value*. Karyawan yang memiliki *workplace well being* yang tinggi dikarenakan karyawan memiliki *work values* yang positif, sehingga karyawan cenderung akan bekerja lebih optimal dan produktif, namun sebaliknya jika perusahaan acuh maka karyawan cenderung memiliki *workplace well being* yang rendah, sehingga karyawan kurang produktif dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *work value* dengan *workplace well-being* pada pramuniaga?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work value* dengan *workplace well-being* pada pramuniaga PT.X .

Untuk hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi, serta menambah literatur terkini dengan menunjukkan hubungan antara *work value* dan *workplace well-being*.

2. Manfaat praktis

a. Manfaat praktis untuk perusahaan

Manfaat dari penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai gambaran *work value* dan *workplace well-being* pada perusahaan agar perusahaan dapat memaksimalkan performa karyawan melalui *work value* dan *workplace well-being* yang dimiliki oleh karyawan.

b. Manfaat praktis bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas tema yang serupa.

